

CAPITAL HUMANO PARA SISTEMAS OVINOS INTENSIVOS

Central Lanera Uruguay a través de su Centro Tecnológico Ovino, pone a disposición de los productores herramientas para la contratación de capital humano para sistemas ovinos intensivos.

Este documento y sus anexos, integran todos los elementos necesarios para lograr una mejora en la productividad de las personas que trabajan con ovinos, mejorar la competitividad de los productores que lo apliquen, y facilitar la captación de capital humano formado, generando un círculo virtuoso capital humano – producción – productividad – competitividad - rentabilidad.

Objetivos:

- Mejorar la calidad del capital humano que interviene en el mercado laboral del sector ovino promoviendo e incentivando la capacitación.
- Desarrollar herramientas de gestión del capital humano orientadas a vincular a las partes que intervienen en el mercado laboral del sector agropecuario.
- Ofrecer a las empresas agropecuarias la posibilidad de utilizar dichas herramientas para seleccionar y contratar personal con mayor calificación con el fin de mejorar sus procesos productivos.
- Brindar un marco de referencia para la elaboración de indicadores que permitan establecer un sistema de remuneración con incentivos por resultados.

1. Mercado laboral:

CLU y la empresa **Agrotrabajo** suscribieron un convenio para la creación de una **bolsa de trabajo**, con capital humano formado y especializado en manejo moderno de ovinos.

Agrotrabajo constituye una **bolsa de trabajo**, en donde los trabajadores se crean una cuenta como formato de curriculum digital, desde donde pueden postularse a todos los anuncios que se oferten en el sitio web <https://agrotrabajo.com/>. Los productores de CLU obtendrán un **50% de descuento** en los anuncios.

La herramienta está diseñada para realizar procesos de reclutamiento y selección de personal efectivo de forma genérica en todos los sectores del agro, pero incluirá un **segmento específico para el rubro ovino**.

El portal cuenta con un **software** que permite al postulante: a) cargar información personal, c) seleccionar cursos pre cargados (toda la información de los cursos y carreras serán tomados de los sitios oficiales o formales), d) seleccionar tareas en las cuales tiene experiencia y e) citar referencias. Al contratante le permitirá clasificar los postulantes según los cursos realizados, por tareas y experiencia y filtrar por criterios específicos de búsqueda.

- **Ver Anexo 1** <http://www.central-lanera.com.uy/sitio/repo/arch/InstructivoEmpresasAT.pdf>

2. Implementación de un sistema de remuneración por resultados:

Para algunas actividades del agro es frecuente utilizar un sistema de **remuneración por resultados asociado a la productividad**. Diversos estudios realizados para evaluar los sistemas de remuneración por resultados muestran, que de funcionar correctamente **representan una baja de costos laborales en términos relativos**. Esto significa que si bien en valores absolutos la empresa paga una mayor remuneración al trabajador, la misma se compensa con una **mayor productividad** obtenida por dicho trabajo.

Por lo antes mencionado es que es muy importante para el funcionamiento de este tipo de sistemas la **definición clara de los objetivos**. El mismo no debe utilizarse con el fin de pagar menos (estableciendo objetivos inalcanzables), sino por el contrario, con el fin de **compartir la mejora de productividad**.

➤ **Ver Anexo 2**

3. Beneficios a la contratación de personal según normativa vigente:

La última ley sobre fomento del empleo juvenil (**Ley 19.133**), establece una coordinación interinstitucional público privada con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien elaborará y articulará las acciones y programas de promoción del trabajo decente juvenil.

En el marco de esta ley, se otorga a las empresas que contraten trabajadores en diversas modalidades, un **subsidio** que se hace efectivo a través de un **crédito para el pago de obligaciones a BPS**. El subsidio será implementado a través del Banco de Previsión Social (BPS) el cual deberá imputar un crédito a favor de la empresa por el equivalente al monto correspondiente y con destino al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social.

➤ **Ver anexos 3 y 3b**

4. Modelos de contratos:

A modo de referencia, y con el objetivo de facilitar la adopción de nuevas formas de contratación, ponemos a disposición los siguientes modelos de contrato, los cuales cuentan con las debidas garantías jurídicas.

- Modelo contrato permanente
- Modelo de contrato a término
- Modelo contrato de modalidades previstas en la ley 19133
- Modelo contrato para remuneración incentivada (variable)

➤ **Ver Anexo 4.**