Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2009: AÑO 30 DE LA REVOLUCIÓN

Viva Nicaragua Libre!

MINISTERIO DEL TRABAJO

REPÚBLICA DE NICARAGUA, C.A.

INFORME MISIÓN BRASIL

"Políticas Públicas y Servicios Públicos de Empleo"

Delegación:

Lic. Odel González Guevara.	Director General de Empleo y Salarios
Lic. Déborah Gutiérrez C.	Responsable del Servicio Público de Empleo
Lic. Sándor Espinoza D.	Responsable del Observatorio Laboral
Lic. Yesenia García G.	Directora de Fortalecimiento Institucional

Managua, octubre de 2009

PODER CIUDADANO

Nicaragua Gana con Vos!

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO 3

INTRODUCCIÓN 5

DESCRIPCIÓN POR TEMAS.....6

CONCLUSIONES.....41

LECCIONES APRENDIDAS.....42

RECOMENDACIÓN 43

RESUMEN EJECUTIVO

Durante la misión técnica de cinco días realizada al Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) de Brasil se realizaron once exposiciones y dos visitas in situ al Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) que también constituyó en una exposición y al Programa de Juventud en la Ciudad de San Gonzalo en Río de Janeiro.

Los temas fueron expuestos por funcionarios de las diferentes áreas de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del MTE y son los siguientes:

1. Gestión tripartita de los recursos financieros de los Fondos de Amparo al Trabajador (FAT) y las políticas públicas de empleo en Brasil.
2. Observatorio del Mercado de Trabajo
3. Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio para los empleados (FGTS).
4. Programa Nacional de Trabajo Decente.
5. Política de Calificación en Brasil.
6. Departamento de políticas de trabajo y empleo para la juventud.
7. Secretaría Nacional de Economía Solidaria.
8. Coordinación General de Inmigración
9. Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC).
10. Sindicato de trabajadores "Fuerza Sindical".
11. Superintendencia Regional de Trabajo y Empleo en el estado de Sao Paulo.

Todos los temas fueron de vital importancia para el proceso de conocimientos adquiridos en el intercambio, sin embargo se deben de destacar los Programas de los Fondos de Amparo al Trabajador que incluyen el seguro de desempleo, la intermediación de mano de obra, abono salarial, información sobre el mercado de trabajo, Clasificador Brasileño de Ocupaciones y generación de empleo e ingresos con fondos provenientes particularmente del aporte de las contribuciones al Programa de Integración Social-PIS y el Programa para el Financiamiento de los Servidores Públicos-PASEP, contemplado por la Constitución Política y por las Leyes complementarias. De igual forma del Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES) y de remuneraciones de depósitos especiales.

Otro aspecto a destacar y que es de mucha importancia son los programas de emprendimientos basados en principios de asociatividad, cooperativismo y autogestión

que desarrolla la Secretaría Nacional de Economía Solidaria, como respuesta a las múltiples demandas de la población y de la construcción del comercio justo.

Así mismo, se desarrollaron los temas de las políticas públicas de empleo para beneficio de la juventud, destacando el Programa PROJOVEN que es el resultado de la reorientación del Proyecto de "Mi Primer Empleo", pero en esta ocasión integrando otros programas como calificación y formación técnica.

Los temas abordados presentan al Sistema Público de Empleo funcionando de forma coordinada y descentralizados con las Alcaldías o Prefecturas, manteniendo su naturaleza de intermediación de mano de obra, información y orientación laboral con capacidad instalada en todos los casos.

Las Políticas Públicas de Empleo se fundamentan en la Agenda Nacional de Trabajo Decente formulada por el Gobierno Federal a nivel interinstitucional para dar origen al Programa de Trabajo Decente que fuera firmado y ratificado por el Presidente Lula y Juan Somavia, Director General de OIT.

De la misma forma, se abordaron aspectos vinculantes a las organizaciones sociales del país como es el caso de Fuerza Sindical, donde la participación y organización de más de 6 millones de trabajadores ha permitido fortalecer el Diálogo Social y definir una Política Nacional de Salario Mínimo con vigencia hasta el año 2015.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de la Misión Técnica del MITRAB-Nicaragua al Ministerio de Trabajo y Empleo de la República Federativa del Brasil se inscribe en el marco del Arto. No. 2 del Protocolo de Cooperación suscrito entre el titular de dicha institución Dr. Carlos Lupi y la Dra. Jeannette Chávez Gómez, Ministra del Trabajo de la República de Nicaragua, misma que se efectuó en tres ciudades: Brasilia, Río de Janeiro y São Paulo, del 18 al 24 de octubre de 2009.

La misión tenía como objetivos: 1- Identificar las buenas prácticas del Ministerio de Trabajo y Empleo de la República Federativa del Brasil en materia de formulación, diseño e implementación de Políticas Públicas de Empleo y del funcionamiento de su Sistema Público de Empleo para generar capacidades institucionales en las instancias vinculadas a la línea temática, pertenecientes a la Dirección General de Empleo y Salarios (Servicio Público de Empleo y Observatorio del Mercado Laboral) del MITRAB-Nicaragua; 2- Consolidar las relaciones entre ambas instituciones para fortalecer los mecanismos de cooperación internacional; 3- Presentar los perfiles de proyectos en función de las acciones de Políticas Activas de Empleos implementadas por el MITRAB.

En este sentido, con este primer encuentro se da por iniciada la Cooperación del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil, en esta ocasión referida a la línea temática: Políticas Públicas y Sistemas Públicos de Empleo. La misión fue organizada técnicamente por el Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil y financiada por la Agencia Brasilera de Cooperación (ABC) en cuanto a gastos de alojamiento y alimentación y por el Fondo de Cooperación de la RIAL en cuanto a pasajes aéreos.

DESCRIPCIÓN POR TEMAS

LUNES 19 DE OCTUBRE DE 2009

RECEPCIÓN DE BIENVENIDA
POR: **EZEQUIEL SOUSA DO NASCIMENTO**
SECRETARIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

A la hora indicada conforme agenda, el Secretario de Políticas Públicas de Empleo en nombre del Sr. Ministro de Trabajo y Empleo de la República Federativa del Brasil Dr. Carlos Lupi, da la cordial bienvenida a la delegación del Ministerio del Trabajo de Nicaragua, manifestando la buena voluntad del Gobierno del Presidente Luiz Inácio Lula Da Silva y del MTE en estrechar lazos de cooperación con el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional a través del Ministerio del Trabajo en materia de formulación e implementación de Políticas Públicas de Empleo mediante: capacitación, intercambios de experiencias y asistencias técnicas, así como otros mecanismos de cooperación que puedan ser establecidos de conformidad a los intereses de ambas partes.

El Sr. Sousa explicó de manera general la estructura orgánica, funciones y alcances del MTE y en específico de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo, según los programas implementados por la institución como: Servicio Público de Empleo, trabajo e ingresos, Seguro de desempleo, Generación de Empleo y de ingresos, Catastro General de empleados y desempleados, Plan Nacional de cualificación, Relación anual

de información social, Abono salarial, Cartera de trabajo y previsión social, Clasificación Brasilera de Ocupación y Programa Nacional de Microcrédito productivo orientado.

Se destacó la importancia funcional de esta Secretaría para la implementación de las Políticas Públicas del Gobierno Federal. En este sentido, orgánicamente en la estructura del MTE esta instancia está priorizada por ser quien administra el Seguro de Desempleo y los Programas de Generación de Empleo ante la actual crisis económica. De igual forma su posición en el organigrama confirma lo anterior al ubicarse en primer lugar de todas las áreas (secretarías) sustantivas del Ministerio.

La Secretaría de Políticas Públicas de Empleo está organizada por tres Departamentos: Departamento de Empleo y Salarios, Departamento de Cualificación, Departamento de Políticas de Trabajo y Empleo para la Juventud. De estos Departamentos se derivan las diferentes coordinaciones o programas técnicos específicos. Así mismo a nivel STAFF se ubica el Gabinete del Secretario constituido por cada uno de los Directores de Departamentos.

EXPOSICIÓN DELEGACIÓN NICARAGÜENSE:

La delegación nicaragüense agradeció a nombre del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional y del Ministerio del Trabajo las muestras de solidaridad del Gobierno Federal del Brasil al concretizar el Protocolo de Cooperación con el MITRAB a través del primer intercambio de experiencias que persigue el fortalecimiento institucional del MITRAB y por consiguiente el desarrollo de capacidades para la formulación e implementación de Políticas Públicas de Empleo.

Se explicó la evolución del MITRAB desde su fundación en 1946 hasta la fecha, destacando los profundos cambios que se están realizando en la organización

institucional con el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional para "Promover, tutelar y restituir el derecho al trabajo decente", de conformidad al nuevo modelo de Desarrollo Humano y de participación directa de la ciudadanía. La misión subrayó en cuanto a los Proyectos de generación de empleo que se están realizando por primera vez en el MITRAB como el Proyecto de Autoempleo (PAE) y el Proyecto Emprendedores SEPEM como resultados del nuevo modelo de desarrollo, y su compromiso institucional en expandir y fortalecer los Servicios Públicos de Empleos a nivel nacional con un servicio de calidad de intermediación para atender a las personas desempleadas y empleadoras.

En línea con lo anterior, también se explicó que el MITRAB está fortaleciendo sus instancias técnicas que se encargan de estudiar la dinámica y tendencia del mercado de trabajo (Observatorio del Mercado Laboral) a fin de generar un sistema de información y análisis eficiente que dé como resultado la definición de Políticas Públicas de Empleo y de Políticas Activas de Mercado de Trabajo acorde a la realidad y necesidades del mercado laboral nicaragüense.

Finalmente, se hizo entrega al Sr. Sousa del documento "Institucionalidad del Ministerio del Trabajo", elaborado por la Misión técnica en ocasión del intercambio de experiencia. Así mismo, se entregaron los perfiles de proyectos de Emprendedurismo que formuló el MITRAB, manifestando que son proyectos que requieren financiamiento.

CONCLUSIONES:

El Secretario de Políticas Públicas de Empleo acogió con beneplácito los proyectos presentados por la delegación del MITRAB, manifestando interés en su lectura para desarrollar acciones concretas, según el convenio de cooperación del MTE de Brasil y MITRAB de Nicaragua.

TEMA 1: GESTIÓN TRIPARTITA DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DE LOS FONDOS DE AMPARO AL TRABAJADOR (FAT) Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO EN BRASIL
POR: **RODOLFO PÉRES TORELLY**
DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y SALARIOS

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

Según la exposición del Sr. Péres Torelly el Fondo de Amparo de los Trabajadores (FAT) es un fondo especial, de naturaleza financiera, instituido por la Ley No. 7,998 en 1990 vinculado al Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) y administrado por la Junta Directiva de la FAT-CODEFAT (Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador), que funciona tripartitamente, el cual está integrado por representantes de los trabajadores (6 organizaciones), empleadores (6 organizaciones) y gobierno (6 instituciones). El fondo está destinado para financiar acciones integradas en los sistemas de orientación e intermediación de empleo, formación profesional, bono salarial, el pago del seguro de desempleo y la información sobre el mercado laboral, así como financiar los Programas de Desarrollo Económico y generación de empleo y de ingresos por medio de depósitos especiales en las instituciones oficiales de crédito, que son otorgados en condiciones especiales para las actividades productivas de la economía formal e informal en las zonas urbanas y rurales de Brasil.

Los recursos de la FAT provienen del 80% de las contribuciones al Programa de Integración Social-PIS y el Programa para el Financiamiento de los Servidores Públicos-PASEP, contemplado por la Constitución Política y por las Leyes complementarias N º 07 y 08 de 1970. De igual forma los recursos provienen de los intereses pagados por el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), remuneraciones de depósitos especiales, del 80% de la cuarta parte del aporte sindical y de los intereses sobre los saldos no pagados en el pago de las prestaciones.

Para el año 2008 se asignaron de la PIS/PASEP R$ 31,8 billones, del cual el 80% (R$25 billones) asignados al FAT. De este último dato, R$ 15,5 billones estaban destinados a los programas coordinados por el MTE y R$ 9,5 billones para programas de desarrollo económico y social a cargo del BNDES.

Los fondos aplicados en 2008 por el MTE en los principales programas y acciones se describen a continuación:

1. Seguro de desempleo: **R$ 14.5 billones**
2. Cualificación social y profesional: **R$ 136.7 millones**
3. Abono Salarial: **R$ 6 billones**
4. Información sobre el mercado de trabajo: **R$ 29.3 millones**
5. Clasificador Brasileño de Ocupaciones: **R$ 17.9 millones**
6. Programas de Generación de Empleo e Ingresos: **R$ 16.7 billones**
7. Intermediación de mano de obra: **R$ 101.3 millones**

Es importante subrayar como se plantea en párrafos anteriores, el CODEFAT funciona tripartitamente y sus principales funciones son:

1. Proponer la mejora de la legislación sobre políticas de empleo y de ingresos.
2. Elaborar directrices para los programas del FAT y la asignación de recursos, seguimiento y evaluación del impacto social de los programas.
3. Ejercer el control de la ejecución de los programas

Descripción de las Políticas Públicas de Empleo Financiadas por el Fondo de Amparo de los Trabajadores (FAT):

1. **Seguro de desempleo:** presta asistencia financiera a los trabajadores involuntariamente dado de baja, y ayudar en el mantenimiento y la búsqueda de empleo.

Las modalidades del seguro de desempleo son:

- Seguro de desempleo formal, iniciado en 1986.
- Seguro de desempleo al pescador artesanal, iniciado en 1992.
- Becas de calificación, iniciado en 1999.
- Seguro de desempleo para las personas desempleadas domésticas, iniciada en 2001.
- Seguro de desempleo de las personas trabajadoras rescatadas, comenzado en 2001.

2. **Abono Salarial:** Es el pago anual de un salario mínimo adicional a los trabajadores formales con ingresos mensuales de hasta dos salarios mínimos. Este programa es un instrumento importante para combatir la desigualdad de los ingresos individuales, y proporciona una mejor calidad de vida de las poblaciones desfavorecidas. Después de la creación del FAT, la cobertura de los beneficios aumentó de 61.4% en 1989 a 96,33% en 2008.

3. **Programa de Generación de Empleo e Ingresos:** creado con el propósito de generar y mantener el empleo y los ingresos a nivel urbano y rural, la concesión de líneas de crédito a las micros, pequeñas, medianas y grandes empresas, cooperativas y asociaciones, pequeños agricultores (incluyendo la agricultura familiar) y profesionales, con tasas reducidas y los plazos a favor, los sectores con acceso limitado al crédito o trabajo manual intensivo, a través de los bancos federales.

4. **Sistema Nacional de Empleo:** tenía sus acciones integradas en el programa de seguro de desempleo en 1990. Por financiamiento del FAT ha permitido su consolidación y expansión y el enfoque progresivo en la atención integral al

trabajador. La intermediación de mano de obra en el Sistema Nacional de Empleo, que acerca a los trabajadores desempleados y empresarios en la búsqueda de fuerza de trabajo, pasó 118 mil trabajadores colocados en el empleo en 1990 a más de 1 millón de trabajadores en 2008. Los fondos del FAT han permitido la expansión de la red de servicios de empleo, que pasó de 204 puestos de atención en 1992 a 1.260 en 2008.

5. **Calificación Profesional:** surge a partir de la preocupación por la calidad de los cursos para una cualificación profesional y social, facilitando el desarrollo de la certificación de profesionales y proyectos especiales para el desarrollo de metodologías de cualificación.

6. **Catastro General de Empleados y Desempleados:** es un instrumento legalizado con el fin de vigilar y supervisar el proceso de altas y bajas de empleo y para establecer medidas contra el desempleo. De igual forma, es un instrumento para dar seguimiento a las tendencias y ciclos del mercado laboral, destacando la información a nivel municipal. Debe destacarse que todas las empresas están obligadas a reportar información al MTE.

7. **Información de la relación laboral:** Debe ser reportado por todos los establecimientos; permite conocer el pago de los sueldos de los trabajadores con ingresos promedio de hasta dos salarios mínimos; es considerado como un censo del mercado formal de trabajo de Brasil y se utiliza para la preparación de estudios y diagnósticos sobre la evolución estructural del empleo y los ingresos.

8. **Clasificador Brasileño de Ocupación (CBO):** es el documento que reconoce nombres y códigos de las ocupaciones existentes en el mercado laboral brasileño, para el uso en los registros administrativos de diversos organismos gubernamentales y empresas, y la puesta en marcha de las principales políticas de empleo, trabajo y los ingresos. Los fondos de FAT garantizan la actualización constante del CBO, para mantenerlo actualizado con los cambios en el mercado laboral. El CBO incluye 2460 ocupaciones y 7356 sinónimos, agrupados en 602 grupos de trabajo.

EVACUACIONES DE CONSULTA A LA DELEGACIÓN MITRAB:

De acuerdo a lo expuesto la delegación del MITRAB consultó sobre varios aspectos como salario mínimo, sector informal, vinculación del MTE con el sector empresarial y los trabajadores, el concepto de género, asignación presupuestaria al MTE, etc. En este sentido, las respuestas fueron las siguientes:

1. El salario mínimo es definido por el Ministerio de Hacienda y no por el MTE; sin embargo se apoyan en las informaciones que esta institución genera a través del Catastro de empleadores y trabajadores y entre otras fuentes. El Salario Mínimo en Brasil a la fecha es aproximadamente de U$ 250.00 y antes de la administración del presidente Lula era de U$ 40 – U$ 60.
2. Existe una fuerte vinculación entre los trabajadores y empresarios con el MTE, dado por la administración de las Políticas Públicas administradas a través del CODEFAT cuya naturaleza es tripartita.
3. Para el Departamento de Empleo y Salario, Género es Masculino y Femenino.
4. El presupuesto del MTE es relativamente bajo en relación a la asignación presupuestaria a los Ministerios de Educación y Salud.
5. El sector formal está constituido por el 50% de las personas ocupadas y el sector informal por el restante 50%.

CONCLUSIONES:

De acuerdo a lo expuesto, se considera que el MTE de Brasil es una institución fortalecida en gestión y administración de su Política Laboral y de Empleo, así como en diseño e implementación de Políticas Públicas de Empleo, siendo esta última su principal fortaleza. Se constata una fuerte articulación de acciones en materia de empleo entre todas las instancias de gobierno, lo cual fuera ordenado a través de Decreto Presidencial.

Hoy por hoy, el Ministerio de Trabajo y Empleo en Brasil (MTE) tiene gran importancia para todos los sectores económicos, sociales y productivos del país, lo cual fue impulsada por las movilizaciones de los principales sindicatos y apoyada por los diferentes sectores sociales y empresariales del país ya que constituyó por Ley, la institución que administrara el Seguro de desempleo y los fondos para la generación de empleo.

TEMA 2: OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO
POR: **ADRIANA GIUBERTI**
COORDINADORA DEL OBSERVATORIO NACIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

El Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo es el órgano de asesoramiento técnico en el Ministerio de Trabajo y Empleo, dedicada a promover el conocimiento sobre el mundo del trabajo y las leyes laborales. Jerárquicamente depende de la Secretaría Ejecutiva del MTE, entidad que se encarga de asesorar al Gabinete del Ministro del Trabajo en todas las áreas temáticas de la institución.

De igual forma, es un instrumento de investigación y planificación que tiene como objetivo producir y difundir información, análisis y propuestas de acción, asesorando a los responsables políticos para desarrollar políticas y acciones relativas a cuestiones de trabajo, la construcción del proyecto de desarrollo económico y la inclusión social.

La información del OML es referencial y proviene de instituciones de gobierno y de diferentes sectores a través de convenios de colaboración interinstitucional. Cuenta con una base de datos en línea donde se almacena información estadística de empleo de todos los estados (departamentos) de Brasil; la base de datos es explotada por diferentes áreas de la institución para realizar análisis del mercado de trabajo, lo que significa que el OML no realiza estudios exclusivos.

Los principales productos publicados en 2009 por el Observatorio del Mercado Laboral son:

1. Boletín de Trabajo en la Construcción - II – Coyuntural

2. Boletín de Trabajo en la construcción - I - Estructural
3. Micro y Pequeñas Empresas - Análisis de Julio de 2009
4. Encuesta de Empleo y Desempleo - áreas metropolitanas y el Distrito Federal-Junio 2009
5. Encuesta de Empleo y Desempleo - Región Metropolitana de Sao Paulo-Junio 2009
6. Micro y Pequeñas Empresas - Análisis de mayo de 2009
7. Encuesta de Empleo y Desempleo-áreas metropolitanas y el Distrito Federal-Mayo 2009
8. Encuesta de Empleo y Desempleo - Región Metropolitana de São Paulo-Mayo 2009
9. Día Internacional para la Seguridad y la Salud en la Industria de la Construcción
10. Directorio del Sistema de Servicios Públicos de Empleo, Trabajo e Ingresos–2008
11. Encuesta de Empleo y Desempleo-áreas metropolitanas y el Distrito Federal-Febrero de 2009
12. Encuesta de Empleo y Desempleo-Región Metropolitana de São Paulo-febrero de 2009.
13. Trabajo de políticas de mercado y de Obra Pública e Ingresos
14. Mujeres y trabajo Newsletter - Ed. N º 19
15. Boletín de la Mujer y el Trabajo - Ed. Especial

EVACUACIONES DE CONSULTAS A LA DELEGACIÓN MITRAB:

En este tema se consultaron aspectos relevantes a la organización y funcionamiento del OML, análisis de tendencias del mercado de trabajo, vinculación del OML con los centros de formación profesional y con el Sistema Nacional de Empleo y las actividades desarrolladas por el OML en función de la definición de Políticas Públicas de Empleo.

En este sentido, la organización del OML es funcional y trabaja articuladamente con la oficina de informática del MTE en cuanto al diseño de los productos elaborados por esta unidad para ser publicados en la página web y presentados ante diferentes instituciones y organismos que requieran de éstos. No obstante, el OML no analiza tendencias del Mercado de Trabajo y no realiza proyecciones de indicadores para ser publicados, sino para información interna ya que es Política de la institución, publicar datos que se encuentren validados por la fuente original.

Se aclaró que el OML como unidad técnica asesora del Gabinete del Ministro, gestiona estadísticas y sobre esa base analiza indicadores de coyuntura, pero no se vincula con los centros de formación técnico profesional para analizar las tendencias formativas y la existencia o no de nuevas ocupaciones en el mercado de trabajo. Sin embargo, existe vinculación con el Sistema Nacional de Empleo, dado que esta instancia le suministra información estadística que luego le es informado a la Secretaría Ejecutiva del MTE.

Cada Secretaría del MTE define la implementación de las Políticas Públicas, pero el Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo apoya en la formulación de las mismas a partir de los diagnósticos e informes de situación del mercado de trabajo.

CONCLUSIONES:

El Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo se considera como un gestor de estadísticas de primera instancia para ser informado al Gabinete del Ministro. El análisis de la información proviene de las áreas involucradas en la ejecución de los programas afectados en las estadísticas.

Relativamente es una instancia pequeña, pero con avances significativos en la informatización del sistema estadístico y del sistema de información.

TEMA 3: FONDO DE GARANTÍA DE TIEMPO DE SERVICIO PARA LOS EMPLEADOS (FGTS)
POR: **PAULO EDUARDO CABRAL FURTADO**
SECRETARIO EJECUTIVO

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

El Fondo de Garantía por tiempo de servicio de los empleados (FGTS), fue creado para proteger al trabajador despedido sin justa causa. El saldo de la cuenta de garantía se compone de los depósitos mensuales realizados en efectivo por el empleador, equivalente al 8,0% del sueldo pagado al empleado.

Con el FGTS el empleado tiene la oportunidad de formar un patrimonio que se pueden extraer para ocasiones especiales, como por ejemplo para adquirir la propiedad de una vivienda o en el caso de las situaciones de jubilación y las dificultades que pueden ocurrir con el despido sin causa o por causa de algunas enfermedades graves. El empleado puede usar los fondos de la FGTS para la adquisición o construcción de viviendas.

Así, el FGTS se convirtió en una de las más importantes fuentes de financiamiento de viviendas, en beneficio de los ciudadanos brasileños, especialmente los de menores ingresos. La importancia del Fondo para el desarrollo del país excede los beneficios de una vivienda digna, como también financiar obras de saneamiento y de infraestructura, la generación de mejoras en la calidad de vida ofreciendo una colección de agua potable y tratamiento de aguas residuales.

El FGTS obedece a Políticas Nacionales del Gobierno Federal y su máxima autoridad en la administración de fondos es tripartito integrado por cuatro representantes de los

trabajadores, cuatro de los empleadores y ochos del Gobierno Federal, teniendo en cuenta las disposiciones de la Constitución.

El Fondo de Garantía por tiempo de servicio de los empleados (FGTS), aplicado en el primer semestre del año 2009 es casi R$ 7 billones en viviendas y R$ 653,39 millones en el saneamiento. Los fondos generaron más de 576 mil puestos de trabajo.

EVACUACIONES DE CONSULTA A LA DELEGACIÓN MITRAB:

En este tema básicamente se realizaron comentarios respecto a los avances desarrollados por el MTE en cuanto a los fondos de garantías y a las perspectivas para el año 2009, el cual el Sr. Cabral Furtado manifestaba que a finales de 2009, la expectativa es R$ 45,24 billones en inversiones. De este total, R$ 19 millones son para viviendas populares, de R$ 4.6 billones para saneamiento, R$ 1 billón para infraestructura y R$ 20,6 billones a otras áreas.

CONCLUSIONES:

El fondo de garantía está siendo impulsado principalmente por proyectos de construcción de viviendas populares, lo que significa que está generando empleos intensivos, facilitando a las personas trabajadoras adquirir sus propiedades con bajas tasas de interés y con facilidades de pagos (30 años plazo). Es un fondo que se proyecta incrementar en el mediano plazo.

El Fondo representa una garantía para el trabajador en cuanto a la compensación de tiempo de servicio en caso de despido sin causa. Los depósitos forman parte de un fondo de reserva unificada, con cuentas individuales en nombre de los trabajadores.

Además de ampliar el derecho de los trabajadores de indemnización, que podrá, en el final de los tiempos de actividad, incluido el valor de los depósitos acumulados en su

nombre, el sistema también ayuda indirectamente al proporcionar las condiciones necesarias para la formación de un Fondo de las solicitudes.

TEMA 4: PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO DECENTE
POR: **SERGIO PAIXIAO PARDO**
ASESORÍA INTERNACIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

Agenda Nacional de Trabajo Decente

En Brasil, la promoción del trabajo decente se ha convertido en un compromiso del gobierno brasileño y de la OIT, concretándose con la firma del Memorando de Entendimiento para el establecimiento de un Programa Especial de Cooperación Técnica para la Promoción de una Agenda Nacional de Trabajo Decente en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Según el Memorando de Entendimiento se constituirá un Comité Ejecutivo formado por los diferentes Ministerios y Departamentos del Estado involucrados con los temas aludidos y coordinado por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), además de llevar la responsabilidad de la formulación de proyectos en áreas prioritarias de cooperación, así como para movilizar recursos técnicos y financieros necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos. El Comité Ejecutivo interministerial fue creado mediante Decreto Ejecutivo del Presidente de la República.
Programa Nacional de Trabajo Decente

Fue creado a partir de la Agenda Nacional de Trabajo Decente para el fin de establecer prioridades, además de los resultados esperados y las estrategias, objetivos, plazos, productos e indicadores de evaluación. Este programa se incluirá en el PPA (Plan plurianual del Gobierno Federal), supervisará y evaluará periódicamente consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

PRIORIDADES:

- Generar más empleos de mejor calidad y la igualdad de oportunidades e igualdad de trato.

- Eliminar el trabajo esclavo y eliminar el trabajo infantil, especialmente sus peores formas.
- Fortalecer los actores y el diálogo social tripartito como un instrumento de la gobernabilidad democrática.

EVACUACIONES DE CONSULTAS A LA DELEGACIÓN MITRAB:

En este tema se comentó que en Nicaragua el pasado septiembre de 2008, la Ministra del Trabajo en nombre del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional, junto a las centrales sindicales y organizaciones de empleadores firmó tripartitamente el Programa Nacional de Trabajo Decente, constituyéndose en una herramienta para erradicar progresivamente el trabajo infantil, fortalecer el diálogo social, elaborar el Plan de Empleo Nacional y el Plan de Empleo Juvenil, entre otras prioridades.

En línea a lo anterior, se explicó que el MITRAB en concordancia con el Programa de Trabajo Decente y dentro del marco de su reingeniería institucional ha enfatizado su estrategia de actuación que es: PROMOCIÓN, TUTELA Y RESTITUCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DECENTE.

CONCLUSIONES:

Según las explicaciones del Sr. Paixiao a pesar de que ahora existe en Brasil un Comité Ejecutivo interinstitucional que implementa el Programa Nacional de Trabajo Decente, éste tardó alrededor de cuatro años en constituirse, aún cuando fuera por mandado del Presidente Lula. Sin embargo, se manifiesta que hoy por hoy esta es la prueba más fehaciente de la articulación de las instituciones públicas en la ejecución de proyectos encaminados a la generación de empleo, de acuerdo a las prioridades del Programa, dando resultados óptimos (enfrentaron y amortiguaron la crisis de empleo en Brasil).

TEMA 5: POLÍTICA DE CALIFICACIÓN EN BRASIL
POR: **MARIANGELA COHELO**
DIRECTORA DE DEPARTAMENTO DE CALIFICACIÓN

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

El Departamento de Calificación opera en el ámbito de la calificación para el empleo del trabajador; la formación técnica a gran escala la realiza el Centro de Formación del país. Es un Departamento de la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo y está ligado a las atribuciones y funciones del Sistema Público de Empleo.

Objetivo del Plan Nacional de Cualificación:

- Promover la capacitación social y profesional y la certificación de los trabajadores brasileños, dando prioridad a los grupos vulnerables social y económico.

Las acciones de calificación social y profesional, se aplican de forma descentralizada, por medio de la planificación de calidad en colaboración con los estados, municipios y organizaciones no lucrativas, Proyectos especiales de calificación en asociación con organizaciones de movimientos sociales y organizaciones no gubernamentales y gubernamentales y los Planes de Capacitación del Sector en colaboración con sindicatos, empresas, movimientos sociales, gobiernos locales y estatales. El objetivo de los planes territoriales es satisfacer la demanda de habilidades identificadas en la base de la territorialidad.

Los Proyectos Especiales, a su vez, están destinados a desarrollar metodologías y tecnologías para la calificación social y profesional y los planes sectoriales se enfocan a tratar las demandas de asistencia de capacitación de los sectores económicos de territorio, en cuanto a situaciones estructurales como coyunturales.

El MTE da gran importancia al Departamento de Calificación por ser una de las bases para el desarrollo de aptitudes y habilidades (incremento de la empleabilidad) de la fuerza de trabajo y es considerado como un factor de inclusión social, desarrollo económico y es elemento clave para la generación de empleo y la distribución del ingreso.

Los programas de generación de empleo e ingresos inician a partir de la calificación técnica y profesional para el empleo del trabajador a fin de hacer frente a los requisitos del nuevo puesto de trabajo desarrollado en el emprendimiento.

EVACUACIONES DE CONSULTAS A LA DELEGACIÓN MITRAB:

La delegación del MITRAB en esta ocasión consultó sobre los programas de certificación, la articulación con las demás instituciones de gobierno, su vinculación con el Centro de formación, profesional del país y los principales sectores que están certificando.

En línea con lo anterior, se explicó que en Brasil existe una Comisión Interministerial de Certificación Profesional integrada por el Ministerio de Trabajo y Empleo, El Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, El Ministerio de Turismo, El Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio Exterior, el Consejo Nacional de Educación y el Consejo Nacional del Trabajo que elaboraron una propuesta gubernamental para constituir el Sistema Nacional de Certificación Profesional.

La certificación que se brinda es por competencias laborales, realizándose un proceso de certificación contenido en el Plan Nacional de Calificación. En el caso de que un trabajador haya concluido el proceso y no haya obtenido resultados positivos, se procede a nivelar las competencias en las unidades de competencias que presente más dificultad. En último momento de no aprobar nuevamente el proceso, solo se certifica en la unidad de competencia que haya aprobado.

Aún están trabajando por la articulación interministerial, sin embargo existen nexos importantes con el SENAC (Servicio Nacional de Aprendizaje para el Comercio). Los principales sectores que certifica son Comercio, Industria y Construcción.

Existen convenios de colaboración sectoriales donde tanto el MTE como parte principal y los sectores y alcaldías como contraparte asignan recursos específicos para las capacitaciones que se están demandando. La calificación se realiza en más de 462 ocupaciones y se hace sobre la base a las vacantes que no se llenan, según los registros administrativos del MTE.

CONCLUSIONES:

La calificación profesional en el MTE de Brasil ocupa uno de los principales puntos en la agenda de los programas y proyectos que ejecutan en función de las Políticas Públicas de Empleo. Su función principal es conseguir el incremento de los niveles de empleabilidad de la fuerza de trabajo para la inclusión social y el trabajo productivo. Si bien el Departamento de calificación del MTE únicamente realiza capacitaciones para forjar el itinerario formativo del trabajador, sus competencias se limitan solamente a capacitar para el empleo, es decir sobre la base del día a día del mercado de trabajo.

TEMA 6: DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LA JUVENTUD

POR: **LEONARDO MÜLLER DE CAMPOS FUTURO** COORDINADOR GENERAL DEPARTAMENTO

EUDES DE SOUSA VEIRA COORDINADOR GENERAL DE CONSORCIO SOCIAL DE LA JUVENTUD

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

El Departamento de Políticas de Trabajo y Empleo para la Juventud es una instancia de la Secretaria de Políticas Públicas de Empleo del MTE. Si bien sus acciones se vinculan con las del Departamento de Cualificación y con las de intermediación de mano de obra, se creó para diseñar y desarrollar acciones efectivas que hicieran frente a los problemas que enfrenta actualmente la juventud brasileña, sobre todo las personas jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo. En este sentido su actuación es la promoción de más y mejores oportunidades de empleo y la generación de ingresos en este segmento de población.

Brasil es un país con una población de 50 millones de jóvenes aproximadamente de los 200 millones de personas que se calculan en la actualidad, es decir una cuarta parte de la población total es joven.

Las Políticas de la Juventud en Brasil han sido muy cuestionadas por diferentes sectores económicos del país por carecer de respuestas estructurales a los problemas que enfrenta la juventud: los bajos niveles de escolaridad, bajos ingresos familiares, falta de calificación social y profesional y las peores condiciones sociales.

El Gobierno Federal ha establecido la unificación de las acciones de los ministerios para optimizar los resultados que contribuyan a la inserción de jóvenes de 14 a 24 años de edad, coordinados por la Secretaría Nacional de la Juventud, que a su vez se encargará de desarrollar el programa de jóvenes trabajadores "PROJOVEN", con el objetivo de calificar a los jóvenes entre 18 y 29 años que hayan culminado la primaria y que son miembros de familias con ingreso per cápita de la mitad del salario mínimo.

"PROJOVEN" es una política de calificación social y profesional compensatorio, desarrollado en colaboración con los estados, municipios y la sociedad civil, con miras a la preparación y mediar en la fuerza laboral para el mercado formal de trabajo y fomentar nuevas oportunidades la generación de ingresos y la visión empresarial de los jóvenes. **"PROJOVEN"** es una política prioritaria del Gobierno Federal y por tanto, la meta para el 2010 es más de 1 millón de jóvenes atendidos en el programa.

Por otro lado el **"Programa Aprendizaje"** fue establecido por ley y consiste en que todas las medianas y grandes empresas se ven obligadas a contratar a adolescentes y adultos jóvenes entre 14 y 24 años. Se trata de un contrato de trabajo especial para un período fijo de no mayor de dos años. Los beneficiarios son jóvenes contratados por las empresas como aprendices, al mismo tiempo que están matriculados en cursos de formación.

Según la legislación, la cuota de aprendices se establece entre el 5% como mínimo y 15% como máximo, por cada empresa, calculado sobre el número total de empleados cuyas funciones requieran de formación profesional.

EVACUACIONES DE CONSULTAS A LA DELEGACIÓN MITRAB:

La delegación del MITRAB hizo énfasis en los programas que se están desarrollando en materia de empleo juvenil en Nicaragua como es el caso del Proyecto "Mi Primer Empleo", donde a su vez se comentaba que Brasil en su momento tenía un proyecto similar al de Nicaragua. De la misma forma se destacaban los proyectos de autoempleo donde tenían gran participación los jóvenes.

En el caso de "Mi Primer Empleo" el programa en Brasil no fue exitoso y tuvo que reorientarse a lo que hoy es el Programa PROJOVEN, debido a que las transferencias monetarias hacia las empresas (R$1,500, 6 cuotas de R$ 250 c/u) para que emplearan a

un joven no eran sostenibles en el tiempo y la demanda de trabajo de jóvenes fue mayor de lo esperado. De la misma forma, por la falta de calificación profesional muchos de los jóvenes no podían enfrentarse a la realidad laboral y carecían de competencias básicas que requerían las empresas.

Por otro lado, uno de los aspectos consultados y que es muy importante para el desarrollo integral de la juventud es el análisis psico-social antes de iniciar los proyectos o programas, a parte del análisis socioeconómico que comúnmente se hace. En este sentido el MTE no realiza de forma directa como proceso previo el análisis psico-social; sin embargo, uno de los componentes de PROJOVEN es la caracterización de las actitudes de las personas jóvenes, pero como un proceso complementario al proyecto.

CONCLUSIONES:

Definitivamente a pesar de las fuertes diferencias en materia de desarrollo económico entre Nicaragua y Brasil, los problemas que enfrenta la juventud de ambos países son similares y por lo que se puede interpretar, las medidas han pagado el costo de la crítica de los diversos sectores de la sociedad, ya que cada día más que pasa la población de los países emergentes como es el caso de Brasil, es relativamente joven y al no haber medidas efectivas para ese segmento de población, podría generar que las Políticas Públicas implementadas se vayan revirtiendo tanto a la población joven como la población adulta.

Otro aspecto a destacar después de haber discutido ampliamente este tema con los funcionarios del MTE, es la participación del sector privado en la inserción laboral y productiva de la juventud. Precisamente es este sector quien hace los principales señalamientos de las debilidades del Proyecto "Mi Primer Empleo" aún cuando recibían incentivos para la contratación de la fuerza de trabajo.

El origen del problema para el acceso al primer empleo de los jóvenes radica en los problemas de educación básica y formación profesional, ya que a pesar del nivel de desarrollo emergente de Brasil, sus niveles de escolaridad continúan siendo bajos en contraste a las necesidades actuales del país.

En el caso particular de Nicaragua, la experiencia ha empujado a redefinir el concepto "Mi Primer Empleo" en otras alternativas que no precisamente puedan vincularse al

empleo asalariado, como lo es el autoempleo y el Emprendedurismo que son formas de inserción laboral más eficaces que la colocación de un joven trabajador en una empresa.

TEMA 7: SECRETARÍA NACIONAL DE ECONOMÍA SOLIDARIA
POR: **PAUL SINGER**
SECRETARIO NACIONAL

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

Economía Solidaria es una forma diferente de producir, vender, comprar e intercambiar lo que se necesita para vivir. Sus principales características son la cooperación, la autogestión, la dimensión económica y la solidaridad.

La economía solidaria es una alternativa innovadora para generar empleo e ingresos a través de emprendimientos. Incluye una gran variedad de prácticas sociales y económicas y están organizadas como cooperativas, asociaciones, clubes de intercambios, de autogestión de empresas, redes de cooperación, entre otros, que realizan actividades de producción de bienes, servicios, finanzas solidarias, comercio justo, el consumo y la solidaridad.

El Gobierno Federal, a través de su Ministerio de Trabajo, asumió el desafío de implementar políticas que se extienden para incluir las acciones, la protección y promoción de las mujeres trabajadoras con una alternativa distinta de trabajar, basado en la gestión de sus empresas.

Desde el comienzo de su creación, el programa trató de expresar las principales demandas de la economía solidaria en la definición de acciones y prioridades, dialogando en la plataforma del Foro Brasileño de Economía Solidaria. La política nacional de la economía social se caracteriza también por apostar a la integración y la interrelación, tratando de articular otras políticas que generen empleo e ingresos.

La Secretaría Nacional Economía Solidaria a fin de proporcionar la visibilidad, la articulación de la solidaridad económica, apoyo en el proceso de formulación de políticas públicas, está haciendo el mapeo de la economía solidaria en Brasil. Para ello se desarrolló el Sistema Nacional de Información sobre Economía del Desarrollo, integrado por las empresas de información de la economía solidaria y la Asociación Internacional de Apoyo, Asesoramiento y Desarrollo.

Por el carácter de la Secretaría está conformada por 12 ministerios de estado del Gobierno Federal. Los fondos para Economía solidaria son conseguidos a través del Ministerio de Hacienda.

EVACUACIONES DE CONSULTAS A LA DELEGACIÓN MITRAB:

Según las evacuaciones de consultas de la delegación nicaragüense, el programa no cuenta con un seguimiento muy frecuente de los emprendimientos, éste se realiza cada dos años y en esta ocasión realizarán el mapeo (impacto social) a los nuevos emprendimientos desarrollados en 2009 y los que estuvieren establecidos desde 2005.

Por otro lado, la contribución al PIB de economía solidaria es apenas del 0.5%. De igual forma, existen muchos emprendimientos informales.

CONCLUSIONES:

El programa de Economía Solidaria es uno de los programas emblemáticos del Gobierno Federal ya que representa la alternativa más eficaz para la generación de

empleo y de ingreso. Su principal forma de generar empleo es a través de emprendimientos, formando cooperativas, principalmente.

La experiencia indica que economía solidaria es el medio para la construcción del Comercio Justo, de la reconversión de las formas de invertir, de generación de oportunidades de innovación y sobre todo considera que el desarrollo social está por encima del desarrollo económico.

TEMA 8: COORDINACIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN
POR: **ALDO CANDIDO**
COORDINADOR GENERAL

EXPOSICIÓN MTE-BRASIL:

La Coordinación General de Inmigración es una dependencia de la División Internacional del MTE y se encarga de establecer directrices y orientaciones de carácter general en lo que concierne a la autorización del trabajo a extranjeros de conformidad con la ley.

Por el carácter de las inmigraciones en Brasil se ha establecido un Consejo Nacional de Inmigración tripartito, órgano colegiado conformado por representantes del Gobierno Federal, Trabajadores y Sociedad Civil, creado mediante ley bajo la organización y funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Este Consejo tiene por funciones:

1- Formular la política de inmigración.
2- Coordinar y orientar las actividades de inmigración.
3- Realizar encuestas periódicas de las necesidades de los trabajadores extranjeros calificados para ser admitidos con carácter permanente o temporal.
4- Promover los estudios de los problemas relacionados con la inmigración.
5- Establecer normas para la selección de los inmigrantes, tratando de proporcionar mano de obra de mano de obra calificada para los distintos sectores de la economía nacional.

En la actualidad se han otorgado más de 45 mil permisos de trabajos temporales a extranjeros, por lo general de origen americano.

EVACUACIONES DE CONSULTAS A LA DELEGACIÓN MITRAB:

La delegación del MITRAB comentó que en el mes de julio 2009 invitaron a la institución a participar en un foro internacional sobre migración organizada por el CELA y realizada en Venezuela. En este sentido, se explicó que el resultado del foro es fomentar en los países acciones concretas para generar empleo lo que conduciría a mantener a la fuerza de trabajo en sus respectivos países y programas que fomenten el retorno de migrantes a sus países respectivos.

Se consultó al respecto en el MTE y aún no han realizado acciones en relación a los resultados del foro.

CONCLUSIONES:

La Coordinación General de Inmigración es una oficina de información y atención; tiene un sitio web donde se informan algunos temas relevantes como legislación, permisos de trabajos concedidos, normas de control, requisitos y entre otros documentos necesarios para legalizar la permanencia de un extranjero que quiera trabajar en Brasil.

El Consejo Nacional de Inmigración además de las funciones señaladas anteriormente vela por los derechos de los inmigrantes en igualdad de condiciones a la de los brasileños.

MIÉRCOLES 21 DE OCTUBRE DE 2009

TEMA 9: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE COMERCIAL (SENAC)
POR: **LUIZ OTÁVIO DA JUSTA NEVES**
DIRECTOR REGIONAL DF

EXPOSICIÓN SENAC-BRASIL:

SENAC es una organización de carácter privado que imparte formación profesional de los trabajadores en las áreas de comercio y servicios. Es financiada por las empresas en este sector, que destinan el 1% calculado sobre la masa salarial, por su parte los trabajadores aportan el 3%.

La institución atiende al sector de Comercio de Bienes, Servicios, Turismo y Salud, poniendo a disposición de las empresas la flexibilidad de horarios, educación a distancia, productos editoriales y tecnología.

En el resto del país como por ejemplo Río de Janeiro y San Pablo existen más instituciones, sin embargo cada una mantiene autonomía, adaptándose a la realidad del territorio. En el Distrito Federal (Brasilia) tienen siete centros o unidades de estudios más tres escuelas móviles.

Por otro lado, la vinculación con las empresas es muy estrecha y han logrado concretar convenios de colaboración con las mismas para insertar a sus estudiantes aún cuando están en procesos de capacitación (en el caso de las personas desempleadas).

En cuanto a la regulación por parte del estado, se manifestó que en el país es el Ministerio de Educación quien regula el actuar de las instituciones privadas en materia de capacitación y formación técnica.

EVACUACIONES DE CONSULTAS A LA DELEGACIÓN MITRAB:

En este tema se conversó ampliamente sobre la capacidad institucional del SENAC en cuanto a la oferta de cursos técnicos para personas con discapacidad, personas de grupos con desventajas, hombres y mujeres con baja escolaridad, la revisión y actualización del currículo, la detección de necesidades de capacitación, la vinculación del SENAC con el servicio de intermediación de mano de obra del MTE, etc.

Según el Sr. Luiz Otávio aún no han incorporado metodologías de enseñanza para personas con discapacidad y que en todo caso la afluencia de este grupo de población al SENAC es muy reducido. Se destacó que en Brasilia el nivel de escolaridad es alto y por lo tanto no hay atención a este grupo de población, sin embargo el centro de formación pública si atiende este grupo, pero más en las zonas rurales del país.

De igual forma, como parte del proceso de mejora continua de la institución en cada ciclo están revisando el currículo atendiendo a las demandas de los empleadores del sector que ellos atienden. En este caso las necesidades de capacitación son evacuadas a

partir de las solicitudes de las empresas contrastándolas con la necesidad de empleo de los desempleados que ellos tienen registrados.

Finalmente hay coordinaciones de articulación con el servicio de intermediación de mano de obra del Sistema Nacional de Empleo del MTE a fin de colocar en las empresas a los desempleados que el SENAC capacita y por parte del MTE enviar a capacitación a los desempleados que requieran incrementar su empleabilidad antes de ser insertados al mercado de trabajo.

CONCLUSIONES:

La visita in situ realizada al SENAC fue para constatar los servicios que esta institución está prestando en materia de capacitación. Es una institución consolidada en su quehacer por la infraestructura, tecnología, personal docente calificado, nivel de atención y organización y recibe apoyo fuerte del sector empresarial (el sector servicios).

No obstante, no se demostró con cifras claras la efectividad de los cursos de capacitación.

JUEVES 22 DE OCTUBRE DE 2009

PROGRAMA DE JUVENTUD EN LA CIUDAD DE SAN GONZALO
VISITA IN SITU

Esta actividad fue desarrollada en Río de Janeiro, donde se contó con la participación de la Prefecta/Alcaldesa de la ciudad de San Gonzalo y de algunas autoridades locales, principalmente de las Superintendencias/delegaciones del Ministerio de Salud y del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Se conversó ampliamente con las autoridades, donde se intercambiaron experiencias de los programas realizados tanto en Nicaragua como en la ciudad de San Gonzalo, sobre todo en lo concerniente a programas de generación de iniciativas empresariales de personas emprendedoras, de programas de capacitación técnica y ocupacional y de los servicios de intermediación de mano de obra.

De igual forma la delegación del MITRAB expuso a la Prefecta de la ciudad la actual gestión institucional del MITRAB, de los compromisos del GRUN ante el desafío del Trabajo decente y se expresó que los programas sociales impulsados por este gobierno se identifican con la acción social que estaba realizando la Prefectura de San Gonzalo.

Se comentaba por parte de la Prefecta que esta ciudad es una de las más pobres del Estado de Río de Janeiro, olvidada por los anteriores gobiernos municipales lo que ha provocado que la juventud y las mujeres principalmente, hayan estado en una condición de exclusión social.

Existe en esta ciudad gran cantidad de personas con discapacidad, lo cual ha originado proyectos integrales que también atienda a este grupo de población como es el caso del programa "BOLSA DE FAMILIA".

De igual forma se atiende a personas jóvenes en temas de formación básica y capacitación técnica con el apoyo de organizaciones religiosas de todas las denominaciones y/o confesiones, ya que en el territorio tienen una gran influencia en la población.

El programa facilita a cada joven todas las herramientas y utensilios escolares desde el uniforme hasta la merienda escolar, así como de los gastos de transporte desde su hogar hasta el centro de formación. Se observó que la mayoría de jóvenes beneficiados son mujeres y de las cuales eran madres solteras.

La delegación del MITRAB tuvo la oportunidad de intercambiar palabras y expresiones de solidaridad y acompañamiento con las personas jóvenes, donde se les manifestaba que en Nicaragua también se están desarrollando acciones similares y que llenaba de satisfacción a la delegación que fueran mujeres las que más se estaban beneficiando. De igual forma, se les exhortaba a aprovechar la oportunidad que ahora tenían para que pudieran desarrollarse adecuadamente en el mercado laboral y si fuera posible crear sus propias empresas.

VIERNES 23 DE OCTUBRE DE 2009

TEMA 10: SINDICATO DE TRABAJADORES "FUERZA SINDICAL"
POR: **NILTON SOUZA**
SECRETARIO PARA ASUNTOS INTERNACIONALES
ORTELIO PALACIO CUESTA
ASESOR PARA ASUNTOS INTERNACIONALES

La visita in situ realizada a Fuerza Sindical en el Estado de Sao Paulo se desarrolló como una de las últimas según la programación de la misión.

Este gremio de trabajadores representa el segundo de mayor importancia del país de los 6 que existen, aglutinando a un poco más de seis millones de trabajadores.

Según los dirigentes de este sindicato la meta final es la calidad de vida y bienestar para los trabajadores. Esta meta implica la construcción de un país más justo, la estabilidad y el crecimiento económico, progreso científico y tecnológico, el trabajo decente y, sobre todo, las condiciones institucionales para de todo esto sea posible. Todo lo anterior es concebido en el libro "Un proyecto para Brasil -Una propuesta para los trabajadores sindicalizados".

Antes del gobierno de Lula Da Silva los derechos de los trabajadores no eran considerados socialmente como derechos humanos, ahora con la reforma a la Constitución de la República Federativa del Brasil se han iniciado las reivindicaciones de los trabajadores en cuanto a la libertad sindical. Como muestra de lo anterior los sindicatos han conseguido Personería Jurídica.

Los sindicatos se sostienen económicamente por la cotización que por ley tienen que hacer tanto los trabajadores sindicalizados como las formas de organización sindical: Federación, Confederación y Central Sindical. Por ejemplo, cada trabajador tiene que pagar mensualmente 1 día de salario.

Por otro lado es obligación del sindicato atender las demandas de los trabajadores con más de 1 año de trabajo, aún cuando no está sindicalizados. Así mismo, se está velando por el mantenimiento de las estructuras sindicales en las empresas, es decir velando el cumplimiento del fuero sindical.

Fuerza Sindical no está vinculado directamente con el Partido de los Trabajadores, que es la organización política afín al gobierno de Lula Da Silva. Más bien es un sindicato pluralista y aglutina varias fuerzas políticas del país. Por ejemplo, el presidente de Fuerza Sindical es del Partido Democrático de los Trabajadores. Según las estructuras de esta central de trabajadores, ellos apoyan al Gobierno Federal en las Políticas Públicas implementadas y reconocen el esfuerzo y los avances realizados por el presidente Luiz Inácio Lula Da Silva.

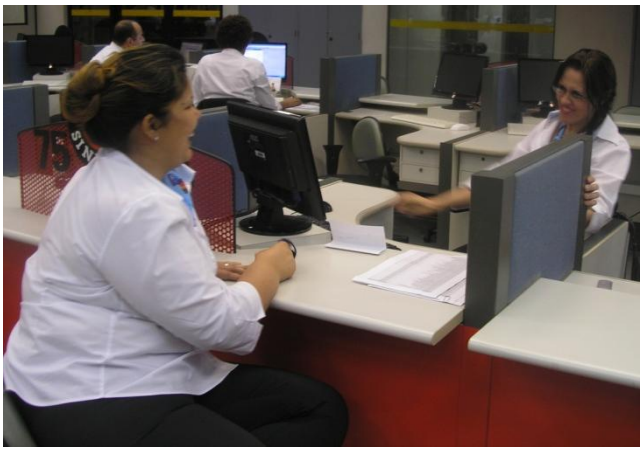
En cuanto al Diálogo Social es uno de los avances importantes en Brasil. Según Nilton Souza y Ortelio Palacio, gracias a este proceso han logrado importantes acuerdos para beneficio del sector de trabajadores. Ellos consideran que el éxito de las Políticas Públicas es el Diálogo Social, considerando a los trabajadores principalmente porque ellos son los que generan la producción.

La misión del MITRAB discutió ampliamente con Fuerza Sindical respecto a las cuestiones del salario mínimo, explicando el proceso que se tiene en Nicaragua conforme a la Ley de Salario Mínimo. En este sentido, la dinámica en Brasil varía en cuanto a la periodicidad de la negociación ya que con la definición de la Política de Salarios Mínimos se ha establecido que conforme a los procedimientos de cálculo basados en la inflación y el crecimiento económico éste se ajuste automáticamente año con año hasta el 2015. En el caso del poder adquisitivo medido por la cobertura del

valor real de la canasta básica, ese aspecto no está contemplado en la Política de Salario Mínimo y ésta varía conforme a los precios de cada estado del país.

Ante el cuestionamiento del MITRAB a Fuerza Sindical en cuanto a la incorporación de las mujeres y jóvenes en la sindicalización, se argumentaba que se han creado secretarías específicas para esos grupos de población trabajadora siendo las prioridades en las acciones de negociación con el sector empresarial.

Otro aspecto a destacar en Fuerza Sindical es la Bolsa de Empleo que cuenta denominada "Centro de Solidaridad", cuyas funciones es la intermediación de fuerza de trabajo. Se constató una capacidad instalada en atención a trabajadores desempleados, atención a las ofertas provenientes de las empresas, capacitaciones para incrementar la empleabilidad de los desempleados y servicios de información y orientación laboral.



Fuerza Sindical dentro de sus programas solamente está atendiendo hasta este momento al sector formal de la economía.

Como parte del fortalecimiento de las centrales sindicales en Latinoamérica, Fuerza Sindical es miembro de la Central Sindical Internacional (CSI), apoyando a la conformación de centrales sindicales en la región. De igual forma, Fuerza Sindical ha apoyado en la organización y capacitación en materia de sindicalización a las centrales sindicales de Nicaragua.

Por último ante la pregunta realizada por la delegación del MITRAB en cuanto a los aportes de la central sindical a la economía emergente de Brasil se apuntaron los siguientes aspectos:

1. Unidad y apoyo de la fuerza sindical en la discusión de las Políticas Sociales del Gobierno Federal.
2. Estructura sindical legalizada en Brasil.
3. Política de Salario Mínimo, luchada por el gremio desde el primer mandado de Lula Da Silva.
4. Apoyo a las Políticas anti crisis del Gobierno Federal.

TEMA 11: SUPERINTENDENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO EN EL ESTADO DE SAO PAULO.

POR: **VILMA DIAS**

ASESORA DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES DE TRABAJO

AGEZA GUDIN

JEFA DE SECRETARÍA DE RELACIONES DE TRABAJO

La Superintendencia es una delegación del Ministerio de Trabajo y Empleo en el Estado de Sao Paulo. Su organización y funcionamiento es en las mismas condiciones que las formas de trabajo en la sede central de la institución.

Las Políticas Públicas de Empleo son formuladas en el MTE Brasilia y se aplican en el territorio, adaptándose a la realidad. En este sentido las actividades de estas Políticas se

planifican en las delegaciones y tienen que estar sustentadas en diagnósticos situacionales para que puedan ser financiadas por el presupuesto del MTE.

Se explicó que a nivel territorial existe muy buena coordinación con el resto de instituciones gubernamentales presentes en el Estado de Sao Paulo, así como con la Prefectura (Alcaldía), desarrollándose a través de convenios de colaboración principalmente para lograr inserción laboral.

En cuanto a las Políticas de Empleo para personas con discapacidad éstas han logrado insertar a 70,000 personas en cinco años lo que representa el 15% de la población con discapacidad en el Estado.
Han tomado acciones concretas como la identificación de las empresas que están obligadas a contratar a personas con discapacidad y una campaña de sensibilización de ocho meses orientadas a empleadores para la contratación de fuerza de trabajo en esta condición.

Por otro lado, en cuanto a la investigación del mercado de trabajo en el territorio, se realizan investigaciones conjuntas entre el MTE-Sao Paulo y las Alcaldías que mediante convenio suscrito entre ambas partes, establecen los términos y condiciones de las investigaciones. En su mayoría, las alcaldías apoyan financieramente los estudios de investigación.

Finalmente se constató el nivel de organización y funcionamiento de la Superintendencia, destacándose su articulación con las directrices del MTE-Brasilia en cuanto a las Políticas y Programas en beneficio de la población.

CONCLUSIONES

La experiencia tomada en términos de una semana en el MTE de Brasil ha dejado en evidencia que la principal fortaleza de las políticas públicas de empleo en ese país se fundamentan sobre la base de leyes específicas para cada programa y en los procesos de implementación de las mismas, en ese sentido se pueden mencionar los siguientes aspectos:

a. Está legislado que todas las empresas deben reportar al MTE sus altas y bajas, así como también todas las vacantes de empleo que generen.
b. Se encuentra en la legislación que ninguna instancia privada puede efectuar la labor de intermediación (no hay agencias privadas de empleo).
c. Está contemplado en la legislación nacional un presupuesto específico para los programas que desarrolla el MTE.

Como parte del éxito de las acciones en materia de políticas de empleo se encuentra que la legislación nacional Brasileña destina un porcentaje del presupuesto nacional a fin de desarrollar las acciones de los programas tales como seguro de desempleo, PROJOVEN, Economía Solidaria, Cualificación social y profesional, del porcentaje total el gobierno destina un 60% y el 40% restante representa la voluntad política de las empresas privadas brasileñas.

Existe una adecuada articulación de todas las instituciones de gobierno para evitar que se realicen programas repetidos por otras instituciones, de tal forma se evitan duplicidades y se optimizan recursos.

Existe en el país y se constata por todas las declaraciones de las personas que atendieron a la delegación del MITRAB, voluntad política del sector empresarial para apoyar las iniciativas del Gobierno del Presidente Luiz Inácio Lula Da Silva, así como del sector de los trabajadores y demás sectores sociales.

La correcta adopción de las políticas públicas de empleo en Brasil ha dejado como resultado una buena opinión de la población brasileña ya que como punto de referencia, Brasil fue el último país en recibir los efectos directos de la crisis y el primero en salir de los mismos. Esta afirmación es aceptada por los sectores sociales y productivos del país.

Se espera que el Gobierno del Presidente Lula siga profundizando las Políticas Públicas en materia de empleo, principalmente para beneficiar a la juventud y la mujer ya que son prioridades para su gobierno.

Como parte del éxito de las políticas implementadas por Brasil, es importante destacar el papel relevante de la Fuerza Sindical (instancia de participación que promueve una sociedad más justa), su visión se encuentra a tono con las líneas de gobierno del presidente Lula, "desarrollar acciones y políticas que garanticen mejores condiciones de vida para todos".

En materia de cooperación hacia Nicaragua, se reafirmó el interés del MTE en continuar avanzando en las actividades contempladas en el Protocolo de Cooperación ya que es voluntad del Presidente Luiz Inácio Lula Da Silva, apoyar las iniciativas de los Gobiernos como el GRUN.

CONCLUSIONES DE LA MISIÓN TÉCNICA NICARAGÜENSE

a) La misión técnica del MITRAB-Nicaragua valora altamente positivos los resultados de la misión ya que los objetivos propuestos según plan y cronograma de visitas fueron cumplidos en un 100%. Lo anterior lo ratifica la representante permanente del MTE de Brasil, Srita. Fabiana Sales Barros, quien nos expresó que valoraba como positiva la participación y desempeño en todas las actividades de la misión nicaragüense.
b) El Gobierno de Brasil sigue anuente a profundizar los lazos de cooperación bilateral ya que el Ministro de Trabajo y Empleo Don Carlos Lupi, expresó al Lic. Odel González Guevara su satisfacción por las acciones de intercambios que se desarrollaron y su disposición a continuar los programas de colaboración.

LECCIONES APRENDIDAS

Después de analizar los temas expuestos por las diversas instituciones que atendieron a la delegación del MITRAB en esta misión se pueden identificar las siguientes lecciones aprendidas:

1. Para lograr impacto social en los programas que ejecuta el MITRAB se necesita articulación con las demás instituciones de gobierno. Ésta puede ser efectiva mediante Decreto Presidencial.
2. Se deben mejorar y fortalecer los sistemas de información de empleo y salarios para la correcta y acertada definición de Políticas Pública de Empleo.
3. Se debe trabajar en la articulación de los programas de formación ocupacional, técnica y profesional con los programas de generación de empleo para lograr una efectividad en la productividad y en la calidad del empleo. Para eso será necesario articular acciones en concreto con INATEC, las universidades públicas y privadas y el Ministerio de Educación.
4. La correcta y acertada planificación institucional desde y con los territorios permitirá una gestión institucional integral. En este sentido, se deberá trabajar y tomar en cuenta acciones específicas que se formulen desde el seno de las delegaciones departamentales del MITRAB, como respuesta a las necesidades del territorio, manteniendo el modelo de participación ciudadana que es la garantía y beneficiario final de las Políticas Activas de Empleo. En sí, la planificación institucional se propone realizarla desde la delegación departamental con el apoyo y coordinación del Poder Ciudadano, de tal forma las acciones tendrán más compenetración y cercanía.

RECOMENDACIÓN

Solicitar al Gobierno de la República Federativa del Brasil el envío de una misión técnica al Ministerio de Trabajo de Nicaragua con el objetivo de conocer el funcionamiento de la Dirección General de Empleo y Salarios, así como de los Programas de generación de empleo en sus diferentes modalidades (PAE, Emprendedores SEPEM, Proyecto Mujer, Talleres de Orientación, Observatorio del Mercado Laboral, etc.)