

JUNTA DEPARTAMENTAL DE ROCHA



Acta N° 22

Sesión Extraordinaria

28 de octubre del 2015

JUNTA DEPARTAMENTAL DE ROCHA

ACTA N° 22

Sesión Extraordinaria del 28 de Octubre de 2015

ASISTENCIAS:

Presiden los señores ediles Mauro Mego y Jaime Píriz; asisten además los señores ediles: Lavallega Cardoso, María E. Cedrés, Julio Graña, Artigas Barrios, Federico Amarilla, Nadina Fernández, Rodolfo Olivera, Diana da Silva, Antonio Sánchez, Mario Sacía, Eduardo Veiga, Rodrigo Tisnés, Roberto Méndez, Esther Solana, Federico Priliac, Daniel Katz, Graciela Saroba, Cristian Martínez, José Luis Molina, Carlos Dianessi, Artigas Iroldi y los ediles suplentes: Blanca García, Angel Silva, José Villagrán, Daniel Fontes, Wilmar Abreu, Gustavo Hereo y Humberto Alfaro.-

AUSENCIAS: Sin aviso los señores ediles: Lourdes Franco, Cosme Molina, Emilio Rotondaro, Martín Valdez, Sebastián Pintos y Mary Pacheco.-

Con aviso los señores ediles: Rosana Piñeiro y Gabriel Correa.-

Con licencia las señoras edilas: Mary Núñez, María Saráchaga y Yeanneth Puñales.-

SR. PRESIDENTE:- Habiendo número en Sala damos comienzo a la sesión extraordinaria del día de la fecha.-

(Es la hora 18 y 42 minutos)

Solicitamos a quienes se encuentran en Sala y a los Ediles presentes hacer silencio para comenzar la sesión.-

Le vamos a pedir a la señora Edila Esther Solana que nos exprese la invitación que nos traía al Cuerpo para luego darle la bienvenida a los invitados.-

SRA. SOLANA:- Sr. Presidente es una invitación dado que viene un sobreviviente de los Andes, Gustavo Zerbino, es la última actividad del mes del Centro Cultural, lo hacemos el Rotary en conjunto con el Centro Cultural de Rocha, es una charla muy interesante, este señor ha dictado charlas en este país y en el mundo, en muchísimos países.-

Es el viernes 20 y 30 horas en el Teatro 25 de Mayo, los estoy invitando a todos y que a su vez inviten a otras gentes, es muy interesante, a los asistentes le vamos a pedir una pequeña colaboración, debido a que no se paga entrada, que consiste en un artículo comestible no perecedero para volcarlos a guarderías y escuelas.-

Muchas gracias Presidente.-

SR. PRESIDENTE:- Por favor...

Bien, entonces de acuerdo a lo dispuesto por esta Junta Departamental por unanimidad de sus miembros damos entonces inicio a esta sesión extraordinaria.-

Tenemos aquí con nosotros de acuerdo a la nota que presentaron oportunamente y que la Junta votó en forma afirmativa, recibir a funcionarios del sindicato de ADEOM Rocha.-

Básicamente le vamos a pedir que antes de hacer uso de la palabra se presenten para que conste en el Acta.-

Tenemos con nosotros al señor Andrés de los Santos Presidente del sindicato, al señor Fernando de León Secretario General del mismo. Le damos la bienvenida y en el régimen de Comisión General donde se tiene una primera etapa de exposición en este caso el sindicato de ADEOM y posteriormente el espacio de las preguntas de los señores Ediles.-

Muchas gracias.-

SR. DE LEON:- Bien, buenas noches, soy Fernando de León Secretario General de ADEOM.-

En primer lugar agradecer la posibilidad que nos da la Junta Departamental para ser recibidos en el seno de esta Junta para plantear nuestras reivindicaciones, para expresar nuestras propuestas y nuestra visión.-

Sin lugar a dudas en los últimos tiempos se ha dado un debate más que nada en los medios de prensa, entendemos que el debate se tiene que dar en estos Órganos, en este Organismo donde está la representatividad política de todos los sectores o de gran parte de ellos.-

Entendemos que aquí está la responsabilidad en aprobar o no los presupuestos departamentales, la responsabilidad de ejercer el contralor de la Administración, la responsabilidad de aprobar o no los presupuestos departamentales .-

En este marco es que venimos a realizar nuestras propuestas y nuestra presentación. Sin lugar a dudas también en el marco de los ediles que son quienes tienen el mayor conocimiento de la realidad de la Intendencia Departamental.-

En primer lugar queremos mencionar que no somos políticos, que no estamos al servicio de ninguna fracción política, que somos trabajadores, que últimamente en diferentes medios de prensa se ha dicho de que somos trabajadores al servicio de un sector político. Lo queremos desmentir y entendemos que estos movimientos lo que tienden o lo que intentan es hacer desacreditar al movimiento popular en su conjunto a la Organización Sindical ADEOM.-

Que nosotros estemos acá hoy como representantes de los trabajadores es una circunstancia, una gran responsabilidad y sin lugar a dudas también un privilegio.-

Lo hacemos totalmente convencidos como trabajadores, como personas que con honestidad, con transparencia y con verdad no nos va a temblar el pulso en ningún momento cuando tengamos que pelear por una reivindicación si la consideramos que es justa, que tengamos que pelear en la defensa de algún compañero si consideramos que la misma también es justa.-

Nuestra consideración como una fuerte organización sindical que en los últimos años hemos venido desarrollando se debe principalmente a que tenemos la posibilidad de mirar a cada trabajador a los ojos, de mirar a cada trabajadora a la cara y decirle cuál es nuestra reivindicación. Plantearle cuáles son nuestras propuestas, en ese marco lo estamos haciendo en estos últimos años. Pero también tenemos la posibilidad de escuchar a cada compañero, a cada trabajador en cualquier lugar donde se encuentre, conocer su realidad, conocer su entorno, su entorno laboral y muchas veces hasta su propio entorno familiar. Lo que sin lugar a dudas nos da un gran conocimiento de la realidad departamental y la situación de cada persona en este departamento.-

No tenemos nada que esconder como trabajadores, quizás nos falten argumentos, o nos falte una dialéctica diferente, pero somos trabajadores y eso es lo que queremos demostrar acá . Que estamos detrás de la defensa de una propuesta que consideramos que es justa, por eso la vamos a defender hasta las últimas consecuencias .-

Nuestro objetivo hoy como en otras oportunidades que hemos estado anteriormente en esta Junta Departamental es plantear nuestras propuestas, plantear nuestras reivindicaciones y también desmentir el engaño que el Ejecutivo Departamental pretende realizar a los trabajadores y a la población en su conjunto, cuando se habla a través de los medios de prensa, se promociona a través de esos medios aumentos salariales que no existen, que son un engaño, que pretenden desinformar a algún trabajador que no tenga el real conocimiento y a la población también en su conjunto.-.

Una perla más que se le puede atribuir connotaciones antisindicales, cuando este sindicato en el marco de lo que son las asambleas generales, programa una asamblea para brindar la información que el Ejecutivo Departamental le presente a los trabajadores en el marco de esas asambleas. Se realizó una gira compartiendo más de 30 asambleas en todo el departamento para llegar todos juntos y tomar una decisión en el colectivo, porque lo que nos importa es que los trabajadores se involucren y que aprueben o no las diferentes propuestas, porque no es la directiva quien toma las decisiones, la directiva obedece lo que dicen las propias asambleas.-

En ese marco dos horas antes, dos horas antes de que se comenzara esa asamblea general el Intendente y el Ejecutivo Departamental una vez más salen a la prensa a informar la propuesta económica.-

Sin lugar a dudas lo entendemos como una forma de minimizar la participación de los trabajadores en las asambleas. Por suerte no se llevó a cabo y 600 trabajadores entendieron y dijimos que no a esta propuesta salarial de la mentira, a esta propuesta salarial del engaño.-

Queremos continuar con los procesos de mejoras que en los últimos diez años habíamos logrado. Mejoras en los procesos salariales, mejoras en la carrera funcional y no nos apartamos de esa temática.-

Podemos hablar también de austeridad y entender que hay que ser austero y entender cuáles son los momentos en que hay que decir que no, pero que la austeridad sea compartida. Cómo le decimos a un compañero que gana 12.000 pesos por mes hay que ser austero, cómo le decimos a un compañero que gana 12.000 pesos por mes hay que ser austero cuando se ve pasan por el costado y por delante compensaciones y diferencias de grado en muchos casos muy importantes.-

Cómo le decimos a los compañeros que hay que ser austeros cuando en la propuesta económica del Ejecutivo Departamental, que si no logramos torcer esa realidad la plantilla de funcionarios en este quinquenio obtendrá pérdida del salario real y se caerán por el piso todas las conquistas, todos los procesos que durante los últimos diez años hemos venido llevando a cabo .-

Sin lugar a dudas podremos entender que nuestra propuesta es justa, que nuestra propuesta es válida y estamos dispuestos acá a dar la discusión, a dar el debate y la información que este Cuerpo considere necesario.-

SR. DE LOS SANTOS:- Buenas noches a todos los ediles presentes, las buenas noches al señor Presidente y a la familia que nos acompaña desde la tribuna.-

Sin duda es para nosotros un honor enorme el estar aquí. Les agradecemos de corazón que nos reciban.-

Cuando lo analizábamos en nuestra directora la concurrencia a la Junta, hacíamos una pregunta y la pregunta era ¿a qué vamos?. Y en una directiva tan hermosamente diversa como tenemos, con pensamientos tan diferentes, con formas de ver la vida diferentes, sin duda la mejor manera de generar una buena discusión es hacer una pregunta, porque en poco rato tenemos diez respuestas y sin duda surgieron muchas cosas, dolor en algunos compañeros que querían aclarar algunos hechos cuando se hablaba de que la propuesta o el planteo de ADEOM era más político que sindical.-

Porque tenemos compañeros que ya militaban cuando algunos de nosotros andábamos en pañales dentro de nuestra directiva, esos compañeros estaban muy doloridos por eso. Pero sin duda el mayor propósito de venir acá hoy es presentarnos, que nos conozcan, que escuchen nuestras propuestas porque también entendemos a veces el miedo a lo desconocido, el miedo a lo que no entendemos es real y ahondan las diferencias y hacen que se creen barreras por lo tanto nos parece importantísimo venir y dar la cara como siempre lo hacemos los trabajadores y expresar lo que sentimos y lo que pensamos.-

Mientras se discutía en la directiva trataba de llegar a buscar algo que identificara como para presentar este grupo de trabajo que no tiene ni más ni menos que la responsabilidad de representar nada más que representar a mil doscientos afiliados, pero al mismo tiempo luchar por los intereses de mil seiscientos compañeros.-

Sin duda tenemos muchísimas diferencias, todos nos conocemos y sabemos que venimos de distintos lugares, distintas formas de pensar, distintas opiniones políticas, porque los uruguayos sí, algo somos todos políticos y técnicos de fútbol eso no hay duda. Pero cuando trataba de buscar algo en común, permítanme ilustrarle de alguna manera como es este grupo de gente que no es otra cosa que eso un grupo de gente, un equipo de gente que circunstancialmente tiene la responsabilidad de representar a una cantidad de compañeros.-.

Este grupo de gente tiene en común en el 90% de los casos que en algún momento de nuestra vida nos tocó pasar por el campo, algunos nacimos en el campo, nos criamos, fuimos a escuelas rurales, otros de grandes terminaron en el campo pero todos o la gran mayoría como les decía el 90% hemos tenido durante parte de nuestra vida contacto con la tierra. Y eso sin duda marca también nuestra forma de ser y muchas veces nos han dicho a nivel nacional cuando conversamos con otros sindicatos no somos un sindicato normal, por decirlo de alguna manera, tenemos algunas diferencias y eso es producto de las diferencias de vida, de las cosas que nos ha tocado vivir dentro y fuera de la Intendencia, porque vaya si nos ha tocado vivir cosas diferentes.-

Pero esa experiencia de vida del campo que a muchos nos hizo crecer en escuelas rurales, que a muchos nos hizo pasar y en mi caso particular y algún compañero más, por escuelas granjas, ya no existen escuelas granjas en nuestro país, pero en algún momento las había donde aparte del lápiz a veces nos daban la azada, a veces nos tocaba el escardillo o la pala o la comida para alimentar los animales. Nos criamos conviviendo con el quintero de la escuela, con la cocinera, éramos grupos

chicos aprendimos muchas cosas y la experiencia nos llevó a crecer mucho y eso lo tenemos en común muchos de esta directiva. Y una cosa aprendimos circunstancialmente por la vida, que la vida es un proceso y que se construye de procesos. Recuerdo en la escuela y tengo algún compañero por allá arriba, como en toda escuela de campaña a fin de año se hacía en la mayoría de los casos un viaje, pero ese viaje era el producto del trabajo de un año. Cuando comenzaban las clases y antes de que comenzaran los fríos en una escuela granja construíamos el invernáculo, luego preparábamos la tierra o sembrábamos y después íbamos vendiendo el producto que nosotros mismo producíamos y como les decía eso nos enseñó la importancia del proceso y por eso defendemos y por eso nos escuchan a esta directiva repetitivamente defenderlo. Defendemos el proceso.-

Somos parte de este proceso y somos responsables de algunos aciertos, como también somos responsables de errores de estos procesos. Sin duda hemos pasado un camino largo y los que tenemos muchísimos años en el sindicato y arrancamos hace más de diez años en la tarea sindical, sabemos de dónde venimos, no tengan ninguna duda sabemos donde estamos pero también sabemos a dónde vamos.-

Sin duda lo que nos ha tocado vivir nos ha enseñado, tengo enfrente al señor Intendente de los últimos diez años y muchas de las reivindicaciones que hoy hacemos son responsabilidad de él, en los aciertos y en los errores y tal vez si este sindicato está organizado y en una posición más firme es porque ha habido procesos que han llevado a la capacitación y a la preparación del funcionario municipal. Y hoy también discutimos propuestas y analizamos desde el punto de vista de la Administración porque como positivo tomamos todo ese proceso de educación del funcionario municipal, de capacitación, de concursos, la oportunidad y el esfuerzo de una cantidad de compañeros de terminar el liceo.-

Sin duda todo eso hace a este sindicato. Mañana para nosotros es un día especial, un año más de la caminata a Montevideo, la caminata de la esperanza, sin duda lo que hoy somos no es casualidad, nos es casualidad 600 compañeros en una asamblea, nos casualidad más de 30 asambleas de base con participación de más de mil compañeros. Sin duda es un proceso que vamos a defender y vamos a luchar para seguir avanzando, no vamos a permitir ni vamos a permitir que ese proceso se estanque.-

Hemos aprendido que en todo proceso y en la Administración es fundamental que se den determinados pasos y el primer paso es la planificación y en esta etapa que nos encontramos tenemos una hermosa oportunidad porque es el momento donde se planifican los próximos cinco años y tenemos cosas que decir. No somos gobernantes, no queremos cogobernar simplemente planteamos nuestro punto de vista como trabajadores que vivimos la Administración Municipal de adentro, como trabajadores que vivimos el día a día, que vemos las cosas que salen bien y las cosas que salen mal y sin duda en esta planificación lo primero que hay que hacer es determinar objetivos y nosotros planteamos objetivos, tenemos objetivos salariales, objetivos en la salud, objetivos en la carrera de los funcionarios, la capacitación, la profesionalización. Creemos profundamente que la Intendencia puede ser mucho más eficaz y eficientes .-

Y que esos procesos, entre ellos el proceso salarial que a veces es el que más sale a la prensa o es el que es más notorio y dicen “otra vez los municipales pidiendo aumento del salario cuando se llevan el 95 o el 98% de la recaudación”. Pero sin duda dentro de ese proceso que comienza con la planificación, luego viene la dirección, porque hay que dirigir esa planificación que tiene como objetivo llegar al puerto como pretendemos. Pero para saber hacia dónde vamos tenemos que definir donde queremos estar para que dentro de cinco años no nos encuentre en el mismo punto y discutiendo las mismas cosas. Tenemos que ver hacia delante, tener la visión dónde queremos estar dentro de cinco años, que Intendencia queremos...¿estamos conformes con lo que tenemos?, ¿ya es suficiente no hay más para avanzar o soñamos con algo más?. Podemos mirar para delante y eso es simplemente lo que pretendemos los trabajadores.-

Sin duda dentro de ese proceso de planificación, de dirección hay muchas herramientas a mejorar para que esto sea posible. Hay que mejorar en capacitación, en eficiencia, hay que mejorar sin dudas en la gestión municipal porque eficiencia y eficacia son fundamentales. Eficacia es hacer lo que tenemos pensado o lo que planificamos en tiempo y forma, pero eficiencia es hacerlo bien con la menor cantidad de recursos posibles, eso es eficiencia. Y podemos y confiamos que eso se puede hacer y se puede hacer con mucho trabajo, sin duda sin trabajo no se logra eso, con trabajo, con capacitación, con liderazgo, con liderazgo real no liderazgo impuesto porque los trabajadores siguen el liderazgo real no el liderazgo que se les impone cada cinco años cuando se suma algún cargo político en la jefatura, el liderazgo es un proceso que surge del medio de los grupos que con el tiempo se consolidan, se convierten en equipos de trabajo, eso es liderazgo y ese liderazgo hay que trabajarlo, hay que incentivarlo y hay que fomentarlo para que las cosas funcionen bien.

Sin duda nosotros tenemos propuestas, tenemos formas de ver, pensamos en una reforma del Organigrama y lo estamos planteando, pensamos que esta estructura municipal al día de hoy es vetusta, que esta estructura que tienen muchos errores y muchas cosas que en la práctica son imposible de llevarlas a cabo y ojo este sindicato también es responsable porque en eso trabajamos en el 2007, 2008, sin duda que somos responsables y porque algo se hizo, se vio que había errores y porque algo se hizo aprendimos que había que corregir porque la última etapa de ese proceso es la administración, es el control y cuando planteamos control la gente lo primero que piensa que es ir controlando para que nadie se lleve nada, no. El control es sobre los procesos para evaluarlos, para saber si están bien, para saber si se han cometido errores, para hacerlos más eficientes, eso es un proceso y ese proceso sin duda tiene que darse en la Intendencia.-

Por eso nosotros cuando pedimos una mejora salarial la venimos pidiendo desde la última ampliación presupuestal del año 2014 donde a nivel nacional y por propuesta de este mismo sindicato se puso como objetivo que ningún trabajador municipal cobrara menos de dos salarios mínimos.-

Y palabra del mismo ex presidente Mujica que dijo en algún momento que aquel trabajador que cobre menos de dos salarios mínimos está por debajo de la línea de pobreza. No nos permitimos trabajadores por debajo de la línea de pobreza, no lo aceptamos y vamos a trabajar para que eso en algún momento cambie y no tengamos a ningún compañero por debajo de esa línea .-

Sin duda entendemos que eso es un proceso y primeros pasos se dieron en la última ampliación cuando se logró una mejora salarial que abarcó los grados más bajos del escalafón municipal que sin duda vemos que al día de hoy se incorporen al salario básico y vaya todo a una misma cuenta, por más que no nos sume un peso en lo que el trabajador cobra a fin de mes, pero también es un objetivo el seguir trabajando en eso porque cuando planteamos en esa negociación donde conseguimos esos mil pesos y luego los cuatrocientos era a pedido del sindicato que eso fuera dentro del salario básico. No se logró en ese momento pero bueno seguimos trabajando, porque renunciar nunca.-

Seguiremos trabajando por ese objetivo porque estamos convencidos de algunas cosas. Pregunto ¿alguien aquí cree que esta Intendencia no puede ser más eficiente?, ¿alguien aquí cree que no hay por donde mejorar?, nosotros creemos que sí, ¿alguien aquí cree que no hay ninguna posibilidad de distribuir mejor esa masa salarial? porque en ningún caso y eso lo repetimos estamos pidiendo que se aumente lo que se gasta en el rubro cero sino que se planifique para ir corrigiendo con medidas sucesivas, en ningún caso estamos pidiendo tampoco que se aumenten impuestos. Ya la carga impositiva en Rocha es alta, más no, nosotros también pagamos impuestos y nuestras familias viven acá, sabemos cuáles son los objetivos y cuáles son los caminos que sin duda... no es fácil, sabemos que de un día para el otro... no es firmar un papel, hacer un

acuerdo y llegar a lo que pretendemos. Pero no queremos que dentro de cinco años nos encuentre haciendo el mismo discurso y la misma situación porque no se planificó para que la realidad que hoy pretendemos sea posible.-

Estamos convencidos, hemos trabajado y sin duda entendemos que tiene que mejorar la eficiencia, hay que seguir trabajando en el organigrama, hay que seguir trabajando para que las distribuciones de los cargos municipales sean cada vez más ajustados a las tareas que se hacen. Hay que seguir trabajando en ese organigrama que algún miembro del Ejecutivo que es también compañero nos decía: sí pero esto de alguna manera es una mentira porque en la realidad sabemos que ... porque en algún momento se nos planteó si se agregan determinada cantidad de cargos al presupuesto lo que puede generar muchas críticas desde afuera.-

Nosotros entendemos que hay que seguir procesos, tenemos una situación a nivel municipal con un amplio promedio de edad de los funcionarios municipales. Una gran cantidad de compañeros que están en proceso jubilatorio y están haciendo los trámites para jubilarse y nosotros creemos que una Intendencia más eficiente puede funcionar también con menos funcionarios, pero hay que trabajar mejor, hay que organizar mejor, dirigir mejor y capacitar más y eso tenemos que hacerlo porque si no lo hacemos no se va a llegar nunca. Y sin duda una gran cantidad de compañeros va a estar dejando la Intendencia en los próximos años, pero debemos de planificar esa etapa, primero para que esos compañeros se vayan con una jubilación digna, pero también para que una Intendencia más eficiente no tenga que tomar la misma cantidad de funcionarios que salgan. Eso se logra con mucho trabajo, con mucha capacitación y con mucha también inteligencia y sin duda conocimiento de lo que es el trabajo de recursos humanos y conocimiento en las distintas áreas.-

Sin duda hay mucho para mejorar, los tiempos cambian, el proceso de la Administración tiene que ser cada vez más flexible. Hoy estábamos reunidos con los compañeros de lo que era antes cómputos de la Intendencia, hoy Sistemas, no les gusta que lo llamemos Cómputos. En el año 2005 había un compañero trabajando ahí, hoy hay unos veinte. Sin dudas que las realidades cambian y hay que adecuarse a los tiempos y sin duda que las más de 500 diferencias de grado que hay en la Intendencia muchas son necesarias, pero si son necesarias porque no están en la estructura real de cargos de la Intendencia y no pretendemos un organigrama con 1700 ni con 1800 cargos, sí pretendemos trabajar en un organigrama que sea real en la Intendencia que soñamos para que dentro de cinco años, porque muchos de los cargos que hoy se creen tal vez no sean llenados durante este período, estamos en plena etapa de concurso, todavía no ha comenzado para los compañeros eventuales la etapa para ellos .-

Sin dudas entendemos que lo que estamos planteando es real, es posible como les decía .

Porque muchos de los cargos que hoy se creen no serán llenados durante este período, porque la etapa de concursos no ha comenzado para los compañeros.

Por lo tanto quizás algunos de los cargos que se creen quizás ni en este período de gobierno sean llenados, debemos mirar para adelante y proyectar a largo plazo.

Sin dudas entendemos que lo que estamos planteando es real, posible como les decía y que vamos a llevar si ponemos un poquito de todos. Un poquito de todos por encima de las diferencias; eso lo hemos aprendido los trabajadores. El que piense que puede haber política cuando una asamblea vota una propuesta por unanimidad, por unanimidad, como la votó la última asamblea está faltando el respeto a la masa de trabajadores. Porque los trabajadores no son ovejas que siguen cualquier cosa, los trabajadores son seres racionales y cuando se llega a una asamblea no es casualidad ni nadie de casualidad. Mis compañeros piensan, mis compañeros razonan y sin duda cuando se llega a una decisión en una asamblea en función de las bases, hay mucha participación y hay mucho atrás. Tal vez sin dudas, debemos aprender, que recuerdo alguna muy buena experiencia en este mismo ámbito cuando se trabajó en lo que hoy

tenemos como el reglamento de ascensos, del tribunal calificador que se hicieron acá en este ámbito, con la participación de un representante, de un edil por cada Partido, con representantes del Ejecutivo, en el año 2007, nos tocó la experiencia de trabajar en ese proceso.

Ese proceso sirvió para muchas cosas que no existían y en muchas cosas le erramos y hoy nos damos cuenta y sin duda que hay que corregirlas entre todos y no pensando a quien beneficia políticamente o a quien perjudica, eso en los trabajadores no está. Sin dudas que hay que avanzar porque el funcionamiento de la Intendencia afecta a todos, afecta al trabajador municipal, al Ejecutivo y afecta al vecino y a jubilado que junta hasta sus últimas monedas para pagar sus obligaciones, la contribución y los impuestos.

Somos conscientes de eso, por eso queremos trabajar queremos que sepan que somos un sindicato, que podemos cometer mil errores, porque los cometemos, podemos equivocarnos mil veces pero nunca levamos a sacar el cuerpo al trabajo, al debate y a la discusión.

Y tal vez cuando en algún momento se menciona la palabra debate, lo decimos desde nuestra forma de pensar y tal vez nos equivocamos cuando en otros lugares se vea al debate como un enfrentamiento, como una discusión y a los que nos ha tocado, como a muchísimos trabajadores municipales, es tema de las relaciones laborales y la negociación, sabemos que hay dos maneras de negociar o dos posturas. La postura de ganar o la postura de tratar de avanzar juntos.

Hay dos maneras de negociar, la negociación por competencia o la negociación por cooperación. Nosotros no vemos el debate como tratar de ganarle algo al otro o sacarle algo al otro.

Decía Ghandi no es necesario que apagues la luz del otro para que la tuya brille. Debemos de tratar de luchar todos juntos y en eso nos va el futuro de todos, no sólo de los trabajadores municipales, nosotros solamente somos un eslabón de la cadena y que quede claro a todos que no pretendemos ser más de eso. Simplemente un eslabón, queremos hacer bien nuestra tarea, queremos trabajar por un departamento mejor porque confiamos que eso es posible.

Un departamento mejor lo construimos entre todos y es responsabilidad de todos. Queremos llegar a ver a nuestros nietos, los que todavía no los tenemos y decirles: Hicimos lo que estuvo a nuestro alcance por este departamento. Tal vez lo peor que nos puede pasar en la vida es llegar a un momento y decir si se hubiera hecho aquello; no, no queremos eso, lo intentamos, lo luchamos y lo peleamos. Estamos enteramente a las órdenes para trabajar, para debatir, pero debatir de manera constructiva, no debatir tratando de sacar rédito de algún tipo. No nos interesa eso, nos interesa avanzar y avanzar. Más nada.

SR. PRESIDENTE: Muchas gracias. Tiene la palabra el señor edil Dianessi.

SR. DIANESSI: Gracias Presidente. Muy buenas noches y el gusto de recibirlos aquí en la Junta Departamental.

Escuchando muy atentamente las manifestaciones de Adeom en la persona de su Presidente y su Secretario General, notamos como que existe en el ámbito gremial un dolor muy profundo por estas instancias de negociación de cara al próximo presupuesto, pero también digo, que no todo lo que vienen a plantear a la Junta no todo tiene que ver con reivindicaciones de orden salarial, sino que también hay un componente que está lo vinculado a la eficiencia como lo manejan textualmente ustedes.

Y en ese sentido, en el descontento que los veo con lo que es la propuesta, que ya lo señalaron ustedes que es una propuesta salarial de mentira y engaño y en ese descontento que ven ustedes en algún actor político hacia una gremial que no representa a ningún partido sino que representa a los funcionarios, que no defienden los intereses de los mil doscientos agremiados, sino que están defendiendo a los mil setecientos, yo quiero saber algo de lo que ha sido y va la pregunta del proceso que han tenido en esas

negociaciones bipartitas donde el encuentro del gremio por un lado y seguramente el Intendente Departamental y los Asesores de Hacienda por otro, por qué estamos en esta instancia en la cual no se ha avanzado y cuáles son los argumentos que el Intendente o los asesores en materia económica plantean para tener esta situación, esta instancia de crisis, verdad y un poco de y un poco de tener algún entendimiento entre las dos partes.

La primera pregunta es esa.

SR. DE LOS SANTOS: Bueno, sin duda que el dolor existe, pero no debemos dejar de que ese dolor nos haga perder de vista el objetivo. Sin duda las emociones son algo importante en todos los ámbitos de la vida pero no debemos de perder el norte y saber a donde vamos.

Entendemos determinadas circunstancias de la negociación que se pueden dar y que debemos aprender a manejarlas, entendemos que a veces nos equivocamos nosotros y a veces se equivoca la otra parte.

En esta etapa de negociación que estamos teniendo al día de hoy con el Ejecutivo, no está participando el Intendente, no está participando tampoco nadie de Hacienda y entendemos algunas posturas defensivas cuando no se encuentran los argumentos, porque cuando hablaba recién, sobre las estrategias, de la forma de negociar, de la negociación por competencia, a veces descalificar a la otra parte es la mejor herramienta y tratar de hacer ver que la otra parte tiene una estrategia política, son personas que no van a trabajar como se ha mencionado en algún lado y al que dude que en el sindicato de Adeom Rocha no se trabaja lo invitamos para que cualquier día desde las ocho de la mañana a las cuatro de la tarde o más tarde aún va a encontrar gente trabajando y trabajando en serio.

A veces en esa negociación, por falta de argumentos o por falta de experiencias se llegan a decir cosas que no hacen a lograr determinados avances. Sin duda estamos tratando en esta etapa con el objetivo de venir a esta Junta, donde están representados todos los Partidos Políticos, para tratar de avanzar, se lo pedimos al Intendente en algún momento con la Directiva y no logramos el propósito de ser recibidos. Era para cambiar esta negociación y con algunos malos entendidos, porque la forma de avanzar es sentarse frente a frente y mirarnos. Lamentablemente se nos contestó que solamente se recibía al Presidente del sindicato y eso sabemos que primero que por la forma de trabajo que tenemos ningún compañero desde hace muchísimos años, ningún compañero va a negociar solo.

Aún no yendo solo y yendo de a dos después se salen a decir cosas, como se ha salido a decir: los trabajadores acuerdan de un lado y después salen a decir otra y lo ha dicho mucha gente. Tanta gente que ha salido a hablar yo no la vi en ese momento, no sé cómo saben lo que se habló y lo que no se habló.

Nosotros sabemos de lo que hablamos y nos hacemos cargo de lo que decimos y lo hacemos públicamente, por eso venimos acá, nos podremos equivocar, pero el proyecto fundamental es avanzar.

No creo que esos obstáculos que se nos han presentado nos vayan a frenar y pretendemos que no frenen la negociación porque estamos tratando de abrir los caminos que hagan posible un diálogo real, un diálogo sincero y sobre todo, que haga posible la apertura de escuchar al otro para tratar de analizar posibles caminos con cosas reales, planificando futuro y tratando de ver cuales son las diferencias, cuales son los caminos para hacer posible lo que en primera instancia plantea el otro y si lo entendemos. Si se mira grosso modo cuando se hace un planteo de aumento salarial como el que plantea el sindicato y por otro lado se analiza que el noventa y cinco o el noventa y ocho por ciento, decir que lo que se recauda a nivel departamental se lo llevan los trabajadores, ante esas dos cosas, la respuesta es fácil. Es decir no hay manera; nosotros queremos trabajar para que eso sea posible, sin duda, hoy no hay manera, pero vamos a trabajar para que haya maneras.

Vamos a trabajar para que eso sea posible, no va a ser fácil, nosotros conocemos la Intendencia más que nadie, la conocemos muchos de nosotros por nuestra tarea que nos toca recorrer cada lugar y cada oficina de los trabajadores municipales y que nos toca recorrer cada oficina de cada dependencia del departamento, desde Cebollatí a La Paloma o sea lugar por lugar conversando con cada compañero, conocemos la Intendencia, no tengan dudas, más que nadie.

Porque conocemos cada rincón, cada lugar conocemos cada farol del alumbrado, cada calle, porque los hemos recorrido a cada uno con los compañeros, hemos conversado con cada uno de esas cosas y por lo tanto sabemos las cosas que están bien y las que están mal.

Sabemos que esa propuesta del sindicato si la tomamos a la ligera lo que están pidiendo es tanto y por otro lado tengo tanto, no. Tampoco vamos a hacer planteos utópicos, imposibles y tratar de acorralar a la otra parte en la negociación, pero entendemos que determinadas propuestas que no contemplan ninguna mejora del salario por los próximos cinco años para el trabajador municipal, sin una argumentación atrás, sería, firme, sin una propuesta de trabajo real que nos diga: en este momento no podemos; pero tenemos esta planificación para trabajar juntos y poder cumplir así determinadas metas y objetivos si ello fuera posible, nosotros razonamos, pero, como decía al principio, no nos permitimos nosotros mismos con los salarios que tenemos.

Estamos todos los días en Adeom y todos los días recibimos a compañeros con situaciones complicadas, todos los días recibimos a compañeros que no llegan a cumplir con el pago de la luz, con el pago del agua, con una cantidad de cosas que son básicas para cualquier ser humano.

Compañeros que eligen qué remedios comprar, porque no les alcanza para comprar todos los que precisan, esa situación la vemos todos los días.

Y no nos vamos a quedar callados ante eso y alguno dirá sí, pero el compañero que cobra hoy cuatro o cinco mil pesos de sueldo, es que se endeudó, sí, sin duda que se endeudó pero se endeudó porque no tenía para pagar el alquiler o porque no tenía para pagar el agua esa es la realidad.

Hoy están profundamente endeudados y es una problemática grave que tenemos entre los compañeros trabajadores. Tenemos trabajadores, seres humanos con trabajo, pero prácticamente en condiciones de indigencia.

Queremos trabajar para cambiar esa realidad, somos responsables todos y no le vamos a sacar el cuerpo a esa situación. Por eso invitamos a todos a trabajar, al Ejecutivo y al que sea para cambiar esa realidad.

Y también sin duda cuando se cambie la situación de esa gran familia municipal cambiará un tanto la situación del departamento entero.

SR. PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor edil Molina.

SR MOLINA: Muchas gracias Presidente y bienvenido el gremio de Adeom en esta visita a la Junta Departamental.

Tengo dos o tres preguntas: escuché muy atentamente la exposición realizada y me quedó algo rondando en la cabeza que me preocupó y se decía y Dianessi lo aludió al principio, se dijo que al gremio se le acusó en la prensa como que estaba militando para algún Partido Político o algo así.

Como que todo esto era una movida política y que la misma trascendió a los medios, yo quisiera saber puntualmente quién hizo ese comentario en los medios de prensa.

Esa es la primera pregunta y tengo otras, no sé si quieren que se las vaya haciendo ahora . . .

Yo quiero saber además, concretamente cuántos cargos de confianza tiene hoy la Intendencia o cuál es el número concreto que tienen ustedes.

La otra pregunta es, cuánto en el presupuesto significa en lo económico el pago a los funcionarios a los que hago referencia y la última, saber cuántos funcionarios están en ese proceso jubilatorio a los que ustedes hacían referencia.

Por ahora es eso .

SR. FERNÁNDEZ: Buenas noches. Mi nombre es Julio César Fernández. Muchos de acá me conocen y con respecto a la pregunta del señor edil Molina, yo tengo una nota de fecha 22 de octubre del 2015, del señor Presidente de esta prestigiosa Junta, Mauro Mego, sí efectivamente, fueron unas declaraciones, sobre qué Partido Político represento. Hoy por hoy no represento a nadie, vengo a hablar como directivo de Adeom, no tengo banderías. Siempre me he caracterizado por ser orejano y desde los 60 años que tengo, fui desde fines del año 85 fui dirigente sindical. Éramos tres gatos locos, que de repente alguno se acuerda, cuando se hizo una ocupación, nunca llevé esos galones porque no estoy para eso.

Pero le voy a decir al señor Presidente de la Junta que yo no represento a Partido Político alguno, que me siento orgulloso de representar y estar en este gremio, porque hay diversas opiniones. Es lo más lindo, no le estamos haciendo mandados a ningún Partido Político, ni de derecha ni de izquierda.

Tenemos por cierto discrepancias y discusiones, porque tenemos diferentes pensamientos, tanto ideológicos como también en lo personal, porque todas las vivencias no son iguales. Los principios de cada uno son diferentes, pero nunca este sindicato va a estar representando a ningún Partido Político ni tampoco un dirigente sindical ocupando un cargo. Porque los compañeros que nos están representando se los han ganado por concurso, porque el único que hace 20 años que está en la Intendencia y soy grado II y seguramente me voy a morir jubilado con el grado II y tengo el orgullo de sentarme con un compañero de trabajo y mirarlo a los ojos y decirle la verdad y no utilizo el gremio para ocupar puestos hoy a costillas del trabajador.

De las tiendas políticas que vengo yo, que de muchos años se ha tratado de llegar a que los trabajadores vivan no como ricos, sino dignamente y no sea cosa que yo me vaya a jubilar que en realidad voy a ser un indigente pago, para ir con la lata al Comedor porque con lo que voy a cobrar de jubilación no me dá ni para pagar los remedios.

Era sólo eso para contestar a la pregunta.

SR. DE LOS SANTOS: Habían otras preguntas en cuanto a la cantidad de artículo 13 nosotros con la información que nos ha entregado el Ejecutivo en la Mesa de negociación tenemos por un lado 150 artículos 13, de esos han bajado algunos porque tenemos el caso de las barrenderas que estaban como artículo 13 y sabemos que pasaron a ser Cooperativa y ese número ha bajado en algo a los 150.

Aparte de esos 150 están los 38 de los que dijo públicamente el señor Intendente. Luego con referencia a cargos municipales de confianza, nosotros también tenemos la información del Ejecutivo. Para nosotros cuando se habla de cargos de confianza es cuando se otorga una diferencia de grado de Jefe o superior y los datos que nos entregó el Ejecutivo Departamental eran de 134.

Sin duda esos son los datos con los que contamos nosotros hoy, sin duda el monto es ampliamente superior en su costo a lo que se dijo públicamente.

Podremos tener discrepancias, pero que son artículo 13 esa cantidad, es artículo 13, serán de una manera o de otra, la manera de ingreso es correcta, porque pensamos que avanzamos si entramos en el proceso y me podrán decir y antes cómo entraban?.

Queremos volver a los de antes?. No. Estamos de acuerdo en que estaba mal lo otro, sí y si hoy lo hacemos sigue estando mal.

Por lo tanto no entendemos como justificable esa cantidad de artículo 13, no queremos que se corra a nadie como cuando lo dijo públicamente el Intendente, cuando puso los 150 arriba de la mesa y nos dijo: Estos están mal tomados y los corro. Estamos hablando de gente y lo dijo públicamente también, que si alguno se sentía perjudicado,

nosotros entendemos que eso tiene que llevar un proceso pero en algo tiene que cambiar.

Y no estamos pidiendo que se cierren Centros MEC, que no se tomen profesores, sino pidiendo que los profesores se tomen como se tienen que tomar y no designarlos a elección, no quiero decir una palabra fea, designación directa para designarlos.

Hay que trabajar a futuro y esa enorme cantidad de 134 diferencias de grado- estoy hablando de la información de hace un mes- sé que ha aumentado, algunos se necesitan, algunos se van a corregir a nivel presupuestal, que se corrija y donde compañeros lleguen porque lo ganaron con capacitación en un concurso se les permita ocupar un lugar y que no se siga poniéndole al lado a alguien sin ninguna preparación, sin ninguna capacitación.

Hoy es una falta de respeto al compañero que con cincuenta o cincuenta y cinco años, tiene que terminar el liceo a esa edad que no es fácil volver a estudiar, terminar el liceo, porque se le exigía el liceo para concursar por un grado por un grado de capataz. A veces para avanzar por un grado administrativo para llegar a Jefe, avanzar un simple grado en la carrera tiene que terminar el liceo y presupuestarse como simple administrativo grado III, con un salario de 12 mil pesos el compañero tuvo que terminar el liceo para acceder a ese cargo de 12 mil y algo de pesos, administrativo.

Porque capacitarse en una cantidad de áreas tuvo luego de esa capacitación, tuvo que dar las pruebas y aprobarlas, concursar y en el concurso de oposición, obtener un puntaje adecuado o por lo menos el 70 por ciento para pasar y arriba de eso tener que pasar una prueba psicolaboral.

Entonces luego de ese proceso al que dicho compañero llega desde el escalafón más bajo administrativo hasta el más alto.

Que le siente al lado alguien porque es de confianza de alguien y tiene algún compromiso con algún otro que apenas pasó la escuela y que administración no tiene ni idea sin duda para ese compañero es feo, es feo en serio y cuando yo les hablaba de la escuela rural y la escuela granja muchas veces nos daban una azada en vez de un lápiz, muchas veces llegábamos con ampollas en las manos a nuestras casas. No se le ocurrió a ninguno de nosotros decirle a nuestros padres: Mira lo que nos hizo hacer la maestra, me hizo trabajar y me lastimé, saben por qué? Porque nos sentíamos parte de un proceso, nos sentíamos parte de algo, nos sentíamos identificados y eso es lo que hace mover el motor de cualquier empresa y la Intendencia es una gran empresa. Eso en administración se llama compromiso de gestión y lograr el compromiso de gestión es un proceso importantísimo para llegar al cumplimiento de metas y objetivos.-

Sin duda esperamos que esta situación cambie, porque sin duda ese cambio va a provocar otros cambios y ojalá dentro de cinco años no nos encuentre diciendo lo mismo.-

SR. MOLINA:- Cuándo usted maneja esos números de 150 funcionarios por el artículo 13 se me genera alguna duda. Porque tengo en mi poder el documento que presenta el Intendente en la conferencia de prensa y dice sobre el artículo 13, 38, contratos de arrendamiento 4, funcionarios municipales de confianza, 4, estamos lejos de los números que manejan ustedes. Acá viene la pregunta: de estos 150 que manejan ustedes que están por el artículo 13, si yo mal no interpreto, puedo estar equivocado y corrijame si es así, el artículo 13 son funcionarios que entran con el Intendente actual y se van con él ...es así o no?

Entonces mi pregunta es estos 150 a los que ustedes hacen referencia fueron nombrados ahora? O no se cumplió con el artículo 13 en el período anterior y quedaron muchos de estos funcionarios?

SR. DE LEON:- Son funcionarios que vienen de antes, se les ha renovado el contrato indudablemente y toda la responsabilidad de esa renovación es del actual Ejecutivo, tanto como las 134 diferencias de grado, se cayeron todas las compensaciones al principio de este período, por lo tanto también son responsabilidad

todas del Ejecutivo actual. Sin duda es un problema que viene de antes y nosotros no nos queremos detener, repito, en el problema, sino que queremos trabajar para cambiarlo y cambiarlo dentro de un proceso porque si no se cambia dentro de un proceso pronto estaremos de nuevo en la misma situación.-

SR. MOLINA:- Muchas gracias.-

Lo último que le preguntaba era si tenían conocimiento más o menos cuantos funcionarios están en el proceso jubilatorio.?-

SR. DE LOS SANTOS:- Sí oficialmente cien la semana pasada, pero no sé nos llegó un rumor que abría como unos doscientos compañeros a último momento, no es oficial.-

Oficialmente cien la semana pasada, estamos hablando de compañeros que se han presentado por el tema jubilatorio, hay muchos más con más de sesenta años que por las condiciones como lo planteaba el compañero no se han jubilado y un número muy importante, estamos hablando de un número superior a los doscientos compañeros que estarían llegando a conformar causal jubilatoria dado que tienen más de cincuenta y cinco años durante este período de gobierno. Que sin duda nosotros entendemos y lo hemos planteado se debe planificar esa situación, primero que esos compañeros se vayan con una jubilación digna y no con una jubilación de miseria.

Eso es lo primero y luego como les decía mejorando la gestión municipal para que por cada compañero que se jubile no tenga no tenga que entrar la misma cantidad de nuevos funcionarios.-

SR. MOLINA:- Muchas gracias.-

SR. PRESIDENTE:- Señor Edil Alfaro.-

SR. ALFARO:- Bueno antes que nada agradecer especialmente la presencia de la Directiva de ADEOM, porque nos parece una cosa muy positiva, creo que somos nosotros que como ediles departamentales, como Junta Departamental, los que tenemos que agradecer la presencia porque es lo que nos puede permitir la posibilidad de aportar aspectos que puedan ser o puedan ayudar a lo que es la solución de una situación de conflicto que por distintas visiones está sobre la Mesa.-

Siempre que se plantea un conflicto evidentemente hay que analizar dos aspectos que para mi resultan muy relevantes . He seguido a través de la prensa y los distintos medios cómo se viene planteando y escuchando a los actores de una y otra parte y nos parece que se ha producido una confusión en la discusión. Porque en todo conflicto tenemos que establecer un método o procedimiento y por otro lado los contenidos. Si yo quiero ir a la ciudad de Montevideo desde Rocha lo puedo hacer en ómnibus, lo puedo hacer en vehículo propio, lo puedo hacer en taxímetro, a caballo, en carro, en sulky, a pie o en bicicleta. Eso es el procedimiento que elijo y el contenido es que voy a la ciudad de Montevideo, podrá ser por distintos motivos. Entonces si tenemos un conflicto tenemos que saber y determinar previamente cuál es el método para ponernos a tratar de resolver el conflicto.-

En lo que es la administración de justicia el procedimiento está establecido concretamente porque hay tribunales establecidos, hay normas que dirigen en procedimiento y demás. Cuando las partes tienen el conflicto, son las mismas partes las que tienen que establecer el procedimiento por el cual se van a poner a dirimir ese conflicto que tienen. Eso nos parece muy importante y tiene que haber en ese sentido una disposición.-

Entonces cuál es el método? Yo lo voy a dividir, por eso la pregunta en dos aspectos, primero voy a hablar del tema y luego que me respondan voy a hacer otra pregunta sobre el tema de los contenidos, porque me parece que tenemos que buscar la mayor eficacia o eficiencia como decían hoy los dirigentes en cuanto a la actividad municipal. Bueno en cuanto a esto que está planteado hoy también, que saquemos el mejor provecho para volcarlo positivamente a ayudar como corresponde.-

Para lograr ese debate a través como se decía por de León de la ponderación, lo que me parece lo más acertado, no del enfrentamiento y ver quién gana, sino la ponderación que es la vía mejor para todos y la que es más eficiente.-

¿En la situación actual las partes tienen establecido un sistema para seguir negociando?, ¿O hubo un sistema para seguir negociando o hubo un procedimiento y ese procedimiento se ha dejado de lado? . ¿O se ha producido definitivamente un quiebre en la utilización del método? Y hoy hay una especie de corte, no vamos a decir ruptura, corte del diálogo que no permite por ningún método seguir conversando. O las partes han llegado a un sistema o a una altura de situación, de tensión, de apasionamiento que no pueden por iniciativa de ellas ponerse a tratar de solucionar el conflicto y por tanto necesitan, que en fin, gente con buena voluntad, con deseo, con ganas, con querer resolver las cosas, los ponga en contacto para poder resolver el tema, esa es mi primera pregunta.?

A que altura estamos en cuanto a métodos, si funcionan o por esta vía las partes solas ya no pueden seguir avanzando. Esa es la primera pregunta.?-

SR. DE LEON:- Bien, intentando responder un poco la pregunta.-

La negociación está instaurada, el marco de negociación está previsto y nos seguimos reuniendo. Ahora una negociación es por lo menos conseguir algo para una de las partes, en este caso venimos y venimos negociando desde hace un tiempo sin ningún rédito. Principalmente lo que nos molesta es que se hagan propuestas a la prensa dos horas antes de realizar una asamblea general de trabajadores donde estuvimos la semana anterior a esa asamblea general. Realizamos treinta asambleas sectoriales en todo el departamento en tres días para convocar a los trabajadores y que vinieran a tomar la decisión de cuál era la propuesta económica, porque el objetivo nuestro es que cuanto más trabajadores estén presentes en la asamblea son ellos los que van a representar, los que van a decidir la propuesta económica y lamentablemente no tengo ningún elemento gráfico para poder demostrar cuál es la propuesta económica que hace el Ejecutivo Departamental. La propuesta económica de cero peso, porque me gustaría graficarlo de alguna manera y explicarlo y debatirlo con quien quiera, de la forma que quieran, porque la Intendencia hace una propuesta económica que arranca desde el grado dos al grado cinco del escalafón dejando excluido curiosamente el grado más bajo del escalafón, esa propuesta que determinadas partidas que hoy por hoy las cobramos los trabajadores municipales, llámese la prima por vestimenta, llámese la media unidad reajutable, llámese la recuperación salarial del 2013, lo que hace en esa propuesta económica incluirla en el básico, incorporarle el IPC el próximo año.

Ahora yo me pregunto ¿Qué aumento de salario real tenemos los trabajadores?, ninguno y nos remolesta que el Intendente salga a la prensa y decir sí ganaban 18 y ahora van a ganar 20, evidentemente que sí, que si él no me da nada de eso igual voy a ganar 20, porque todas estas partidas van a sufrir el aporte correspondiente del IPC vencido del año anterior, entonces en primer lugar ahí está el primer quiebre.-

Entendemos también porqué no ponen el grado uno, porque en el grado uno y por ahí creo que hay algún compañero, es el medidor de determinados beneficios de toda la escala salarial . Si se le incorporara al grado uno estas partidas por ahí sí podíamos estar hablando de un aumento salarial para algún sector de los trabajadores, aumento salarial real, principalmente en lo que es salario vacacional y en lo que es la prima por antigüedad, pero evidentemente cuando en una negociación y es una negociación en un buen ámbito, porque nos conocemos, somos vecinos, con algunos tenemos hasta alguna amistad. Pero cuando no avanzamos no avanzamos .-

SR. DE LOS SANTOS:- En cuanto a ese tema el Intendente nombra determinados representantes en la negociación que tenemos de manera bipartita. Existe la posibilidad de solicitar por cualquiera de las partes pasar al ámbito en el Ministerio de Trabajo y pasar al ámbito tripartito.-

Seguimos teniendo esperanza, este viernes tenemos una reunión y que la pretensión mejore, algunos de los representantes nombrados por el Ejecutivo para la negociación no están participando del ámbito o participaron en la primera instancia luego dejaron de concurrir.-

Nosotros entendemos que hemos actuado de buena fe, nos molestan algunos comentarios públicos de decir públicamente que se van a grabar las conversaciones, nos molesta porque eso es parte del ámbito de negociación que cuando el sindicato... y son situaciones nuevas para nosotros porque nunca nos ha pasado o por lo menos en las experiencias anteriores donde el sindicato pidiera que constara la opinión del sindicato en un acta y se nos diga que no y se quiera hacer el acta de manera unilateral y se nos niegue la posibilidad de poner la opinión del sindicato. Nosotros pedíamos puntualmente que no es realizar ningún acuerdo simplemente dejar constancia de lo que pensaba el sindicato sobre determinado punto y no se nos permitió. También cuando viene esta propuesta y para demostrar de alguna manera que este sindicato actúa de buena fe, si nosotros le mostramos el acta donde se hace la propuesta salarial a ADEOM y nosotros quisiéramos agarrarnos de esa acta firmada por representantes del Ejecutivo, esa propuesta incluye al grado uno. Pero como actuamos de buena fe y les preguntamos si el grado uno estaba incluido, se nos dijo no, nos equivocamos, si nosotros queremos actuar de mala fe tenemos un acta firmada que incluye el grado uno.-

Luego se sale públicamente y tuvimos que corregir lo que teníamos analizado, pero de buena fe entendimos y aceptamos que se hubieran equivocado que habían hecho mal la propuesta en la Mesa de negociaciones.-

Pero cuando se habla que el sindicato dice cosas que no dice o acuerda cosas y después se sale afuera a decir otras cosas, nosotros nos hacemos cargo de lo que decimos, si nos equivocamos lo reconocemos, incluso aceptamos cuando la otra parte se equivoca, pero sin duda el ámbito de negociación no está siendo del todo fructífero y no se está dando el intercambio de ideas que nosotros pretenderíamos, pero aún mantenemos la esperanza, apostamos al diálogo, esperamos con expectativa la reunión de este viernes y esperamos avanzar, ese es el objetivo, nosotros no pretendemos otra cosa que avanzar y que este proceso que venimos teniendo desde hace unos cuantos años continúe, no es mucho más allá de eso, porque es lo que somos, lo que pretendemos, el que pretenda buscar más cosas atrás de eso no las va a encontrar.-

SR. DE LEON:- En el sentido de que también hemos hecho propuestas que van más allá de lo estrictamente actual, hemos realizado propuestas que pueden estar relacionadas con alguna variable de mejora en determinados sectores o ya sea ingresos en la misma función municipal y esas variables no han sido consideradas en ningún momento, por lo que estamos demostrando que tenemos las intenciones de negociar y no comprometer tampoco a la Administración en tomar determinadas decisiones sino que atadas de repente a recaudación o a alguna variable diferente. Hoy por hoy sabemos que se va a jubilar un porcentaje importante de trabajadores, puede ser parte de una redistribución en el rubro cero. Sabemos por lo que nos estuvieron informando que el año que viene se estaría terminando el convenio con Comero, donde también podía ser parte de una redistribución en el rubro cero y es a eso que apuntamos, en esta marco no vemos avances.-

SR. PRESIDENTE:- Señor Edil Alfaro.-

SR. ALFARO:- Agradezco la respuesta y la última parte sobre todo me deja con la idea de que las negociaciones continúan, que el método se está aplicando y posiblemente una reflexión que es meramente personal, pero seguramente sería, pienso yo, a veces uno aplicando reglas de la experiencia de que de repente sería muy buena si la reunión va a ser el viernes, que las partes en lo posible de pronto se abstengan en estas pocas horas que quedan hasta el viernes de hacer manifestaciones en otros ámbitos que seguramente no harían otra cosa que dificultar la posibilidad de llegar con el ánimo tranquilo a esas reuniones y que lo que se tenga ganas de decir hacerlo allí dentro.-.

Digo lo que me parece que sería posiblemente bueno.-

En cuanto a los contenidos, ya se adelantó sobre el tema que hay dos planteos que claramente han sido indicados, la reforma del organigrama y los dos salarios mínimos como ingreso salarial como base .-

Hay dos aspectos que se señalaron que ADEOM no pretende que haya un aumento de impuestos a los efectos de la mejoría de las retribuciones dado que entienden que ya la carga impositiva a los contribuyentes está colmada y entonces pregunto esa mejoría salarial a la cual se aspira significa un cambio en la distribución de los recursos destinados a salarios o se piensa en alguna otra posibilidad, me parece que no hay muchas. ¿Cuál es la idea para lograr que haya una mayor justicia salarial?, esa es la pregunta en cuanto a los contenidos porque las otras respuestas ya las teníamos.-

SR. DE LOS SANTOS:- Sí, bueno aparte del tema salarial, el tema estructura municipal de cargos, creación de cargos, de la reforma del organigrama, también tenemos un planteo en cuanto al tema salud. Que como ustedes sabrán desde hace mucho tiempo se cambió lo que era un aumento salarial por la cobertura médica, por lo tanto los trabajadores lo tenemos incorporado a ese costo de la cobertura médica como parte de nuestro salario.-

Lo habíamos planteado en la negociación anterior, se accedió por parte del Ejecutivo anterior que si se ingresaba al Fonasa durante el período que pasó no tendría un costo para los funcionarios ese ingreso sino que se incorporaría, es lo que estamos planteando al día de hoy, se dijo que no tendría un costo, nosotros lo que planteamos que como el sistema es solidario, que se vuelque al salario lo que la Intendencia destina por cobertura médica y luego sí se haga el descuento el cual entendemos porque comprendemos el sistema y no estamos en contra de él .-

En cuanto a los otros caminos para ser posible era por un lado redistribuir de manera planificada y ordenada lo que es el rubro cero de la Intendencia. Hay superposición de cargos, hay una cantidad de inconvenientes que hacen que funcione mal toda esta estructura y que no sea todo lo eficiente que debería ser, pero sin duda eso tiene que venir con planificación. También hablamos del tema de los compañeros que se van jubilando y reduciendo de alguna manera la plantilla municipal hasta donde se puede porque el organigrama con novecientos y pico de cargos que tenemos hoy sabemos que en la práctica la Intendencia no va a funcionar con esos novecientos y algo de funcionarios.

Sabemos que la cantidad de funcionarios o que nosotros pensamos o que hemos estudiado como sindicato proyectado estaría en medio de esa cifra real de cargos en el presupuesto de 900 y algo y el promedio de funcionarios que ronda alrededor de los 1800 o 1900, pero para que eso sea posible y en la práctica funcione tiene que planificarse y trabajarse a futuro e ir produciendo esos cambios, nosotros queremos simplemente ir siendo parte de esos cambios y terminar este período de gobierno con una Intendencia más eficiente y con un salario más digno sobre todo para los compañeros que tienen los salarios más bajos en el escalafón municipal.-

SR. PRESIDENTE:- Señor Edil Priliac.-

SR. PRILIAC:- Muchas gracias señor Presidente.-

Agradezco a ADEOM la solicitud que hizo de venir a la Junta Departamental principalmente porque la mayoría de las cuestiones si bien nosotros hemos participado de algunas reuniones, incluso en la Comisión de Asuntos Laborales, nos enteramos por la prensa.-

Voy a ser bien claro con las preguntas porque me urge saber. Efectivamente y de acuerdo a lo que estuve escuchando. ¿Cuántas reuniones, yo ya formales por la falta de actas como muy bien lo explicaban, cuántas reuniones han tenido con el Intendente o con la Dirección de Hacienda? y si dentro de esas reuniones o al menos una, deberían haber tenido o al menos los roles tanto del sindicato conversar así como el Intendente muchas deberían respetarse. Si el actual Intendente les ha manifestado la situación

deficitaria que arrastra la Intendencia Departamental en cuanto a los quince millones de dólares que se ha estado hablando y si eso podría complicar a las reivindicaciones que ustedes hacen. Y por último en vista de que no hay mucho diálogo y esperamos que el viernes sí lo haya, de continuar la situación de no entendimiento en cuanto al sindicato y el Intendente hasta que punto estaría ADEOM dispuesto a continuar con las medidas de lucha siendo que al día de hoy están en pre conflicto.-

Gracias.-

SR. DE LOS SANTOS:- Bueno, varias preguntas.-

Primero el Intendente con el sindicato ha conversado una vez sola desde que asumió, fueron en los primeros donde se acordó el ámbito bipartito y quienes serían los representantes.-

Con la parte de Hacienda no hemos tenido ninguna reunión desde que asumió este gobierno, si tuvimos algunas días previos a...estoy hablando en el ámbito bipartito, la primera reunión con el Ejecutivo fue donde se creó el ámbito. Luego se tuvo otras reuniones, al día de hoy con alguno de los representantes porque algunos no participan de esos representantes nombrados por el Ejecutivo. –

Sin duda quienes van a determinar hasta qué punto llevan las medidas de lucha son los compañeros. Sabemos que hay una disposición de los compañeros en dar la pelea y defender fuertemente lo que estamos planteando. Pero las medidas de lucha vienen cuando se agota el diálogo. Nosotros seguimos apostando el diálogo, confiamos en poder avanzar y vamos a seguir trabajando para eso, indudablemente si vemos que este viernes que la negociación no avanza, que no se logran determinados objetivos se lo vamos a tener que plantear a una asamblea nosotros de hecho en los primeros quince días de noviembre tenemos asamblea anual del sindicato, balance y memoria anual, por lo tanto será el momento en que consultemos a los compañeros como seguimos en este proceso y ahí los compañeros decidirán.-

SR. PRILIAC:- Si me permite plantear una repregunta ¿si efectivamente en esa reunión que tuvieron con el Intendente el Intendente les denota conocimiento respecto a las deudas que tiene la Intendencia?

¿Si no se reúnen con el Intendente, quienes son los representantes con quienes ustedes se reúnen?

SR. DE LOS SANTOS:- La primera pregunta en cuanto a la situación económica de la Intendencia la respuesta que se nos dio era que la situación estaba controlada, esa es la respuesta oficial que tenemos del Ejecutivo, que no habría problemas mayores y que ya más o menos está previsto el pago de los salarios hasta marzo del año que viene y que dentro de lo acotado de la economía la situación está controlada.-

Esa es la versión oficial que tenemos.-

En cuanto a la otra pregunta diremos que los nombrados por el Ejecutivo son el Secretario General Daniel Tinaglini, el Pro Secretario Martín Acosta, el Director de Administración Néstor Rodríguez Burnia, el Director de Vivienda, Ruben Lazo y el Director de Recursos Humanos, Carlos Loyarte .-

Los que han participado de las reuniones generalmente son: EL Director de Recursos Humanos, Martín Acosta y Daniel Tinaglini, son los tres que han estado en las reuniones. Lazo participó en la primera con el Intendente y en la primera etapa de negociación luego no participó más. Rodríguez Burnia sólo estuvo un rato en la última.-

SR. PRESIDENTE:-Tiene la palabra el señor Jaime Píriz.-

SR. PIRIZ:- Gracias Presidente.-

Primero que nada darles las buenas noches a los trabajadores municipales, desde la Junta Departamental como órgano sentimos la responsabilidad de escuchar permanentemente a los trabajadores, desde nuestra fuerza política sin duda que también porque venimos desde ahí, de la clase trabajadora.-

Un comentario en cuanto a que trabajadores participen de fuerzas políticas es algo lógico. Que trabajadores ocupen cargos de responsabilidad tanto parlamentaria como en gobiernos para nosotros el Frente Amplio es un orgullo porque creemos en la clase trabajadora aportando a la política de nuestro país. Estamos convencidos de que sí que los trabajadores tienen mucho para aportar porque conocen profundamente las necesidades de nuestra gente.-

Nos sentimos orgullosos que gente como nosotros de a pie llegue a estos ámbitos, llegue a ámbitos de responsabilidad.-

En estos diez años, primeros diez años de gestión de nuestro gobierno del Frente Amplio, sin duda que ha habido avances que ustedes han reconocido desde el sindicato y han sido parte de eso porque se les convocó a participar porque tienen que ser involucrados directos.-

En una primera etapa se dio una gran distribución de lo que era la plantilla municipal, tratando de que la plantilla municipal pudiera tener más eficiencia que es lo ustedes reclaman y que nosotros como parte del gobierno, también entendemos que debe ser así, cuanto más eficiente es el empleado municipal mejor va a ser la gestión; de eso estamos convencidos y mejor va a estar nuestra gente que es a la que nos debemos todos. Tanto los trabajadores y los que hoy por circunstancias estamos en los lugares de decisión política porque nos debemos a la gente que muchas veces no siempre,

dije muchas veces, porque los ediles departamentales no, pero muchos actores políticos sí, los que están en cargos de representación, ejecutiva, en el Parlamento Nacional, se deben a nuestra gente porque es la que les paga el sueldo. Ese debe ser nuestro compromiso y de los trabajadores también, porque la tarea de ustedes bien hecha y la eficiencia hace que el vecino se sienta reconfortado en la tarea que ustedes llevan adelante.-

Y el esfuerzo que han hecho en estos 10 años de gobierno, sin dudas se ha visto reflejado en el respeto que hay de la ciudadanía en su conjunto de Rocha y el trabajador municipal, que antes estaba muy denigrada y ese respeto se lo ganaron los trabajadores municipales sin dudas.-

Y nosotros desde el gobierno tenemos que seguir apuntando a eso y sin duda que el trabajador municipal hoy a esta fuerza política plantea como primer medio, como una de las medidas muy importante de una recuperación salarial, yo le quiero decir que nos gustaría sin duda y nos desvelaríamos por eso y habría que hacer todos los esfuerzos posibles para que el planteo de esos dos salarios mínimos que ustedes plantean sean posibles. Ahora también desde el gobierno y nosotros como trabajadores sabemos que tenemos responsabilidades a los compromisos que se deben asumir y que realmente se pueden cumplir y si uno ve las perspectivas reales de ingresos porque los salarios se pagan a partir de las recaudaciones, uno tiene que tener y en eso nuestro Gobierno Departamental, nosotros lo vemos de una manera responsable, de no apresurarse a comprometer algo que después no se pueda cumplir y todos lo terminemos pagando, porque después que se compromete hay que pagar, porque nosotros como fuerza política no vamos a tolerar que el Ejecutivo se comprometa a pagar salarios y después no cumpla, no lo vamos a tolerar, de ninguna manera, porque vinimos a administrar los recursos de nuestro departamento para el bien de todos.-

La pregunta que yo le quería hacer al sindicato, cual ha sido la evolución salarial, real que ha tenido en estos últimos 10 años y después que me contesten eso, voy a hacer una segunda pregunta.-

Gracias Presidente.-

SR. PRESIDENTE.- Señor de los Santos o de León.-

SR. DE LOS SANTOS.- Sí, varias cosas, sin duda había una recuperación importante, primero recuperación, porque si algo tuvimos primero para tener recuperación, tuvimos pérdida, sabemos como decía al principio de dónde venimos, sabemos que trabajamos muchos años para lograr llegar a un salario de alguna manera

aproximado a lo que era el salario real del año 2000, lo que vivimos en el período 2000-2005 y costó mucho llegar. Entendemos que al día de hoy, en términos de poder adquisitivo, estamos cerca del 2000 un poquito mejor, es la realidad del bolsillo, porque es la realidad que vemos en los compañeros, los que hace muchos años estamos en la Intendencia sabemos que el salario no nos rinde más hoy que en el 2000, por lo tanto entendemos que hay que seguir trabajando, pero de ninguna manera tampoco aceptamos nosotros como usted lo planteaba, aumentar el gasto municipal a nivel de lo que es el rubro cero porque la cuenta es una sola, sin duda hay que trabajar y seguir trabajando, en la redistribución, planificación. Nosotros entendemos que se cumplen etapas dentro de este proceso, que en determinado momento se plantearon objetivos y esos objetivos fueron ambiciosos, porque si tomamos en cuenta el cambio que se produjo en determinado momento había objetivos ambiciosos de pagar salarios durante todo el período de gobierno, en determinado momento terminar de reincorporar una cantidad de compañeros cesantes y una cantidad de cosas que se han hecho durante los últimos años, fue a causa de que se plantearon determinados objetivos que eran ambiciosos y tal vez para alguno hubieran sido arriesgado esos objetivos.-

Entendemos hoy que estamos, por decirlo de alguna manera en el entretiempos del partido y para el segundo tiempo, no vemos cuales son los objetivos planteados, a dónde queremos llegar, nosotros sabemos, pero en la negociación, no tenemos claro cuál es el objetivo para llegar en 5 años, dónde queremos estar dentro de 5 años. Nos conformamos con estar donde estamos hoy, pregunto yo, salarialmente y en una cantidad de cosas, ¿nos conformamos? En estar donde estamos hoy, hemos llegado al máximo o podemos dar un poquito más y dar un poquito más no significa gastar más, trabajar, redistribuir y seguimos planteando, no estamos pidiendo aumentar el rubro cero, estamos pidiendo que compañeros no cobren más salarios de miseria, eso es simple.

En ningún momento hemos intentado cerrar la negociación o embretar a la otra parte, es decir, no lo hicimos en instancias pasadas donde terminamos acordando con una pretensión mucho menor, porque nos terminamos resignando a no llegar al objetivo, en la instancia de negociación, pero sí como parte de ese proceso para llegar acá queremos seguir trabajando en ese proceso.-

No es fácil sin duda que no es fácil, no tengan dudas, que los trabajadores municipales sabemos que no le llegue plata a la Intendencia y que no dé, mejor que nadie, lo sufrimos en carne propia, lo sufrimos en nuestra familia, sabemos lo que es no tener para comer y esperar un viernes para agarrar 200 pesos, eso lo tenemos claro, sabemos a dónde no queremos ir, pero no nos resignamos a no seguir avanzando, de ninguna manera.-

SR. PRESIDENTE.- Edil Píriz.-

SR. PIRIZ.- Una segunda pregunta.....

SR. PRESIDENTE.- Sí puede hacerlo.-

SR. DE LEON.- Sin dudas que en estos 10 últimos años, hubo un proceso de mejora salarial, que lo tenemos totalmente claro, es difícil de repente enfocarlo claramente porque son aumentos diferenciales, según la escala salarial y la escala de los trabajadores, el sector de los trabajadores que crecieron alrededor del 30%, alrededor del 40% y otros más.-

Lo que estamos planteando hoy, es que si este convenio colectivo, por el cual promueve 0% de aumento salarial para los trabajadores, la mayoría de los trabajadores generarían pérdidas de salario real y lo decimos por el sistema de ajuste que nosotros tenemos y básicamente en una estrategia económica de gobierno, cuando justamente en los últimos meses del año se produce el ajuste de determinados artículos, la baja de determinados artículos, como ya se dio, con UTE premia y algún otro artículo más, donde se congela lo que es la inflación y cuando un trabajador que ajusta año vencido va hasta el primero de enero y piensa que va a aumentar en un 10%, está perdiendo un 2

o un 3% debido a esos ajustes y paradójicamente inmediatamente en el próximo mes, en el mes de febrero se aumentan todas estas asignaciones, estamos convencidos que vamos a generar una pérdida de salario real a los trabajadores, si no ajustamos por encima de IPC.-

SR. PRESIDENTE.- Señor Píriz.-

SR. PIRIZ.- La segunda pregunta ustedes hacían mención hace un rato que el Ejecutivo Departamental, que era, que las partidas pasaran a incorporarse a ser parte del salario y ustedes lo ven como que no es un aumento, lo podríamos discutir, con la visión del Ejecutivo y nosotros como parte de esta fuerza política. Qué significa para ustedes, incorporarle al salario, esas partidas cuando por ejemplo, el empleado municipal, los trabajadores pasan a cumplir horas extras, aumenta el valor de la hora extra junto cuando se incorpora el salario, ese monto de dinero que andaba en... no tengo la cifra acá, ustedes la habían dicho.-

Cómo impacta después en lo que es la visión de ustedes, en lo que es las arcas municipales y el rubro...

SR. DE LOS SANTOS.- Dos cosas, primero aclarar, porque como se dijo públicamente la incorporación al salario de esas partidas, no significa una mejora en el aporte jubilatorio, porque esas partidas ya tienen aporte jubilatorio, esa es la primera parte, porque eso se manifestó públicamente que de alguna manera iba a mejorar los aportes de los funcionarios, esas partidas hoy llevan aportes jubilatorios.-

Y lo otro, el aumento de la hora extra, nosotros defendemos el salario, por 8 horas de labor, o por 6 horas de labor, costó mucho para que los trabajadores llegáramos a ese objetivo en determinado momento, muchos siglos pasaron para lograr las 8 horas, porque el trabajador tiene derecho a tener 8 horas de trabajo, 8 para descansar y 8 para compartir con su familia en sus actividades. Sin duda la hora extra es algo que algunos trabajadores tienen acceso y otros no y el que tiene acceso, sus hijos tienen que comer al igual que el que no tiene acceso por lo tanto en nuestra reivindicación sigue apuntando a mejorar salarios, a mejorar los salarios más bajos, porque hay un mínimo aceptable para que una familia pueda sobrevivir con 20.000 pesos tampoco se pasa bien, pero para nosotros el mínimo aceptable y hacemos una propuesta muy amplia, hacemos una propuesta al final del período, estamos planteando un proceso porque nosotros tampoco dijimos en ningún momento, los dos salarios mínimos ya.-

Sin duda, entendemos decir que no se puede, es decir de alguna manera decir que no nos sentimos capaces de elaborar un trabajo o una proyección para los 5 años, para que en 5 años ir provocando y haciendo posible los cambios, que haga, eso sea posible.-

Lo que nos dijo el Ejecutivo, en la última instancia de negociación, fue que tendrían que ir aumentando de un promedio de 2 millones de pesos por año, estamos hablando mensual, pero estamos hablando de ir agregando hasta lograr un aumento sobre el final del periodo 9 millones de pesos de rubro cero, para hacer posible lo que estamos solicitando.-

Volvemos a repetir lo mismo, estamos hablando de redistribución y no estamos planteando aumentar el gasto, pero si se quiere hacer aumentando el gasto, nosotros entendemos que hay caminos intermedios, la redistribución primero, ser más eficiente y funcionar con menos recursos después y si no podemos hacer una planificación a 5 años, decir voy a ir reduciendo determinados costos, tanto el primer año, tanto el segundo, nosotros entendemos que es posible y si se mejora a nivel de funcionamiento y de gestión, nosotros entendemos que no hay ningún tipo de inconveniente y yo creo que el Ejecutivo debería sentirse preparado o capacitado para llevar adelante este trabajo, que no va a perjudicar el funcionamiento municipal, que si mejorar los salarios más sumergidos, creo que es lo que queremos todos y no concebimos otra forma de avanzar en esto, si no es todos juntos con ese propósito, no tratando de sacar rédito para ninguna

parte, sino sacar rédito para el bolsillo de esos compañeros que esa plata no llega al bolsillo, lo más que puede llegar es a la mesa y como mucho.-

Se puede avanzar, repito, sin trabajo, no, con mucho trabajo, mucha planificación, mucha mejora de gestión; eso sí tiene que darse, pregunto, el tema después de la discusión será, nos sentimos preparados o no para llevar adelante eso y eso nosotros estamos dispuestos a colaborar para avanzar.

Yo creo que si todas las partes se ponen de acuerdo en trabajar con ese objetivo, no lo creo yo, lo cree mi sindicato y un número enorme de compañeros que tenemos trabajando en esta Directiva en todas las áreas de la Intendencia, de todos los rincones de la Intendencia, de todos los niveles jerárquicos de la Intendencia, pensamos que es posible, que se puede trabajar, que se puede avanzar y que terminaremos este período, estamos confiados, con una Intendencia, más eficiente, mucho más profesional y con ningún trabajador con un salario menos a dos salarios mínimos.-

SR. PRESIDENTE.- Señor edil Piriz.-

SR. PIRIZ.- Otra pregunta Presidente, cuando hoy más temprano nombraban la designación de trabajadores por el artículo 13 y decían que por el artículo 13 había alrededor de 150 funcionarios, más o menos en números redondos, nombrados por el artículo 13.-

Nosotros sabemos que, en esos nombramientos por el artículo 13, en esos 150, hay docentes a lo largo y ancho del departamento que hoy están desempeñando distintas tareas, sobre todo en la parte de Cultura, Centros Culturales, Centros del departamento y queríamos saber si ustedes tienen,... porque qué pasa, uno se hace la idea de cuando hay un docente por ejemplo, nosotros vemos que fue nombrado en Cebollatí y da clases sobre guasca o tiento, porque la demanda de la población de ese lugar pide que se le desplace y se nombra por artículo 13, el período de tiempo que esa persona va a estar dando clase ahí, sin dudas, no va a ser por mucho tiempo porque si no toda la población aprendería ese oficio y no creo que sea tampoco la demanda tan grande como para estar, 4, 5 o 10 años por ahí desarrollando esa tarea. Y creo yo que esto es lo que nos permite, tiene un plazo de tiempo y cuando la sociedad de ese lugar, no tiene más esa demanda, tendrá otras demandas y precisará otros docentes y nombrará otros docentes con otra demanda, nos permite eso, no.-

Y lo que quería precisar es, si ustedes saben, porque allí hay docentes de 6 horas, docentes de 4 horas, cuánto es el global del salario, que llevan esos nombramientos, el total del salario de los trabajadores?.-

SR. DE LOS SANTOS.- Primero, el tema del tiempo que se necesita una tarea, sea artículo 13 o artículo 12, se puede hacer un contrato por 3 meses o por 2 meses o el tiempo que dure, eso es lo primero, después, en cuanto a los compañeros docentes, porque son compañeros también, nosotros pretendíamos llegar a esta altura de la circunstancia después de la altura del proceso que estamos, donde ya no existieran ese tipo de asignaciones, porque también te hago una pregunta: esos docentes no se pueden tomar por un llamado, hay alguna imposibilidad de que se pueda hacer un concurso para que ingresen.-

No sólo hay docentes, porque a veces se utiliza la parte mas sensible de la cadena, como pretexto para justificar lo otro, también hay docentes y hay otro tipo de funcionarios y lo real también es que eso es trabajo chatarra para nosotros.-

Y que cuando se ingresan funcionarios tienen que ingresar con todos los derechos, el artículo 13 lo entendemos, para casos específicos de determinada responsabilidad y como algo muy limitado, incluso lo ha planteado reiteradamente el sindicato, que debería topearse en algún momento, es responsabilidad de todo el sistema político de Rocha, que exista el artículo 13 no es de ningún Partido Político. Acá se votó en este mismo ámbito por todos los Partidos, pero entendemos que de alguna manera, lo hemos planteado varias veces, lo hemos planteado en cuanto a números lo que se destina a ese artículo 13.-

Y reitero yo la pregunta, hay algún impedimento, que cuando se necesiten y estamos hablando de cambiar, no estamos hablando de cesar gente, cambiar, porque las cosas hay que cambiarlas en algún momento y empezarlas a hacer bien y si entendemos que está mal como el Intendente nos dijo que está mal, bueno vamos a corregir la situación.

Hay algún impedimento para que se tomen como corresponde, si se precisan por 2 meses, por 3 o por 6 meses, se haga un llamado que todos los ciudadanos de este departamento se sientan capacitados, tengan el mismo derecho a llegar a ese lugar, hay algún impedimento que se haga así o la necesidad expresa es que se tomen por designación directa.-

SR. PRESIDENTE.- Si tiene alguna otra pregunta edil.-

SR. PIRIZ.- Esto no se lo puedo contestar, porque debería contestarlo el Intendente, verdad, no soy yo.-

Lo que sí sabemos que es real, no hay sólo docentes y lo que sí sabemos también es que se ha venido dando un proceso por ejemplo, con lo que fue la designación en su momento de 4 maquinistas y hoy la Intendencia hizo un llamado y está cubriendo las vacantes de esos maquinistas y se dio la oportunidad de que aquellos operarios que estaban trabajando aquí.-

Pienso, creo yo que está la voluntad de ir mejorando.-

Yo Presidente, voy a agradecer al gremio por estar en la noche de hoy, sin duda la amabilidad con la que hemos podido generar este intercambio, que nos hace bien a todos y ponernos a las órdenes en lo que podamos ayudar para el mejoramiento de la gestión, de quienes vivimos en todo el departamento de Rocha porque más acá o más allá todos tenemos a alguien que trabaja o está vinculado a la Intendencia Municipal, o un vecino muy cercano. O algún familiar directo, pero siempre tenemos, porque esta comunidad es muy chica.-

Y estamos dispuestos a estar codo a codo con los trabajadores para ir mejorando lo que hemos iniciado 10 años atrás.-

Muchas gracias.-

SR.- PRESIDENTE.- Bien gracias señor edil.-

Tiene la palabra la señora edil Diana Da Silva.-

SRA. DA SILVA.- Gracias señor Presidente, un saludo a los trabajadores representantes de los funcionarios municipales ADEOM. Es un gusto recibirlos realmente, a nosotros nos gusta conversar con los trabajadores y nos gusta que lo hagan con total libertad y para eso hemos trabajado mucho, así que felicitaciones por estar luchando por sus derechos.-

Yo quería hacer unas preguntas a efectos de concretar algunas cosas que me quedaron un poquito sueltas. Cuando ustedes hablan de redistribución salarial, en el ámbito de la negociación que están llevando a cabo en este momento con el Ejecutivo, en una Mesa bipartita, con delegados del Ejecutivo que fueron nombrados especialmente, o sea que tienen todo el aval para negociar, suponemos que el hecho de que el Intendente no participe en la instancia, está informado de la negociación.-

(Ocupa la Presidencia el Primer vicepresidente, J. Píriz)

Pero quería preguntarles a ustedes si ADEOM ha hecho alguna propuesta concreta en relación a la redistribución salarial, cuando hablan de redistribución salarial que me parece que es uno de los fundamentos, creí entender para lograr los aumentos de los salarios más sumergidos, quería saber si en el ámbito de esa negociación bipartita, se ha propuesto algo concreto, si ADEOM lo tiene.-

Otra pregunta en ese mismo sentido es, qué costo propone reducir ADEOM a la Intendencia y la otra pregunta tiene relación con el Organigrama y en el mismo sentido, si ADEOM tiene una propuesta concreta en relación al organigrama.-

SR. DE LOS SANTOS.- Primero, la primera pregunta creo que era en cuanto a la redistribución; si mal no recuerdo, nosotros hemos hecho algún tipo de propuestas en

ese tema, lo que va enganchado con la última pregunta que usted hacía con el tema organigrama.

Primero para redistribuir necesitamos, visualizar que Intendencia es la real, la posible, la que se necesita, debemos saber cuántas personas necesitamos en cada lugar e ir ordenando todo ese sistema, cuales son los cargos que son necesarios y cuáles no.

Todo es parte de una misma cosa y nosotros así lo entendemos, en cuanto a organigrama, hemos hecho propuesta en cuanto a cada una de las áreas de la Intendencia, en el día de mañana vamos a estar presentando una propuesta en el sector administrativo, dado que por el momento lo que nos ha contestado el Ejecutivo, no se piensa hacer ningún tipo de modificación sobre ese sector, es el sector al cual no hemos logrado nada, cero avance.

(Vuelve a presidir el señor edil Mego)

En los otros hemos logrado algún avance mínimo, en cuanto a algún planteo, pero el sindicato cuando dice que está haciendo una propuesta de la reforma del organigrama, cada uno de los lugares, en toda la estructura municipal, tenemos una propuesta presenta y ordenada, eso entendemos que va a ser posible también, esa redistribución, porque para redistribuir, primero hay que identificar donde se está gastando de más, qué gastos se pueden reducir y también manteniendo muy claro el objetivo que la Intendencia tiene que cumplir una función y ese es el objetivo...

SRA. DA SILVA.- Esa redistribución y ese estudio, implica rebaja salariales para algunos trabajadores de la Intendencia?.-

SR. DE LOS SANTOS.- No implica rebaja salarial, sí ordenar, sí corregir determinadas cosas, si puede ser considerada rebaja salarial, si en un lugar hay 3 jefes, se necesitan los 3 jefes en esa área o con uno es suficiente, sin duda, los trabajadores tienen su rango salarial y entendemos que el único camino para mejorar el salario debe ser el concurso, defendemos el proceso del concurso, capacitación y el reordenamiento de toda la estructura municipal, apostando a la profesionalización, a la capacitación y a que las personas que se ganan los lugares presupuestalmente y a través del concurso, es la manera correcta de lograr un avance. Ahora si en determinado lugar un jefe que ganó el lugar por concurso, un jefe político y un jefe adjunto, tres personas no pueden cumplir la misma función, por lo tanto está cumpliendo uno solo, el otro gasto tendremos que sentarnos a conversar y analizar a futuro como se corrige esa situación.-

Y no me acuerdo cuál era la otra pregunta, eran tres.

SRA. DA SILVA.- Si me permites te haría sobre ese tema otra preguntita, tú crees que tiene estimado ADEOM que reordenando esos cargos se podrían lograr fondos, para lograr el aumento que ustedes están proponiendo.-

SR. DE LOS SANTOS.- Bueno nosotros estamos dispuestos a discutir el tema, lo primero es sentarse, poner los números sobre la mesa, pensar que como dije al principio, qué Intendencia queremos dentro de 5 años, proyectarlo, ver si es posible, sacar las cuentas, era mucho trabajo, sin duda no avanzamos hoy en este ámbito en todas las realizaciones que hemos planteado.-

También hay muchas tareas que hacen empresas particulares, son privadas, tienen un costo elevado a la Intendencia, que entendemos que esas tareas se pueden hacer con funcionarios municipales y esas contrataciones no son necesarias. Podemos hablar del caso de los camiones contratados, si hay una proyección a futuro y no se hacen contrataciones, se pueden ir corrigiendo determinados gastos y eliminando empresas contratadas y hacer esa tarea con funcionarios municipales. Es una suma de una cantidad de cosas y nosotros entendemos que no es mucha la diferencia, porque en realidad no son muchos los compañeros que tienen salarios más sumergidos, vamos a intentar ya hacer el esfuerzo para empujar esos compañeros, por qué no hacer una propuesta para los próximos 5 años, es condenar a esos compañeros a 5 años más de mucha dificultad por no decir de miseria.-.

SR: PRESIDENTE: Tiene la palabra el edil Cristian Martínez.-

SR: MARTINEZ: Buenas noches bienvenidos a los representantes de ADEOM, en primero lugar felicitarlos por la muestra de unidad y de altura con la que están exponiendo sus planteos. Yo tengo un par de preguntas anotadas.-
Con respecto a lo que preguntaba la edila, que me antecedió, que es un tema bastante preocupante que es la superposición de cargos o la triplicación de cargos. Se tiene un estimativo de en cuantas área se la da triplicación de cargos o la duplicación de cargos, tiene idea en cuántos casos se da.-

SR: DE LOS SANTOS: Son unas cuantas, pero sin duda vuelvo a lo mismo, hay que trabajar para avanzar en estos temas y corregirlos y nosotros tenemos propuestas y si hay otras nos gustaría verlas. Supongo que alguien más debería de tener una propuesta de como mejorar la eficiencia municipal para los próximos 5 años. Debería haber no es tanto pedir. Tenemos una propuesta o una idea que puede ser la correcta o no, puede ser el camino o no, nos encantaría que hubiera otros, que se nos planteara una alternativa, que se nos diga lo que ustedes plantean no es posible, hay otro camino el que se puede mejorar y tal vez no llegar a lo que piden, pero por lo menos lograr algún avance. El objetivo nuestro en estar acá es construir, sumar escuchar ideas, sin dudas muchos de ustedes tiene mucha experiencia y mucha capacitación y entiendo que pueden plantear alguna alternativa a lo que estamos planteando nosotros, lo que no podemos creo yo o lo que no podemos permitirnos es resignarlos a la situación que estamos viviendo y decir que no tenemos ninguna manera de cambiarlo.-

SR: MARTINEZ: En el mismo sentido que sería necesario para poder trabajar en ese camino que están planteando, es decir para ustedes según la visión de ADEOM, que es necesario para poder trabajar en ese sentido.-

SR: DE LOS SANTOS: Mucho diálogo y diálogo con disposición, involucrando gente que entienda de los temas, involucrando gente capacitada en cada una de las áreas, capaz que hay que consultar afuera, capaz que una reestructura a nivel municipal nosotros la estamos proponiendo. Pero capaz que no somos los más capacitados, pero sin duda en algún lugar debe de haber gente especializada en el tema y que pueda avanzar en eso.-

Eso es lo que pretendemos, diálogo. Trabajo, es lo que podemos ofrecer como trabajadores y lo que pretendemos es mesas de trabajo, propuestas; a ese nivel tenemos que discutir y cuando se nos diga que no, que el argumento sea otra propuesta u otro camino, pero que permita los avances. No aceptamos propuestas de resignación y decir que no podemos cambiar. Porque es grave decir que no podemos cambiar determinadas cosas o que no tenemos la posibilidad de hacerlo. Sin duda siempre hay una manera y siempre hay un camino y cuando estamos hablando de determinadas situaciones que para nosotros son imprescindibles, como lo es el salario para un trabajador, debe de haber una cantidad de caminos y como decía tal vez el nuestro sea el equivocado.

Estamos dispuestos a trabajar, tenemos algunas ideas, una cantidad de propuesta que apuntan a distintas áreas, al día de hoy tenemos propuestas de mejora salarial, que contempla entre otras cosas el tema específico del organigrama para hacer más accesible al Ejecutivo. Porque nosotros también buscamos que sea más accesible la propuesta que hace ADEOM. Al día de hoy, si se pretende empujar toda la escala salarial, con un organigrama que no está separado por escalafones, sin duda inmediatamente que nosotros logramos una mejora salaria para determinado grado, cuando tenemos trabajadores de seis y de ocho horas, si empujamos a un trabajador del mismo grado de 6 horas a 20.000 pesos automáticamente, vamos a llevar al que tiene 8 a 26.600, para llegar al mismo nivel salarial, por lo tanto un desajuste en las cuentas. Hay que hacer cambios estructurales, que permitan que mejorar esos salarios más sumergidos no empujen de la misma manera toda la estructura municipal y ahí sí estaríamos hablando de mucha plata. De algo que es imposible por eso, es muy difícil plantear una cosa separada de la otra, es todo un trabajo en conjunto, nos es posible lo que estamos pidiendo sino hay una reforma profunda del organigrama que lo haga posible. Tratar de

apuntar a una sola de las áreas y decir que por solucionar eso simplemente se va a lograr. Es imposible, hay que trabajar, cada cosa afecta a otras. Si no hay una separación de organigrama como lo hemos planteado, que pretendemos nosotros, eso dentro de una cantidad de cosas, pero hay que sentarse con los números sobre la mesa. Es difícil explicar esto, si no ponemos los números reales, si no comparamos salarios, comparamos situaciones, que afecta cada una de las modificaciones que hacemos es un trabajo bastante profundo y a veces las disculpas si nos cuesta un poquito explicar, cual es el camino porque sin documentación y sin material sobre la mesa es difícil explicar esto. Pero sin duda el sindicato tiene una propuesta amplia que abarca una cantidad de cosas y hay cantidad de material presentado y cantidad de objetivos que pensamos avanzar, la mayoría de los que estamos presentando no tienen costo económico.-

SR: MARTINEZ: En la Ley 18566, la que habla sobre el sistema de negociación colectiva, en su artículo 5 plantea la colaboración y la consulta por parte de las partes involucradas. En ese artículo se plantea que tanto los trabajadores como los empleadores, van a intercambiar información en el momento del diseño de la propuesta y de la negociación. Allí se dice que es para permitir un examen, con respecto de las propuestas si son alcanzables o no son alcanzables, etc., etc., y que en el caso que se necesite, en el artículo 6 se aclara que se puede contar con un asesoramiento para que se pueda comprender la información.-

Ustedes hoy al principio hablaban en cuanto al proceso de la negociación colectiva, yo quería saber en este proceso, con qué información ha contado ADEOM, para ser el análisis de la propuesta o cuando le dijeron que sí o que no a alguna propuesta. Qué información le brindó el Ejecutivo, qué datos han tenido?.-

SR: DE LOS SANTOS: La información solicitada por el sindicato, podemos tener alguna diferencia pero puntuales en cuanto a la información, por eso tenemos discrepancias porque nosotros tenemos la información que se nos proporciona, en el ámbito de la negociación colectiva que a veces no coincide con la que se da públicamente. Pero hasta el momento la información ha sido proporcionada es la que tenemos, no hay mejor discrepancia en cuanto a eso, es un insumo básico para avanzar. Seguimos diciendo lo mismo, nosotros queremos profundizar el diálogo, hacerlo más real, por eso estamos acá, por eso se solicitó. La idea nuestra para hablarla más en términos nuestros, es más bajar la pelota al piso y sentarnos a conversar desmediatizar el tema y entrar a trabajar un poco el tema, que fue el objetivo y con esa intención se solicitó la reunión con el Intendente, la cual no se nos concedió.

Ese era el planteo y constaba en la nota que le enviamos, que antes de que se pasara a ámbito público esta discusión hace un planteo al respecto y por nota solicitamos un entrevista al señor Intendente, lamentablemente no se nos concedió en los términos que no, otros pedíamos que era que toda la Directiva que concurriera, nos imposibilita nuestra forma de trabajo que concurra un compañero solo. Porque es nuestra forma de trabajo y no vemos ningún inconveniente. Estaba acá buscando los caminos, sin dudas ustedes va a ser los responsables en el momento de poder avalar el resultado de esta negociación y de aprobar o no el presupuesto quinquenal y son parte de esta discusión. Son parte de esta sociedad, son representantes reales del departamento de Rocha y de la población del departamento de Rocha, pero nosotros seguimos sosteniendo lo mismo, defendemos el diálogo, queremos encaminar la negociación hacia un diálogo más real. Por ahí va nuestra propuesta, tenemos discrepancias, si las tenemos, tenemos cosas que no estamos de acuerdo si las tenemos, no estamos conformes con el ámbito como se está dando si lo tenemos. Pero queremos avanzar y el estar aquí hoy es eso, primero presentarnos formalmente como directiva, presentar que es lo que queremos, vernos a la cara a veces nos conocemos por la prensa o nos conocemos por otros medios y cuando no nos conocemos y no nos miramos a las caras surgen discrepancias mayores, no estamos tan lejos ni en la misma negociación con el Ejecutivo las posiciones son tan lejanas, a veces es tema de mayor apertura de ambas

partes, de mayor disposición a avanzar a escuchar de actuar menos a la defensiva, sino de tratar de construir juntos, creemos que existen los caminos, no vamos a renunciar, lo repito y lo repetiré mil veces a nuestras aspiraciones, porque creemos que son posibles.-

SR: MARTINEZ: Manejaron la posibilidad de que interviniera el MTSS, que está previsto que intervenga cuando el diálogo es friccionado o no hay negociación.-

SR: DE LOS SANTOS: Es una de las posibilidades que tenemos encima de la mesa si, lo hemos analizado como directiva.-

SR: MARTINEZ: Se ha escuchado y basta andar en los barrios como lo hacemos, que muchos de los trabajadores han sufrido una pérdida salarial bastante importante en los últimos meses, se nota en algunas cuentas que se están atrasando. Para clarificar el tema, cuál ha sido la pérdida salarial, porque se ha motivado y cuál ha sido la justificación de esta pérdida.-

SR: DE LOS SANTOS: La pérdida que han sufrido los compañeros en cuanto a lo que perciben mes a mes, se debe a varias causas. Primero que se da determinado recorte, en las horas extras, pero queremos aclarar nosotros que como sindicato no estamos pidiendo que se hagan horas extras y lo repetimos. Nosotros reivindicamos la liquidación justa de la hora extra, eso es lo que reivindicamos en la mesa de negociación, pero no pedimos para mejorar salario que se aumente la cantidad de horas extras. Sí ha habido determinado compañero que por distintas circunstancias se acostumbraron a determinados salarios y planificaron su vida en torno a ese salario y después de muchos años y podemos hablar de 20% por insalubre, 20 % por algo riesgo que muchos compañeros lo cobraron y que de un momento a otro se les dejó de pagar. Durante muchos años ese beneficio había hecho que los compañeros planificaran su vida en torno a eso, estamos hablando también de viáticos, también de alguna compensación, que algún compañero recibía por determinada tarea que después cayó, Esas modificaciones salariales sin duda, ocasionaron en algunos compañeros un desajuste grande en las cuentas, porque por este mismo hecho y cuando hablamos de las diferencias de grados y las compensaciones, es por tener las cosas, hechas mal desde la raíz, que estas situaciones se dan. Por no tener una situación real y un organigrama real que contemple las situaciones de la Intendencia y los compañeros ocupando los cargos de manera real. Tenemos circunstancias de compañeros que cobran una diferencia de grado oficial electricista durante 20 o 30 años y que nunca haya accedido al cargo. Tenemos compañeros que durante muchos años tienen una diferencia de grado de chofer, sin que nunca acceda a la seguridad del cargo presupuestal, porque la realidad del organigrama, que por más que estamos en proceso a los cargos presupuestales, la cantidad de máquinas es muy superior a los cargos presupuestales, por lo tanto siempre vamos a tener compañeros fuera de esa carrera. Y esos desajustes le pegaron duro a una cantidad de compañeros, sin duda la situación de endeudamiento y lo comprometido que tienen los compañeros el salario a nivel municipal. Muchos compañeros esa diferencia de ese 20%, o de esas horas extras que hacían, era la única plata que recibían en efectivo. Si en determinado momento la dejan de percibir el salario pasó a nada, porque el resto lo tienen comprometido y cuando de un mes para otro tu salario pasa a nada. Entonces es una situación difícil hubo un recorte grande en lo que tiene que ver, a lo que es específicamente las tareas insalubres que por distintas razones habíamos avanzado en el gobierno anterior y se había entendido que esas tareas que realizaban esos compañeros eran necesarias.

En determinado momento se entiende que eso era un gasto excesivo o se estaba pagando mal y se corta de manera sorpresiva para los compañeros, algunas se han corregido, otras no hay que avanzar, si nos ajustamos a lo que dice el presupuesto, hay muchas tareas que son insalubres de alto riesgo que no aparecen dentro de ese presupuesto, dentro de las tareas que les correspondería. Sin duda hay que trabajar esos cambios tienen que hacerse. Hay que evaluar esas tareas también no sólo por el hecho del 20%, porque nosotros entendemos que el 20% también es vender salud, lo

primordial debe de ser solucionar la salubridad y hacer que esta afecte lo menos posible al trabajador y en los casos de riesgo reducirlo al mínimo posible. Pero sin duda alguna eso provocó un desajuste muy grande en el salario de los trabajadores y ese desajuste se produce y principalmente el principal culpable entendemos nosotros es no tener un salario digno. Si tuviéramos un salario digno, que no esté sujeto a una cantidad de variables, el trabajador puede organizar su vida, planificar su vida y una cantidad de cosas que hacen a la mejora de la calidad de vida de manera permanente. Por eso nosotros también entendemos y el planteo que se hace ahora de incorporar al salario determinadas partidas da seguridad al trabajador, por más de que no mejore en sí el momento. Pero el tema también que hacemos con esos compañeros que no llegan a fin de mes qué respuesta le vamos a dar mañana. Le vamos a decir, mira los próximos 5 años las cuentas no permiten mejorar este salario que hoy no te da para vivir, te vas a tener que aguantar 5 años porque no hay nada para hacer. Y no podemos decir que no hay nada para hacer, vamos a ver qué caminos hay.

Vamos a trabajar para ver en que se puede avanzar y a veces para esos compañeros lo que para otros puede ser poquito, para esos compañero es mucho y un esfuerzo chico en el global para muchos compañeros es muchísima cosa.-

En cuanto a las rebajas salariales, tenemos un salario chico, malo, hay rebajas de partidas y compensaciones que cuando se dan nos damos cuenta que tenemos un salario y eso es un error también nuestro y tenemos alguna responsabilidad sindical por no haber peleado, históricamente no por partidas, sino por salarios.-

SR: MARTINEZ: Cuando asumió el nuevo Ejecutivo Departamental cuál era la perspectiva que tenía el gremio con respecto a estos temas de la recuperación salarial y de la negociación colectiva?.-

SR; DE LOS SANTOS: Teníamos esperanza y la tenemos de seguir avanzando, en estos procesos y no solamente salarial, carrera funcional, profesionalización, educación, condiciones de trabajo, salud, queremos seguir avanzando en esos procesos.-

SR: MARTINEZ: Qué pretende el colectivo de trabajadores, del colectivo de este Cuerpo, cómo ven ustedes que nosotros podríamos intervenir o ayudar para mejorar esa situación que están viviendo y por otro lado si estarían dispuestos a compartir, esa propuesta de organigrama nuevo y de reorganización de organigrama.-

SR: DE LOS SANTOS: Primero que se nos escuche, que se vea que no somos unos loquitos sueltos que hacen propuestas imposibles, que algo de fundamentación por más que podamos tener algún error tenemos. Nos gustaría que todo el que pueda colaborar estamos abiertos, todo el trabajo que se está haciendo y que se hace día a día, donde participan distintos sectores de los trabajadores elaborando propuestas y analizando la situación de cada sector. Todos los que quieran ser partícipes las puertas del sindicato están abiertas, tengo en lo personal muy buenas experiencias en este ámbito donde avanzamos sobre varios tenemos que para nosotros son trascendentales y que han hecho a este proceso. El tribunal calificador, el reglamento de ascenso cantidad de cosas se elaboraron en estas mesas con participación de todos, porque a veces hay que lograr los acuerdos necesarios, para avanzar en determinados temas sin excluir a nadie, porque bienvenido el que piensa diferente o que piensa que el camino es otro. En la diversidad se construye, las diferencias nos fortalecen y este sindicato es lo que busca. Abrir el tema y recibir todos los aportes, si estamos equivocados y así lo hacen saber, sin duda que reveremos nuestra posición.-

Simplemente es lo que pretendemos que haya un diálogo real, estos son temas de todos, que nos involucran a todos, avanzamos todos o no avanza nadie.-

SR: PRESIDENTE: Tiene la palabra el edil Artigas Barrios.-

SR: BARRIOS: No es necesario que aclare, como se ha hecho en muchos casos, la satisfacción o la buena voluntad con que valoramos la presencia de ADEOM, durante 10 años hemos trabajado juntos, así que nos conocemos mutuamente, sabemos el respeto con el que debemos trabajar. Se han hecho muchísimas preguntas y este es un

ámbito político y por ende se desliza por parte de gente de todos los partidos preguntas que tienden a tener una respuesta política. Yo quiero reconocer que ADEOM ha contestado con absoluta honestidad sin entrar en el juego que cualquiera pueda presentar, de decir por ejemplo el endeudamiento de la Intendencia impide que se mejoren los salarios, porque no lo impidió hace 10 años cuando el endeudamiento eran 45 millones, de los cuales todavía quedan 15, pero ordenados. Lo que puede a veces impedir el mejoramiento de los salarios y el mejoramiento de las condiciones de cualquiera, son los cambios en la situaciones económicas, cosas que a veces ni los gobiernos, ni las personas manejamos y eso es así sin ninguna duda. Se han hecho muchas preguntas y yo voy a hacer algunas preguntas chicas, de detalles un poco para esclarecer.

En la primera se ha hablado mucho del tono de la negociación de las cosas que se dicen afuera de lo que se dice en la prensa, ha manifestado ADEOM, queremos bajar la pelota al piso y me parece de las mejores cosas que se pueden hacer cuando se está negociando, en las negociaciones públicas y en los negocios privados también y acá va a haber gente que tiene experiencia en eso, que los negocios no se hacen por radio, ni por televisión. Las negociaciones públicas tampoco se hacen por radio o por televisión, las negociaciones se hacen con buena voluntad, con paciencia y escuchando.-

Y en ese sentido yo quiero preguntar que el ritmo de las reuniones que están teniendo nos da la pauta que hay realmente un interés de parte del Ejecutivo de negociar. Así como preguntar con respecto a las cosas que manifestó el Presidente, no nos resignamos a que nos digan que no se puede cambiar. Mi pregunta es lo que dice el Ejecutivo es que no se puede cambiar o que ahora no puede pagar lo que ADEOM, plantea. Porque el planteo es primero concretemos un aumento real y sigamos trabajando para ver si con redistribución y demás lo pagamos. Entonces la pregunta es, si la respuesta ha sido, no, no hay posibilidades de cambiar nada, o la respuesta ha sido no hay posibilidad de pagar en este momento.-

SR: DE LOS SANTOS: Dos cosas, primero la periodicidad de las reuniones no es el problema en cuanto a la cantidad, el problema es la calidad. Hemos tenido reuniones con fechas fijados o solicitadas por los mismos representantes del Ejecutivo, que nos ha tocado llegar y entendemos que ha sido una falta de respeto, pero lo hemos planteado en la misma mesa. Primero que nos digan llegado el momento de la reunión cuando la otra parte fue la que solicitó esa fecha y el plazo de 15 días para una reunión, que no se acordaban que ese día tenían reunión. Que nos digan, no están y empiezan a aparecer de a uno y tenemos que esperar una hora, hora y media para ser atendidos, sin dudas son cosas que no hacen a mejorar el ámbito.-

Después en cuanto a lo que planteaba puntualmente de la mejora salarial, no hay mucha fundamentación de las respuestas entonces nosotros hemos preguntado, cuál es la alternativa, podemos preguntar cómo hemos avanzado o que es posible bajar o que es posible avanzar para lograr determinado objetivos y no estamos planteando, el tamaño de los objetivos sino lograr determinado avance. Hemos planteado poner las causas que el Ejecutivo entendiera necesarias, porque podemos entender como posibles las variables de la economía mundial, regional, nacional y las afectaciones que eso pueda tener, hemos tenido apertura y hemos planteado nosotros esos temas. Hemos planteado si pudiera haber una renegociación a mitad de periodo, todavía no se nos ha contestado, son temas que hacen más a la calidad que a la cantidad, si no hay determinados avances.-

Costó mucho y dentro de los avances que sí hemos tenido, que esta semana se sentara a conversar sobre el organigrama y la reestructura, estábamos nosotros llevando papeles a la mesa de negociación y la otra parte simplemente la recibía, nosotros pedimos que se creara un ámbito específico, no dentro. Porque sentarse, a discutir punto por punto y sección a sección, cada tema si cada discrepancia que surge con el Ejecutivo la derivamos a la mesa de Negociación Colectiva, eso se lo hemos manifestado varias

veces al Ejecutivo, la Mesa de negociación Colectiva no es para derivar todo problema menor que surja en la Intendencia sino son para trabajar en los temas macro.

Entonces nosotros pedimos que paralelo a esa Mesa se creara una Comisión o una Mesa bipartita para trabajar específicamente con Recursos Humanos o quien corresponda, si tiene que haber un técnico que haya un técnico, para elaborar ese nuevo organigrama.

Nosotros tenemos propuestas, el Ejecutivo recién esta semana las dos primeras veces que lo planteamos no nos contestaron, recién en la tercera instancia, nosotros eso lo entendemos como o lo percibimos, capaz que estamos equivocados, como actitudes defensivas. No entendemos por qué hemos logrado muchos avances por ese camino en los últimos años, después se validarán en el ámbito bipartito los avances que se den, pero no hay impedimentos para trabajar.

Por fuera esta semana hemos tenido algún avance con el Director de Recursos Humanos; en esas reuniones nosotros pretendemos que se amplíe la participación del Ejecutivo en esa Mesa donde específicamente nos dediquemos a trabajar en la reforma del Organigrama y la estructura y los cambios que estamos planteando.

Porque a veces cuando se alarga la discusión en eso perdemos calidad en la Mesa de Negociación porque realmente de ese tema el único de los representantes del Ejecutivo que lleva adelante la discusión es el Director de Recursos Humanos, los otros te están mirando, entonces no alargamos discusión de temas más importantes. Nosotros entendemos que se puede avanzar sin el ámbito de la Negociación bipartita específico con una Mesa paralela que trabaje sobre determinados temas, que se puedan lograr determinados avances para llegar a las reuniones de bipartita que pueden ser cada una semana o cada 15 días, no importa, el tema es no llegar a cero o ir con una propuesta para que la otra parte la evalúe y esperar la próxima reunión.

Eso en cuanto a lo que manifestaba, de calidad, no en cuanto a cantidad; podemos reunirnos todos los días si no se da determinado compromiso de trabajo no van a haber los avances que pretendemos.

SR. PRESIDENTE:- Señor edil Barrios.-

SEÑOR BARRIOS:- Un pequeño comentario al respecto y tomándome el atrevimiento de hacer sugerencias. Sin dudas los avances en esos temas como es la elaboración de un nuevo organigrama o la redistribución de recursos se logran más trabajando entre poca gente y a nivel técnico, que trabajando a nivel político. Entonces si las reuniones son con el Director de Recursos Humanos deben ser las más eficientes porque es quien maneja los números, pero es meramente un comentario.

Hay algo que yo no sé si entendí bien, lo pregunto para entenderlo bien; cuando se hablaba de la perspectiva que da el hecho de que haya cien funcionarios en proceso jubilatorio a mí me sorprende.

Me sorprende porque hay resistencia jubilarse, resistencia natural porque la jubilación ante de los 70 años reduce sensiblemente los ingresos. Además, en general, hoy la gente de 60 y pico, se siente bien todavía, todavía está con fuerzas para trabajar.

Cuando se hablaba de eso ustedes decían que saben que la Intendencia no puede funcionar con los 900 y pico de cargos presupuestales, estamos de acuerdo. Capaz que tienen que ser pocos más pero quizás mejor distribuidos, para prever funciones nuevas, nuevos cometidos que antes no existían, la vida va cambiando, va todo avanzando y van apareciendo cosas y funciones nuevas.

Pero después dijeron, bueno, si yo no lo entendí mal y que el total de funcionarios está en el orden de los 1800. Creo, entendí mal o es lo que ustedes piensan.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Mil seiscientos ochenta y ocho al día de hoy, se incorporan los salvavidas ahora en noviembre...

SEÑOR BARRIOS:- Entonces la pregunta es, ustedes no prevén, no me coincide esto con la propuesta de no reponer vacantes, la reposición de vacantes traería la reducción del número de funcionarios, que me parece sano, que me parece sano. Pero si

hablamos de que debería mantenerse para funcionar, el número actual no veo de dónde obtendríamos los ahorros para poder mejorar los salarios de los que están.

Si la torta no crece hay que repartirla entre menos. No es que se vaya a despedir pero que se pueda ir, a medida que se van jubilando ir, pensé que era esa la propuesta.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Esa es la propuesta, no es mantener la cantidad de cargos, sí trabajar en un organigrama que sea más real, lo decíamos, entendemos que el número está entre los que tenemos hoy y los 1800 que puedan andar por el medio el número real que haga posible un funcionamiento adecuado si se da de una manera planificada de la Intendencia. Y no reponer vacantes tendiendo a esa estructura que sería la ideal, no.

El tema de lo otro; por qué tanta gente está manifestando; se comunicó de parte del Ejecutivo que el 40% no corre más a partir de diciembre, digo, cuando termine este presupuesto. Por lo tanto ha acelerado que una cantidad de compañeros que tienen más de 60 años. Esa es la causa.

SEÑOR BARRIOS:- Ese es un elemento que no conocía, porque si no me llamaba la atención, ahora sí está explicado.

De cualquier modo todo está perfecto. Hablamos de redistribución, hablamos de reorganización, hablamos de mayor eficiencia, de mayor eficacia, cosa en la que todos coincidimos y sobre las cuales se viene trabajando hace años. Porque todos los planes de capacitación, todo el haber hecho la reglamentación para la evaluación de los funcionarios, el haber hecho evaluaciones que fueron rechazadas y volverlas a hacer, es casi crear una cultura nueva. Todo eso lleva tiempo, todo eso lleva tiempo.

Entonces cuando tenemos que tomar una decisión antes del mes de diciembre, pero al 10 de enero se cumplen los seis meses de la asunción del nuevo gobierno tenemos que tomar una decisión. Nada de eso va a poder mostrar resultados a esa fecha; tenemos que pensar qué es lo que tenemos hoy.

Y entonces yo les pregunto si ustedes han hecho el cálculo de lo que significaría el lograr que todos los que ganen menos de 20.000 pesos porque aunque no se corra la escala, no puede ganar nadie menos de 20.000 pesos, pero son muchos los que ganan menos de 20.000, son muchos. Cuánto sería el costo de eso, cuánto significa al año y qué porcentaje de la masa salarial es para saber cuánto de la masa salarial tenemos que redistribuir.

Porque todos sabemos que redistribuir no es fácil y que generalmente los porcentajes que se puedan redistribuir no son muy amplios, salvo que sea un desorden absoluto.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Varias cosas, ahí. En cuanto a la masa que para destinar a eso; nosotros tomamos en cuenta el salario incorporando esas partidas, porque entendemos que es un paso incorporar esas partidas. Estamos hablando de que no estaríamos a tanta distancia si esas partidas se incorporan al salario, la distancia no sería tanta.

Lo que se nos manifiesta de parte de Ejecutivo es que al final del período andaría en torno a los 9 millones de pesos mensuales el costo de lo que se está planteando al final del período si se hiciera de manera escalonada en los próximos cinco años.

Por lo tanto entendemos nosotros que en el monto global de lo que es el rubro 0 ir corrigiendo de a dos millones por año de manera planificada, no sería tanto, o por lo menos avanzar en algún aspecto en lo que tiene que ver a eso.

SEÑOR BARRIOS:- De acuerdo a la información que yo tengo, hay 1440 y pico de funcionarios que ganan menos de 20.000 pesos, es la información que tengo yo acá.

De esos, 1100 son Grado 2, eso está bien, van a 20.000 pesos pero los otros, los 400 o 400 y pico los estamos dejando también en esa cuenta, de los 9 millones, en 20.000 pesos. Es decir que ganaban, de pronto ganaban 1.500 pesos más que el grado inferior y pasarían a ganar exactamente lo mismo que el grado inferior aunque tuviesen aumento. Es un aspecto que si se está hablando del nuevo organigrama eso significaría una

reducción de grados y unificación, a veces de los grados más bajos. No sé si están considerando esa posibilidad.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- No, no; nosotros tenemos un planteo diferente. Primero, la separación de los escalafones para que esas situaciones no se den y de alguna manera aminorar el impacto de la modificación.

Nosotros entendemos que estamos hablando en el caso de un compañero Grado 2, hoy sumado las partidas, se está en un sueldo de 17.180; estamos hablando de 3.000 pesos para llegar al salario y multiplicado por la cantidad de funcionarios, digamos también que eso aumenta aportes y alguna otra cosa, entendemos que por ahí puede ir la cifra si tomamos en cuenta la separación de escalafones. Si no tomamos en cuenta la separación de escalafones hacer un cambio en determinado grado del sector administrativo de seis horas, nos impulsaría mucho más allá de los 20.000 pesos otros salarios, no.

SEÑOR BARRIOS:- Perfecto, un funcionario de seis horas ganaría también 20.000 pesos, es decir ganaría más por hora que el operario.

SEÑOR DE LOS SANTOS.- Sí, el Grado 3 más que el Grado 2 por hora si estuvieran separados. Es un tema también...

SEÑOR BARRIOS.- Pretendo no dialogar, discúlpenme...

SR. PRESIDENTE.- Sí, sí, vamos a ordenar. Yo como venía bien lo dejé. Como venía bien, digo, todos nos estamos respetando.

SEÑOR BARRIOS:- Sí, aclaro porque a veces es bueno para intercambiar información. Por eso yo pido una tolerancia.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Nosotros cuando planteamos la separación de escalafones entendemos hacer posible ese cambio separando los compañeros de seis horas de los de ocho, en escalafones diferentes.

Es un tema también de solidaridad de trabajadores; el compañero de seis horas tiene que comer igual que el de ocho horas. Son temas analizados a nivel colectivo y muchos de los compañeros que están trabajando en estas propuestas no son los más beneficiados. En la última instancia de negociación teníamos compañeros Grado 6 que trabajaron con nosotros en la propuesta y no recibieron ni un peso de aumento y siguieron trabajando porque entendieron la importancia de sumar y empujar desde abajo y la preocupación colectiva por impulsar al compañero de que menos gana.

Sin dudas no es fácil pero entendemos que por ahí pueden estar los números que es lo que nos manifestaron los mismos cálculos que había hecho el Ejecutivo.

SEÑOR BARRIOS:- Yo discrepo con el cálculo del Ejecutivo; es más, es más porque aquí no se incluyen, aportes patronales, no se incluye el tema del aporte a la Salud y no se incluye la mejora por sobre 20.000 pesos que van a tener por ejemplo, que van a tener que tener los Grados 3 y 4 y operarios y que van a tener los grados 4 y 5 de personal administrativo.

Pero además habría que- y eso será trabajo de ustedes en detalle,- ya se hizo un aumento que sólo llegó hasta el Grado 5. Si este aumento otra vez sólo llega hasta el Grado 5 quizás esté ya empujando a los grados mayores, al 6, 7, 8, empujándolos hacia arriba, comiéndose la diferencia. Son cosas que hay que tener en cuenta.

Entonces si a esto le agregamos el aporte patronal que lamentablemente para las Intendencias es el 16,5%, para las empresas privadas el 7,5, aquí ya nos vamos a 11 millones mensuales, por 13 meses, 11 millones mensuales. Se está pagando alrededor en promedio, al año, deben de ser por todo concepto, casi 55 millones, una cosa así.

O sea que se necesita redistribuir un 20%; creen ustedes qué es posible hacer ajustes para redistribuir el 20%.?

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Nosotros pensamos que progresivamente se pueden hacer, no de golpe y así lo planteamos. No coincidimos sin dudas con las cifras; nosotros entendemos que para hacer posible esto habría que llegar a un aumento de 3.000 pesos, para exagerar la cifra, 1500 funcionarios que se les aumente 3.000 pesos, estamos hablando de un global directo, salarial de 4.500 más las variables del 17% y

más eso, nosotros entendemos que la cifra siempre estaría por debajo de los 8 millones de pesos.

Pero eso solamente se puede dar con un aumento que se dé al mismo tiempo con una reforma del organigrama y se aumente ahí. Un aumento porcentual global sin dudas traería más inequidad entre la franja del 5 y el 6 que usted mencionaba, sólo en la parte de obras hay una diferencia de 10.000 pesos y en la parte administrativa un compañero de seis horas tiene una diferencia de 7.000 pesos.

Hay por donde avanzar, creemos nosotros, de manera real y las cifras que más o menos compartimos con el Ejecutivo para que todos tengan también algún tipo de avance y todos los compañeros tengan algún tipo de mejora, así sea mínima, puede andar en torno a los 9 millones de pesos mensuales, al final de período.

SEÑOR BARRIOS:- Nueve millones de pesos mensuales y son 13 meses, alrededor de 120 millones de pesos. Sí, al final del período. Pero para eso hay que suponer que tenemos un crecimiento, cosa que hoy yo estoy seguro el problema es que el Ejecutivo está en una actitud, como en la que tienen que estar todos, en la que está mucha gente en su actividad privada, de expectativa para ver. Sin ninguna duda los principales productos de nuestro país han bajado en el mercado internacional.

Tiene dificultades nuestro principal socio comercial que es Brasil, tiene dificultades, no sabemos qué va a pasar en Argentina. Por más esfuerzos que se hagan aquí, parecería que actuar con mesura es lo más adecuado.

Y quizás lo que plantea el Ejecutivo, lo cierto lo que plantea el Ejecutivo, en ese sentido les pregunto si ustedes lo ven así, más que una rebaja es una pausa en una trayectoria que ha tenido el salario de los funcionarios municipales, sobre todo los de los grados más bajos, no. Si empezamos en el año 91 y ponemos 100 en el año 91, al fin de ese período, en el 95, estamos en 76, la caída del 24%. Si vamos al período 95 – 2000, en el año 2000 están en 95, es decir hubo una recuperación que no llegó a recuperar el nivel del 91, en el 2000. En el 2005 vuelve a caer y está el 89%. Y de ahí en adelante va subiendo, primero recupera y luego hoy está con respecto al año 91 en 126% tomando el año 91. Pero ha sido una, durante 10 años, más de 10 años, empieza antes, empieza en el 2003 a mejorar. Es decir que ha ido subiendo.

Hoy lo que se estaría planteando, si el aumento es ajustado solamente al IPC, es una especie de escalón y no una pérdida del salario real. Y sabemos que el crecimiento permanente no existe, creo que esa ha de ser la razón que el Ejecutivo está esgrimiendo.

SEÑOR DE LOS SANTOS.- Sí, podemos entender que se nos plantee que estamos en un escalón o en un impasse, una etapa de transición pero sí como contrapartida hay una propuesta para que cuando termine ese escalón, sea de dos años o de tres, haya una variación que nos permita plantear lo que estamos pidiendo.

Cuando hablábamos nosotros del tema funcionarios específicamente, esa variable salarial es la que equivaldría durante 5 años de gobierno tal vez en reducir unos 200 funcionarios la plantilla municipal. Pónganle que no se llegue a los 200, se llegue a la mitad, por otro camino se logre otro poco, hay diversas estrategias. Pero si no se tiene esa política o no se compromete esa política aparte de la meseta hoy, nos va a encontrar dentro de dos años o dentro de cinco en la misma situación.

Nosotros podemos entender la meseta; vamos a trabajar esto hoy esto, esto y esto para que cuando pasemos la meseta. Si vienen esos planteos de la otra parte sin dudas.

SEÑOR BARRIOS.- La pregunta es, a ese planteo de durante la meseta ir trabajando en cómo se mejora cuando pase el temporal, el Ejecutivo ha contestado negativamente.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- El Ejecutivo no lo planteó como una meseta. Nosotros planteamos reestudiarlo y poner un plazo de dos años. Pero estamos esperando la reunión del viernes, nosotros pretendemos que llegue alguna propuesta más formal o más específica en cuanto a qué avances propone el Ejecutivo para en determinado momento corregir esta situación. Digo, estamos abiertos a conversar, a dialogar.

SEÑOR BARRIOS:- Yo siento, para terminar, yo siento que se está a mitad de la conversación; que las cosas no están evidentemente cerradas ni liquidadas. Me lo dicen también los años que estuvimos en la Intendencia. Tuvimos muchas trabas y luego con buena fe, y con buena voluntad y con disposición salimos.

Me parece buenísimo el tono en que en esta noche se ha conversado, el tono con el cual hemos actuado todos porque lo peor que podemos hacer en estos casos es empezar a fogonear y hacer que las cosas no se arreglen.

Los actores están queriendo, y lo dice él bajar la pelota y empezar a hablar tranquilamente y sin la influencia que generar a veces las opiniones externas y a veces lo que nosotros mismos decimos.

Entonces me parece que el hecho de que se trabaje en ese sentido, tengo la sensación que los trabajadores tienen claro que estamos entrando en un período nuevo por lo menos con la incertidumbre de qué va a pasar. No tenemos asegurado, como teníamos hasta hace un tiempo, que el crecimiento va a ser tanto, entonces no podemos jugar en la nada. Aunque en mi período nos jugamos a aumentos reales y nos fuimos comiendo la recaudación. En el año, no digo 2006 que todo era apriete, todo era ajuste, hubieron despidos, pero con respecto a la recaudación local hemos venido subiendo de un 82% en el 2008 al 99% en el 2014.

Es decir que acordamos en aquel momento y bienvenido sea un aumento real de los salarios pero la recaudación no evolucionó en la misma forma porque si no hubiéramos seguido gastando el 82% y no el 99. En los últimos años fue 86, 87, 96 y 99%. Es posible que también haya habido, no lo he visto a eso; no, no hay caída en la recaudación. Estos datos tienen que hacer que Ejecutivo sea muy mesurado, muy mesurado en las propuestas. Muchas gracias.-

SR. PRESIDENTE:- Gracias a usted.

SEÑOR PEREYRA:- Señor presidente, vinimos convencidos a este ámbito de que no teníamos por qué hablar. Es más que suficiente con las palabras vertidas por el señor Presidente y el señor Secretario del Sindicato. Me jugó una mala pasada el Presidente cuando nos recuerda de vuelta el tema de la escuela rural.

Quien habla se considera un hijo del éxodo artiguista, vi hace un mes acá, más o menos, ver historiadores y ver cómo este Cuerpo hablaba de lo que es el ideario de Artigas. Yo soy un representante de eso, vivo en eso y esa es mi condición de vida.

Pero en el tema este de lo que es el Presupuesto, estamos en una sociedad muy consumista, lo que estamos mirando siempre es el árbol, no vemos el monte. Vemos el día a día, vemos el mañana, qué nos puede pasar, qué podemos patinar y no vemos el futuro.

El sindicato está proponiendo, está mirando viendo las posibilidades que tenemos la familia municipal, cuando digo la familia municipal, digo toda la familia municipal. Y como bien se vertió acá por otros ediles que me antecedieron en la palabra y compañeros, acá, cada uno de los que tenemos al costado sino está directo, está indirectamente relacionado con lo que es la familia municipal.

Entonces nosotros propusimos en el ámbito, cuando digo nosotros decimos el sindicato, dentro de la propuesta en el ámbito bipartito, lo propusimos seriamente en algún momento, después ya en un tono jocoso. Porque también nos manejamos, si bien tenemos diferencias sustanciales en lo que son los números, o en la política económica que por suerte aceptamos la realidad en que ha caído el país tenemos todos los rochenses los pies en la tierra y vemos la realidad, la realidad que tiene el departamento. Y este sindicato propuso una cláusula gatillo a dos años. Y tampoco no inventamos nada, porque el Presupuesto Nacional anda por esos tiros.

Pero también el sindicato aparte de decir, de repartir la torta diferente, como se ha manejado acá, también tenemos aspiraciones, como sindicato, como vecinos de todo este colectivo, poder decir que vengan dineros frescos a las arcas municipales.

Y es una aspiración de muchos vecinos del departamento y lo hemos hablado mil veces, que en este período, estamos hablando del período, no estamos hablando de mañana, pero sí en este período, vuelva como tributo, venga como funcionamiento de lo que es las arcas de la Intendencia, lo que es la Represa de India Muerta.

Entonces eso es un trabajo que se lo estamos dando a ustedes, cuando digo ustedes es a todos y nos comprometemos porque lo venimos trabajando hace años. Es una historia de tener dinero fresco para cuando se venga enfrentando en un futuro pueda haber un crecimiento real. Estamos hablando de oxígeno para las arcas de la Intendencia.

Y ese porcentaje que se da de la caja, en algún momento lo llamamos como caja chica, lo que es la recaudación departamental, porque por la forma de tributación cada vez son más grandes y se pasa más a lo que son las partidas nacionales, entonces ese 98% o 99% nadie puede creer que una empresa que con el 100% de lo que genere, se lleve un 99% real, vamos a hablar de números reales, el salario sino estaría la maquinaria parada, no habría en qué moverse.

O sea, cuando decimos que vamos a poner los números sobre la mesa, vamos a debatir sobre esos números, porque la palabra es debatir, no pelearnos, debatir en buen ámbito como se ha hecho hasta el momento. Y creemos y apostamos a eso, debatir en un buen ámbito, ir poniendo y sin dudas que hay en este departamento cantidad de vecinos que tienen posibilidades de decir, bueno, se puede crecer por acá, se puede crecer por allá. Y cuando digo crecer digo crecer el departamento. Nada más.-

SR. PRESIDENTE:- Muy bien. Señor edil Barrios, sí.

SEÑOR BARRIOS:- Sólo una aclaración porque, digo, no me gusta que se generen expectativas en la gente, que no son reales. Y así como Pereyra manifestó, por acá hay una cantidad de gente que manifiesta y cree que el hecho de que la Represa de India Muerta termine de ser amortizada y pase a formar parte del patrimonio de la Intendencia, y pueda la Intendencia llamar a licitación y cederla, va a arreglar los problemas de la Intendencia. Los volúmenes, esto, es muy deseable que eso suceda, y estuvimos trabajando en ese sentido, para tratar de acelerar el proceso, pero la relación entre lo que produce y el costo de funcionamiento hace que los ingresos que puedan generar, dependiendo del precio del arroz y demás esté entre los 400 o 500 mil dólares anuales

Efectivamente lo contratado por la constructora, yo quise aclarar....

(Dialogados)

SR. PRESIDENTE.- Señor edil Alfaro, no grite fuera del micrófono.-

SR. BARRIOS.- Se había referido a eso y lo que quiero es aclarar, nada más.-

SR. PRESIDENTE.- La sesión está transcurriendo con normalidad, todos han hecho exposiciones, han opinado, yo lo he dejado que así suceda, está bien.-

Señor edil Barrios concluyó, bien tiene la palabra el edil Antonio Sánchez.-

SR. SANCHEZ.- Las muy buenas noches a los funcionarios municipales de ADEOM, por imperio de las circunstancias, por lo que ha pasado con los funcionarios municipales en los últimos tiempos, hace 38 años que bien lo conozco. Lo conozco de primera mano, porque mi mujer hace 38 años es funcionaria municipal, las hemos pasado todas, desde cobrar regularmente el sueldo, lamentablemente debo decirlo, en la época de la dictadura de Demicheli hasta Pereyra Soárez, después lo que pasó en los siguientes años hasta que el gobierno de la administración Barrios y volvió a regularizar los pagos, lo que cobraban los funcionarios municipales en la época de la dictadura, cobraban todos los meses pero la verdad, era muy bajo el sueldo, después con la llegada del gobierno de Aduato Puñales hubo una gran mejora con relación a lo que se pagaba en la época de los militares y después todas las cosas habidas y por haber, yo conozco bien el tema de lo que significa para los funcionarios el tema del sueldo.

Por otro lado desde el punto de vista periodístico, desde el año 1974 ejerciendo la actividad periodística hasta el día de hoy, he tenido la oportunidad de conversar absolutamente todos, sé lo que piensan todos, cuando hablan y sé lo que piensan cuando

hablan con todos los gobernantes, con la mayoría de ediles que han pasado por esta Junta Departamental. La película de que los dirigentes sindicales de hoy son criticados por el gobierno de turno, ese gobierno de turno, mañana pasa a ser oposición y está aliado con los funcionarios y esa boleada de pata, también la conozco, sé que viene pasando desde hace mucho tiempo y que sucede período a período y cambio de gobierno a cambio de gobierno.-

Ahora, me gustaría, porque realmente nunca le encontrado una explicación a este tema y me gustaría que ustedes de repente me dan una explicación, porque además lo trajo a colación De Los Santos y en un pasaje de su alusión cuando dijo que los funcionarios del escalafón administrativo, no van a tener variantes y pregunto esto, porque más de alguna vez le pregunté a mi mujer: Qué pasa que a los obreros como se dice vulgarmente, siempre hay una cuota de aumento y a ustedes los administrativos no, y no titubeó en decir, porque hace 38 años que está ahí, dijo, porque les tienen miedo, porque les tienen terror, de que puedan parar las obras, el funcionamiento. Pero yo digo una cosa, me parece que está muy bien, me parece que está muy bien que siempre se trate de superar el salario de los obreros que también debo entender que son de repente las tareas de mayor sacrificio pero, también debo reconocer que son todos funcionarios con salarios que no son muy buenos salarios, que son salarios ahí, ahí, entonces no puedo entender cuál es esa dualidad de criterio que tiene el Ejecutivo para manejar el aumento con determinado criterio para un tipo de escalafón y cuál es el criterio practica para no utilizar ese mismo criterio para el otro escalafón, cuál es la explicación?.-

SR. DE LOS SANTOS.- Capaz se entendió mal, estaba hablando no de mejora salarial, si no de reforma en el organigrama en cuanto a la disposición del Ejecutivo de efectuar cambios en el Organigrama que afecta el nivel administrativo y otros sectores de la Intendencia, a nivel salarial. Todos los aumentos y todas las negociaciones que ha llevado adelante el sindicato ha sido igual para todos y los momentos que hemos tenido, lo han tenido todos, incluso el último aumento que tuvimos fue, primero mil pesos y después 400 y lo tuvieron todos por igual sin ninguna diferencia, sin duda los compañeros administrativos hoy, son el salario más bajo de la Intendencia de Grado 3 en cuanto a monto salarial, pero no porque se plantee diferente, sí hay que decir también que lo que tiene que ver con organigrama, eso en cuanto a los avances de lo que ya hay. Tenemos una cantidad de compañeros que no tienen el mínimo derecho a la carrera y hoy están quedando fuera de la posibilidad de lo que nosotros consideramos eventual e imprescindible o mínimo para un trabajador tener derecho a la tarea, tenemos compañeros y hay una cantidad de casos que no tienen un solo cargo presupuestal para el cual acceder y al día de hoy, esos compañeros hoy son los más perjudicados, que los compañeros administrativos, porque ni siquiera tienen carrera, el sindicato cuando hace los planteos los hace a nivel general para todos por igual y la negociación tratamos de llevarla adelante siendo conscientes y que determinados sectores tienen más fuerza a nivel de una movilización que otros, pero no por eso el sindicato va a negociar por separado, condiciones para uno y condiciones para otro.

Acá el tema puntual de la negociación del sindicato de este momento es mejorar los salarios más sumergidos, de los compañeros que les toque si son administrativos u obreros, el tema del organigrama tenemos planteos de reforma para todos los sectores por igual, que este proceso que nos ha llevado adelante lo que tenía cosas a modificar y cosas a mejorar, tanto el tema concurso, como el tema ascenso y requisitos para llegar a determinados cargos y seguimos trabajando por igual para todo, pero también repito lo mismo, no hay diferencia en cuanto a lo salarial, capaz se entendió mal, lo que se nos contestó es que no había por el momento disposición a realizarle cambios a la estructura administrativa.-

Pero peor y más complicada que la estructura administrativa tenemos otros sectores de la Intendencia, en donde al día de hoy no tienen cargos presupuestales y pueden ser los compañeros profesores, los compañeros enfermeros y cantidad de

enfermeros que sus cargos correspondientes no existen en el presupuesto, por lo tanto si la situación no cambia, esos compañeros van a pasar toda su vida en la institución sin tener nunca en ningún momento sin tener la posibilidad de ocupar el cargo, para el cual se prepararon, para el cual sobre todas las cosas tienen un alto grado de compromiso porque por algo eligieron esa carrera, porque lo hacen por vocación y no tienen la posibilidad de ingresar en una carrera real y tener los ascensos correspondientes por que en el organigrama actual que tenemos no están comprendidos.-

SR. SANCHEZ.- Ustedes cuando hablan de la redistribución sobre los funcionarios que están en trámite jubilatorio, yo debo manifestar que he escuchado también, un sin número de veces a actores políticos en estos últimos 30 años, que el número de funcionarios municipales debería ser 1200. Hubo alguno que dijo que debería haber los 759 funcionarios que estaban en la Intendencia Municipal que estaban en la época de la dictadura, pero veo que ninguno puede bajar de este número que tiene en la actualidad, recuerdo hace muy poco tiempo, pocos días antes que se fuera de su cargo el señor Artigas Barrios, en un reportaje en radio Fortaleza, dijo que era prácticamente imposible trabajar con un número menor de funcionarios, ustedes tienen la expectativa que no se llenen esas vacantes y que ese dinero puede ser redistribuido.-

SR. DE LOS SANTOS.- Primero, las vacantes presupuestales que tenemos en total son 998, esas son las vacantes del presupuesto, nosotros entendemos que a medida que se vayan jubilando compañeros se puede ir reduciendo, pero tiene que ser programado, estudiado y adecuado a las circunstancias. Sin duda hay que mejorar en eficiencia, tenemos experiencia, el tema es que no se logra bajar porque también las tareas aumentan, en caso particular el tema sistema, se toma un funcionario, porque la realidad de hoy te lo pide, a un número de 20 hoy, la sección de alumbrado público en la cual me toca trabajar, en determinado momento había mil y algo de luminarias en todo el departamento y hoy estamos en torno a las 10.000, el número de funcionarios es prácticamente el mismo o sea que se ha nombrado en eficiencia y no en cantidad de funcionarios, pero sin duda hay una cantidad variable.-

Tenemos una Junta como la de Punta del Diablo que antes no existía y una cantidad de realidades que tenemos que ir adecuándonos a los tiempos, por lo tanto la cantidad de funcionarios, esa cantidad de funcionarios, creo que es parte de algún estudio civil en algún momento, no recuerdo bien y se ha manejado históricamente, no sé bien cuál es el origen, pero nosotros entendemos que mejorando en determinado aspecto, no hasta los 1200, porque no habría manera de llegar a cabo, se hace cálculo a veces en relación a la población de un departamento para determinar la cantidad de funcionarios.

Pero somos un departamento atípico la población no condice con determinada cantidad, por ejemplo con la cantidad de casas que tiene el departamento, tenemos todo un sector de costa, donde no vive gente prácticamente pero requiere servicios, requiere alumbrado público, por lo tanto no se puede comparar con otros departamentos de la población que coincide más exactamente con la cantidad de casas, con la cantidad de población. Acá uno de los problemas que tenemos en relación a otro departamento es la distribución de la población en todo el departamento, tenemos la población repartida en cantidad de localidades diferentes, más que la mayoría de los departamentos y repartida en cuanto a distancia también por lo tanto, no todo lo que se aplica a un departamento, se puede aplicar a otro, ese el tema, en esos cálculos no sé cuál es el origen exacto, en esos 1200 cargos que lo he escuchado muchas veces.-

SR. SANCHEZ.- Yo también lo he escuchado mil veces, pero ninguno llegó nunca a esa cifra.-

Cuál es la diferencia en plata, que tiene hoy a cobrar un funcionario de Grado 2, con la propuesta que brinda ahora el Ejecutivo Comunal, en plata, cash, lo que va y cobra cuando va a meter la tarjeta, la magnética en el cajero.?-

SR. DE LOS SANTOS.- Cero, la única variación prevista, es la variación de IPC de este año, que nosotros entendemos para poder ver si se continuara con el Presupuesto quinquenal y se continuara con el presupuesto vigente, por el ajuste de enero, estaríamos cobrando ese sueldo que el Ejecutivo manifiesta que cobraríamos a partir de julio.-

SR. SANCHEZ.- Es cero, cero.-

SR. DE LOS SANTOS.- En términos de salario real, es cero, se suma la pérdida salarial del 2014 y 2015 que está en curso en esa cuenta, por lo tanto hay una variación que es la que consta si alguien vio la propuesta del Ejecutivo en la última columna, en celeste, estimada porque todavía no sabemos cuál va a ser la variación de este año.-

SR. SANCHEZ.- Una penúltima pregunta, entre lo que ustedes tienen elaborado lo que deberían ser las propuestas de ustedes y lo que es la propuesta del Ejecutivo, cuál es la diferencia en plata que hay actualmente, en forma global.?-

SR. DE LOS SANTOS.- La propuesta de Organigrama o la económica.-

SR. SÁNCHEZ.- No la de presupuesto, los de todos.-

En toda la masa salarial que tiene la Intendencia, entre lo que paga hoy y la propuesta que hace ADEOM, cual es la diferencia que hay en plata?.

SR. DE LOS SANTOS.- Vuelvo a lo mismo si se da por una planificación durante 5 años, la diferencia no debería de ser ninguna, si es producto de una planificación y una mejora en la eficacia volvemos a lo mismo. La Intendencia debe distribuir los recursos que se utilizan al día de hoy, siendo más eficiente no incorporando la cantidad de compañeros que se jubilan, teniendo una mejor distribución de cargos. Porque cuando nosotros hacemos alguna propuesta a nivel de organigrama, en si la mayoría de lo propuesta a nivel de cambio, hoy se están pagando con diferencias de grado mucho más. Por lo tanto la necesidad de la tarea existe. Pero nosotros entendemos que se puede llegar manteniendo el mismo nivel, actualizado del rubro 0, año a año. Por lo tanto no sería un aumento en si lo que estamos planteando.-

SR: SANCHEZ: La última pregunta, ustedes han hablado del tema del concurso y me parece que es algo digno de destacar que se vayan dando los asensos por la vía que corresponda eso me parece que es una cosa muy buena. También debo decir que a mí en una opinión muy personal, no me cierra mucho. El hecho de que en concursos anteriores, venían y participaban profesores de Montevideo y de Canelones, pero en este último concurso, habían compañeros funcionarios municipales, que estaban dando clases en esos cursos y habían funcionarios municipales, que estaban calificando a los propios funcionarios municipales y eso me parece que es verdaderamente para calificarlo desde el punto de vista personal, me parece una aberración. Yo no puedo esperar que me califique un funcionario municipal que es compañero mío, al cual de repente no el caigo bien y porque no le caigo bien, bien de uruguayos. Entonces, hay alguna posibilidad de plantear en la negociaciones que se vuelva a retomar esa vieja práctica, la que venga gente de afuera y la que sin ningún tipo de connotación, ni personal, ni funcional, ni laboral, pueda brindar esos cursos.-

SR: DE LOS SANTOS: Tal vez discrepemos en ese tema, pienso que si hoy tenemos compañeros municipales dando los cursos, es una demostración de que hemos mejorado y tenemos compañeros capacitados y a nivel de lo que el sindicato plantea. En cuanto a la calificación nosotros pretendemos, que la calificación siempre la haga un compañero municipal y que sea de carrera el compañero que hace la calificación. No que sea alguien que viene desde afuera de la Intendencia, sin un compañero que haya llegado al cargo de dirección, por carrera es la persona más indicada para evaluar y calificar a los compañeros porque conoce la tarea, porque se capacitó para llegar hasta ahí y sin duda es el que está en el día a día.-

SR: SANCHEZ: Pero no fue este caso, acá hubieron funcionarios que tenían un mismo grado o menor grado que estaban dando esas clases. Es real.-

SR: DE LOS SANTOS: Pero, me gustaría que nos enfocáramos en si el compañero tiene la capacitación necesario o no la tiene. Habría que estudiar caso a caso, porque a mí un profesor municipal que tal vez tenga menos grado que yo a mí me puede enseñar una cantidad de cosas. Tal vez un compañero carpintero que tenga menos grado que yo de carpintería me puede enseñar miles de cosas, depende de que es el curso y si el compañero está capacitado o no, sin duda en este proceso tenemos una cantidad de diferencia y hay una cantidad de cosas, de cara a mejorar transparencia y una cantidad de temas que debemos mejorar.-

SR: SANCHEZ: Concretamente volviendo a la pregunta entonces ADEOM, está conforme con este sistema.-

SR: DE LOS SANTOS: Nosotros no estamos conformes estamos a mitad de camino, en este sistema.-

Si hay compañeros funcionarios municipales capacitados para impartir los cursos, después podremos compartir si es el compañero el adecuado o no. Sería por un lado razonable en canto a los otros planteos que estamos haciendo, nos permitiría reducir un gasto que sería superfluo si tenemos la gente capacitada en la Intendencia. Habría que ver después, si no es un competidor directo en la carrera u otro tipo de temas que nos puedan afectar, si tenemos planteos que si hemos hecho de manera reiterada en cuando al proceso, que muchas veces quienes calificaban o quienes evalúan son los competidores directos, entonces es muy difícil mejorar en cuanto a transparencia competir contra el que te califica o te puntúa. Se dio esa situación pero eso pasa porque estamos a mitad de camino, queremos cambiar esas cosas y falta mucho.-

SR: PRESIDENTE: Tiene la palabra el edil Ángel Silva.-

SR: SILVA: Vine con un montón de preguntas y han surgido otras que son las que pienso hacer. ADEOM, está planteando se retire la diferencia de grado de todos los funcionarios municipales.-

SR: DE LOS SANTOS: Si esa es la pregunta concreta, no?.-

SR: SILVA: Como es la propuesta de ADEOM, para dar aumento al escalafón más bajo, sin poder subir, porque lógicamente cuando das a uno tiene que seguir la escalera.-

SR: DE LOS SANTOS: Primero separación de escalafones, porque si tenemos todos los cargos y cualquier modificación, modifica todo el resto de la estructura. Debemos primero por un lado tener el escalafón operativo de 8 horas, por otro lado el escalafón administrativo, ese es el primer paso, porque si no si estaríamos disparando la cifra brutalmente.-

Después la mejora tiene que venir, si aumentamos porcentual estiramos la diferencia, por lo tanto, tienen que venir aumentos que sean similares a las partidas que tomamos anteriormente, nosotros pretendemos que en el salario, para tratar de empujar en forma ordenada y no perder de que es una pirámide la estructura municipal. Porque también si perdemos este concepto de estructura, que debe de ser piramidal, estamos desestimando el esfuerzo los compañeros para ascender y mejorar.-

SR: SILVA: Es posible la separación de escalafón?.-

SR: DE LOS SANTOS: Sí, sí totalmente posible y realizable, son decisiones políticas. Se puede avanzar trabajando.-

SR: SILVA: Al incorporarse la partida al salario, cómo repercute en la hora extra?.-

SR: DE LOS SANTOS: Mejora la hora extra porque, ésta es un porcentaje del salario. Lo que nosotros planteábamos que es una mejora salarial, solamente para el compañero que tiene acceso a la hora extra. Ese es el planteo nosotros entendemos que la mayoría de los compañeros que tiene el salario más sumergido van a quedar con el mismo salario.-

SR: SILVA: En compromiso de gestión, qué posición tiene ADEOM, para los funcionarios que no van a trabajar.-

SR: DE LOS SANTOS: Lo hemos planteado cientos de veces incluso en este ámbito, no estamos de acuerdo. Aclaremos que no es una responsabilidad no nuestra, si hay alguien que no va a trabajar y no cobra el salario, hay responsables si hay un compañero que no está trabajando o no está cumpliendo la función.-

Nosotros criticamos que las situaciones se den, nosotros no somos Ejecutivo, somos trabajadores, habrá una decisión tendrá su fundamento o no que hace que alguien, estará fallando la cadena en algún lado y es un tema de gestión, de llevar adelante los procesos.-

SR: SILVA: Me doy por satisfecho en la respuesta, quería saber la posición.-

SR: PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor edil Roberto Méndez Benia.-

SR: MENDEZ: Yo fui compañero municipal por lo tanto, hoy soy nuevo acá en este momento como edil departamental. Pero no dejo de pensar y la satisfacción de que el gremio sea escuchado, porque nosotros integramos como gremialista el gremio de salud pública, siendo parte de otra parte interesada como es una cooperativa médica y de alguna forma estuvimos de los dos lados del mostrador. Hoy nos toca acá, hay una cosa que debemos de destacar y es lo siguiente, lo dijo el Dr. Alfaro, el método. Felicitarlos por el método, creo que ustedes están buscando el método del dialogo y la comunicación, a veces la mayor parte de los conflictos se suceden por falta de comunicación y por falta de diálogo. Por lo tanto en eso yo insistiría con lo que dijo el Dr. Alfaro de que sigan por ese camino con toda las dificultades que hay, pero que es indudable terminaron los conflictos en buen lugar si no hay comunicación y dialogo, me parece que eso está en la tapa del libro.-

En cuanto al contenido, he escuchado tres o cuatro cosa, ustedes hicieron hincapié en la eficiencia y la eficiencia en toda empresa, es fundamental. Y acá de lo que yo conozco y de lo que he escuchado y hablamos en nuestra bancada, la opinión de esta fuerza política los que nos pudimos acercar, de que acá indudablemente hubo etapas de la Intendencia, que han sido malas, muy malas para el trabajador municipal. Y siempre superarse es muy importante tener una meta de superación y no va a haber ninguna meta de superación, si no se atiende a lo que significa una reestructura profunda de lo que significa el escalafón municipal. Acá no se trata de transfundir plata, la transfusión de plata viene con las partidas nacionales, es la única transfusión que ustedes tienen variable, el otro origen de los recursos lamentablemente, está agotado. El pueblo no puede pagar un peso más por lo que significa la eficiencia o ineficiencia de los empleados municipales. Cuántos municipales o compañeros tenemos que tener en una empresa, desde el punto de vista empresarial, lo poco que uno conoce de haber hecho algún tipo de curso de ese tipo, es el número de trabajadores depende exclusivamente de los requerimientos de la empresa. Una pueda andar bien con 900, otra con 1200, depende de lo que se haga en la empresa y la demanda que tenga y depende de la eficiencia con que se trabaje. Si no buscamos ese tipo de solución, transfusión de plata no sirve, va a traer mayores inequidades y yo siento muy pesadamente y creo que los compañeros también lo están sintiendo de la distribución de recursos dentro del escalafón y sobre todo diría yo, aquella aspiración de los dos salarios mínimos que es importante en un mundo como el de hoy, en el cual los recursos y los que están viviendo con dos salarios mínimos en el Municipio, están viviendo estirados, digamos así, no. Pero hay también problemas internos, ustedes lo marcaron, hay cosas que se han agregado al salario mínimo y yo creo que hay que tener un salario fijo al que ustedes tengan que ir o marchar. No pueden pretender, por ejemplo, desgraciadamente el consumismo de hoy ha llevado al endeudamiento del municipal en distintas ramas. Yo conozco montones de ex compañeros que no cobran prácticamente nada porque compraron motos, autos, se metieron en gastos; ustedes van a decir, bueno, tenían que haber pensado, bueno, incorporaron y acá voy un poco a centralizar la pregunta. Es que realmente los invadió el consumismo, a esos que a veces tienen menos recursos, hipotecaron su sueldo. Hoy lo que ustedes están recibiendo y tú lo decías en ADEOM, a

veces no tienen para pagar el alquiler, cuando de repente tenían que tener para las cosas mínimas. Pero yo quiero centralizar la pregunta, cuándo viene este nuevo Ejecutivo, la diferencia que significa y que ustedes están analizando con relación a lo que ustedes reclaman, ha habido un cambio sustancial con lo que puso Artigas Barrios en el anterior? Es decir, qué diferencia puntual ustedes notaron en este diálogo entre el Ejecutivo actual y el Ejecutivo anterior. Primera pregunta y después me extendiendo hacia algunas otras preguntas más.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- La diferencia fundamental es en calidad, no en cantidad. Y cuando de alguna manera, me gustaría que estuviera Barrios acá, de alguna manera se trancaron los avances tuvimos la disposición del Intendente a sentarse a conversar para destrabar determinadas situaciones.

Eso es fundamental a nivel de diálogo en cuanto a las diferencias y es importante a veces. Sabemos que el que decide es el Intendente y a veces se manda a gente sin mucha potestad para decidir, a la negociación lo que hace dilatar los avances y mandó a alguien que no puede contestar nada en concreto, que lo único que va hacer es recibir lo que tú planteas para contestarte dentro de una semana o contestarte dentro de 15 días.

Se planteó por ahí, es importante en una negociación cuando estamos hablando de números, no estar hablando sobre supuestos. Nos gustaría, en la instancia pasada había, estaba el Director de Hacienda participando de la negociación.

En cuanto a mejorar el diálogo es importante que quien maneja los números se siente en la mesa y no sea necesario hacer un planteo para que la otra parte vaya, consulte a la semana, o a los 15 días te conteste sobre determinado número, si es así o no es así. Eso ayuda a la negociación, eso es lo que ha cambiado.

También recuerdo, para contestarle a lo que primero dije, que primero fue compañero nuestro, lo recuerdo En alguna asamblea de muy pero muy poquitos compañeros municipales, lo recuerdo participando.

SEÑOR MÉNDEZ: -Y en alguna marcha también. Este, yo diría, perdón. Sí, lo escucho

SR. DE LEÓN:- Si me permites, es decir hacías referencia a lo que es el endeudamiento municipal. Sin lugar a dudas a mí me tocó trabajar muy de cerca y podemos afirmar que un tercio de la población municipal tiene problemas para generar liquidez en su propio salario. Es una responsabilidad del consumismo muy compartida por el propio gobierno que es agente de retención de cuánta financiera hay en el departamento y en cualquier lugar, la Intendencia es agente de retención. Entonces, de alguna forma también está incentivando a que el trabajador utilice un crédito, porque va, se presenta y se lo descuentan del sueldo y está. Entonces la Intendencia también tiene cierta responsabilidad, más allá que cualquier trabajador tiene responsabilidad de endeudarse o no, pero se están ofreciendo los mecanismos para que las financieras lucren a través del trabajador.

SEÑOR MÉNDEZ:- Perfecto. Avanzando, yo pienso un poco entonces diríamos que los actores deberían ser, de acuerdo a ustedes, en este tema del método como decía el Dr. Alfaro, tendrían que ser algunas personas con determinadas, digamos, jerarquía o determinadas cosas. Digo yo, por qué no se comunica eso al Ejecutivo directamente.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Todo lo que hemos dicho acá, se ha comunicado al Ejecutivo.

SEÑOR MÉNDEZ:- Se le ha comunicado pero se ha comunicado especialmente que los actores interpelantes del diálogo no son los que ustedes pretenden.

Yo creo que eso, esa comunicación debería estar arriba de la mesa para dale valor a la propuesta y al diálogo y a la reestructura que es el segundo pilar que ustedes plantean, que es el Organigrama, verdad.

(Dialogados)...Bueno.

Lo otro y termino la segunda pregunta. La segunda pregunta concreta y es, estamos a nivel nacional con un problema donde vienen la mayoría de los recursos o pueden venir

la mayoría de los recursos de lo que yo he escuchado acá creo que las reestructuras y lo digo a nivel personal de lo que se ha planteado, no son suficientes para darle una seguridad al trabajador si no se corrige todo el Organigrama, verdad, no va a dar resultado.

La segunda pregunta y yo se lo planteo directamente hoy en una reunión aparte de integrantes del Ejecutivo, haciendo esfuerzos sobre esa primera parte la cláusula gatillo, la cláusula gatillo, de que si mejorar las condiciones, porque yo creo que cambios bruscos en una administración como ésta, que viene mejorando a través de diez años y ha logrado determinadas cosas, no van a suceder.

Ustedes tienen hoy y nosotros vamos a tener en Enero que votar ese presupuesto, no. Entonces yo les pregunto a ustedes, no puede ser que en ese posible diálogo se establezca una cláusula gatillo que yo tengo miedo que no se les pueda, se prometa más que lo que realmente se pueda cumplir. Y con esto puedo coincidir con el Ejecutivo. Pero soy optimista y creo ser optimista de que si hay una mejora en las condiciones nacionales del ingreso, porque de ahí vienen la mayor parte de los recursos, se establezca una cláusula gatillo donde de alguna manera las condiciones de los distintos escalafones, yo no voy a hablar sobre la parte interna, y especialmente sobre lo que dijo Artigas Barrios, que es el Intendente anterior. ¿Esa cláusula gatillo se puede poner sobre la mesa y se puede empezar a discutir?

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Primero, con respecto al ámbito en que se planteaban las diferencias, en aras de mejorar el ámbito fue que se solicitó la reunión con el Intendente, que no se nos concedió y estaba por escrito eso.

Después, en aras de mejorar el ámbito también planteamos reiteradas veces que no considerábamos serio como se estaba llevando a cabo la negociación por parte del Ejecutivo con el mismo ámbito.

Después la cláusula gatillo fue propuesta por los trabajadores, cuando se nos contestó que no habían posibilidades para los próximos cinco años plantemos que estábamos dispuestos a conversar sobre alguna cláusula gatillo. Lo propusimos nosotros, nos parece razonable también ese tema.

SEÑOR MÉNDEZ:- No quiero hacer más preguntas porque si no me van a matar los compañeros.

SR. PRESIDENTE:- Gracias señor edil. Tiene la palabra el señor edil Daniel Fontes.-

SEÑOR FONTES.- Buenas noches a todos los muchachos de ADEOM, al resto de los compañeros ediles. Yo quisiera hacerle dos o tres preguntas bien concretas. Se dijo acá, si no entendí mal, habría secciones o directores que había hasta tres personas ocupando el mismo cargo, o yo entendí mal.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Sí, se dijo, sí.

SEÑOR FONTES:- Pero entonces es tirar la plata, compañero. O hay una escala que uno mande y el otro sea el 1, el 2 o el 3, o son los tres lo mismo.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- La realidad hoy es que son los tres lo mismo, uno es el de carrera que por distintas razones no se les permite ocupar el cargo, que ese es el que le corresponde.

Nosotros estamos ahora en plena etapa de ascenso, lo mínimo, que lo que dijimos al principio, lo que pretendemos cuando termine esta etapa, que los compañeros que se ganen después de todo un proceso enorme, que ha sido larguísimo en el tiempo, o lleguen a ocupar los cargos porque demostraron que están capacitados para los mismos, los ocupen. Y no se nos siga faltando el respeto dejando compañeros capacitados, preparados, que saben cómo hacer la tarea, que conocen del procedimiento administrativo y una cantidad de cosas más que son necesarias para llevar a cabo la labor diaria, no se les dé la oportunidad de ser el único responsable de esa tarea y los adjuntos o como quiera llamársele, dejen de existir.

En el momento que hay un cargo presupuestal a cargo de determinada sección, no corresponde, y esperamos que muchas de las diferencias de grado que hoy existen entendemos que tienen que irse reduciendo de manera proporcional a medida que los compañeros vayan ocupando los cargos por carrera.

SEÑOR FONTES:- Gracias. Otra pregunta, qué papel esperan ustedes que cumpla la Junta, sobre todo este tema y si esperan que o desean que trabaje junto con ADEOM y el Ejecutivo.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Ya lo había contestado de alguna manera pero lo primero ser escuchados, lo primero que si tengan dudas, lo planteen acá, no seguirle echando leña al fuego y haciendo comentarios para afuera. Nos parece importante, lo mínimo que pretendemos si alguien tiene dudas, que las exponga y las diga; es fácil contestar o manifestar cosas cuando el otro no te las puede responder. Eso es lo primero. Después dijimos que teníamos buenas experiencias en el pasado de trabajar junto con ediles de distintos partidos. Entendemos que muchos pueden tener propuestas que pueden ayudar a avanzar en la negociación, puedan tener visión diferente, no somos los dueños de la verdad, tenemos una visión parcial que es la de un simple trabajador, de cuáles serían los cambios que deberían realizarse pero entendemos que puede haber muchas más.

Podemos argumentar con números todo lo que decimos pero hay que explicar paso a paso y avanzar en una explicación; no se puede en este ámbito explicar profundamente cómo llegamos a lo que estamos planteando. Sí, podemos explicarlo en otro ámbito, en otra instancia y nosotros estamos dispuestos a avanzar.

Pero en definitiva entendíamos como lógico, en aras de no seguir echando leña al fuego con esta discusión, evitar la politización de estos temas y venir al ámbito por entero donde están todas las representaciones y conversar con todos lo que entendemos nosotros.

Si se da cualquier ámbito para avanzar nosotros estamos a la órdenes, si hay propuestas de trabajo estamos a las órdenes y también, digo, los involucramos cuando se vaya a aprobar este presupuesto que esperamos que venga contempladas las aspiraciones de las reformas que nosotros pretendemos, también contar con el apoyo y la colaboración de todos los ediles.-

SEÑOR FONTES:- Gracias. Te felicito por la manera y no es echarle leña al fuego. Otra pregunta, si más o menos saben, porque la verdad me asombra, cuántos funcionarios son los que no vienen a trabajar. Más o menos o no sé porque es no es responsabilidad de los que no vienen a trabajar.

SEÑOR DE LOS SANTOS.- Sabemos que por distintas razones hay gente; sabemos que se ha ido reduciendo de un tiempo a esa parte. Pero hay gente que por distintas razones no está cumpliendo sus funciones.

Ustedes como órgano son un órgano de Contralor, y son quienes deberían hacer las consultas formales de cuáles son. Como trabajadores nosotros decimos que está mal, que si trabajador existe, existe para la función y la función debe cumplirse, esa es la postura del Sindicato. No creemos que sea útil seguir avanzando en ese tema.

SEÑOR FONTES:- Lo otro, yo quisiera saber qué piensa el gremio en su conjunto, el trabajador, del contribuyente, que es la gran perla, que es el que pone la plata para que todo esto funcione.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Somos contribuyentes primero, segundo el contribuyente es nuestro patrón. Que debemos hacer la tarea lo más eficientemente posible, lo más profesionalmente posible y cuando se habla de la mala imagen del funcionario municipal, los que estamos lo más preocupados porque eso se cambie y el contribuyente se sienta orgulloso de los servidores públicos que tiene, los más preocupados somos nosotros.

Y lamentablemente a veces somos rehenes del sistema que no hace que eso se dé y no se generan los compromisos, los procesos que hacen que los compañeros se sientan orgullosos de lo que hacen, se sientan parte.

Y vuelvo a todo lo que dije anteriormente, es todo un proceso, nosotros queremos seguir avanzando y queremos cambiar esa realidad. Sabemos, y tenemos autocrítica, que tenemos muchísimo, muchísimo para mejorar.

SEÑOR FONTES:- Gracias y la verdad lo felicito por el compromiso y la responsabilidad de venir a aclarar todo con esa amplitud que han tenido en contestar las preguntas.

SR: PRESIDENTE:- Señora edil Saroba.-

SEÑORA SAROBA:- Buenas noches. Realmente debemos de sentirnos la Junta Departamental y los funcionarios municipales contentos y muy, les puedo decir, muy satisfechos por el gran conocimiento que tiene el sindicato. Este gran conocimiento y sabiduría que tienen ustedes es una herramienta fundamental para que el Intendente pueda utilizarlos a ustedes mismos para construir mejor la administración municipal.

Voy a empezar por la última pregunta que puse acá, después seguiré con cuatro más pero solamente quiero sí o no.

Ustedes se ven ensuciados por expresiones del Ejecutivo y que los perjudica frente a la visión que tiene el pueblo hacia el prestigio del funcionario municipal.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- De algunas expresiones sí, sin dudas que sí. Pero no pretendemos, pretendemos avanzar; sin dudas se ha hecho un daño y debemos avanzar y salir de la situación juntos. Cuando se acusa a la masa de trabajadores hasta una ignorancia de lo que es la organización sindical, una ignorancia o algún tipo de analfabetismo con respecto al conocimiento de lo que son las organizaciones de trabajadores, cómo funcionan. Cuando se hacen expresiones de ese tipo, diría que los que las hacen, los invitamos a poder participar de las asambleas, ver cómo trabajamos los trabajadores, ver que hay distintas posiciones. Que también tenemos distintas realidades y a veces la directiva es simplemente lo visible. Nos gustaría que antes de hacer eso se discuta a nivel de propuestas, de proyectos. Esa es la idea del sindicato, esperemos que sea una etapa pasada. Volvemos al tema de bajar la pelota al piso y vamos a tratar de avanzar juntos.

SEÑORA SAROBA:-Perfecto. La otra, la Intendencia puede funcionar sin contratar empresas privadas, con los funcionarios municipales. Es necesario contratar empresas privadas; según ustedes el funcionario municipal puede hacer esas tareas sin tener que contratar empresas de afuera.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- Yo pienso que sí. Sin dudas hay que hacer posible las condiciones también pero tenemos como directiva, un profundo orgullo de nuestros compañeros. Sabemos lo que pueden dar y lo que son capaces y sabemos que pueden dar muchísimo más, simplemente hay que darse las condiciones para que sea posible.

SEÑORA SAROBA:- Y la otra pregunta es, frente al gran conocimiento que tienen ustedes, se sienten que cuando están en esta negociación y no está la presencia del señor Intendente, cuando estaban acostumbrados a tratar directamente con el Intendente anterior, tienen personas que no son idóneas en el manejo municipal.

SEÑOR DE LOS SANTOS:- En algunas etapas de estos últimos años el Intendente no estuvo presente tampoco en la negociación. Sí entendemos que había otro respaldo hacia los negociadores o los negociadores iban en otra posición que no se da al día de hoy. Y sí, siempre teníamos la posibilidad de plantear una reunión para tratar de mejorar el ámbito con el Ejecutivo y conversar directamente con el Intendente, que como lo dije al principio nosotros entendemos que en algún momento se tendría que haber dado y haber reconsiderado algunas cosas. Lamentablemente se nos negó esa posibilidad.

SEÑORA SAROBA:- ustedes sienten riesgo y temor en perder lo que han conseguido en estos últimos diez años, lo que es la recuperación salarial, recuperación en la parte de vestimenta, porcentajes, de distintos rubros.

SR. DE LOS SANTOS: El temor existe siempre y es parte del miedo a perder cosas. Esperemos que no se dé.

SRA. SAROBA: Ustedes sienten que el presupuesto nuevo puede perjudicarlos o que puede ser mejor el presupuesto viejo, dejarlo como está.?

SR. DE LOS SANTOS: No conocemos el presupuesto nuevo.

SRA. SAROBA: Pero sienten que pueden ser perjudicados. Porque hasta hoy ustedes se sienten de alguna manera que han hecho una buena negociación y han contemplado cuestiones que han planteado y que hasta hoy han ido trabajando bien o con la quitada de las horas extras, viáticos, compensaciones, etc.

SR. DE LOS SANTOS: Nosotros entendemos que si seguimos con el presupuesto viejo no hay cambios. Estamos planteando cambios por lo que sentimos que si seguimos con el presupuesto viejo no habrá ninguno de los cambios que estamos planteando, por lo tanto el riesgo a perder en un nuevo presupuesto no puede ser un impedimento ara que nosotros lo digamos.

SRA. SAROBA: Perfecto. A ustedes en la recuperación anual del salario, si a ustedes le incorporan al sueldo año a año más el IPC ajustado. . .

SR. DE LOS SANTOS: La recuperación salarial es el IPC, simplemente nos asegura de alguna manera el tener el poder adquisitivo. Ya lo explicamos, porque los ajustes de alguna manera se adulteran- es un reclamo incluso a nivel nacional de parte de los sindicatos-, porque por algunas medidas como el UTE premia por algunas tarifas, que se corren en el tiempo, hacen que cuando tenemos el ajuste venga la pérdida mucho mayor.

SR. PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor José Luis Molina.

SR. MOLINA: Gracias Presidente. Primero que nada agradecerles que hayan venido ha quedado muy claramente cuál es la plataforma de reivindicaciones que están llevando adelante y bueno, teniendo en cuenta un término que usó el edil Barrios, de que este es un Órgano político, creemos que de alguna forma puede ayudar a clarificar los compromisos asumidos.

Yo tengo conocimiento de que previo a las elecciones, ustedes estuvieron reunidos con todos los candidatos a Intendente. Presumo también de que esta plataforma estaba elaborada y propuesta a los candidatos.

SR. DE LOS SANTOS: Sí los ejes centrales estaban propuestos.

SR. MOLINA: Entonces la pregunta es bien concreta: Cuál fue la respuesta del candidato en aquel momento, señor Aníbal Pereyra y cuál es la respuesta que tiene hoy, si asumió el compromiso que asumió porque yo considero que los candidatos que estuvieron aquí habrán asumido algún compromiso con los trabajadores, lo presumo. Entonces quiero saber cuál fue la respuesta?.

SR. DE LOS SANTOS: Nosotros que reunimos con todos los candidatos a no ser que los candidatos, a no ser en algún tema macro, no asumieron muchos compromisos y no fue la excepción del Intendente actual.

Sí se dio el compromiso de seguir avanzando en los procesos sí, pero finalmente no se tomaron más compromisos que esos.

SR. PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor edil Angel Silva.

SR. SILVA: De León dijo hace algunos minutos que la Intendencia está endeudada, no voy a preguntar de dónde viene la deuda, pero la pregunta es por ese endeudamiento que la Intendencia no avale más los préstamos municipales?

(Dialogados)

SR. DE LOS SANTOS:Yo lo que plantié que tenemos un tercio de municipales que tiene endeudamientos, a través de los créditos que es agente de retención la propia Intendencia, verdad.

Cuando hablábamos de consumismos y de medidas consumistas, también hay una promoción desde determinados sectores para que el trabajador se endeude, aunque es una condición personal de cada uno de tomar un préstamo. Lo decimos con propiedad que tenemos a un sector muy importante de trabajadores que están dependiendo del sistema crediticio.

SR. PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor edil Veiga.

SR. VEIGA: Gracias Presidente. Gracias a Adeom por hacerse presente. Una de las preguntas que me hago es la recuperación salarial que ha tenido el funcionariado municipal, lenta pero progresiva, la recuperación ha sido pareja para todos los funcionarios, para los del artículo 13 o los cargos de confianza, ha habido de alguna manera ha habido alguna disminución de la retribución.

SR. DE LOS SANTOS: Bueno la pregunta es bastante amplia. En lo que es recuperación salarial que es lo que tiene que ver con los ajustes salariales por IPC es el mismo porcentaje para todos los trabajadores. Después ha habido aumentos para determinados sectores más que otros. Ha sido todo un proceso, en algún momento se pasó a los compañeros que estaban en el grado I y la gran mayoría quedaron luego en el grado II. Para esos compañeros significó un aumento más que a los otros, en determinado momento dentro de una negociación se incorporó al descuento que teníamos la exoneración de pago de la patente de rodados, sobre los salarios más bajos, fue un aporte diferencial.

Todos han sido diferenciales y han afectado en forma diferente a distintos sectores de trabajadores.

SR. VEIGA: La otra pregunta que tengo. Ustedes sienten como que está trancada la negociación con el Ejecutivo o sienten que hay una fluidez en las negociaciones, porque a veces da la impresión como que desde el Ejecutivo no hay una manera muy fluida, como que los actores no saben qué es lo que ustedes pretenden, así que es fluida la negociación del Ejecutivo con para ustedes?.

SR. DE LOS SANTOS: Lo veníamos planteando, no llena nuestras aspiraciones. Entendemos que no se ha dado una negociación de la calidad que pretendemos y que puede mejorar muchísimo.

SR. VEIGA: Gracias Presidente y gracias a todos.

SR. PRESIDENTE: Bien, la agradecemos a la Directiva de Adeom que ha concurrido a esta Junta Departamental a esta sesión que se hizo larga, presumimos que se han evacuado adecuadamente las consultas formalizadas.

Muchas gracias a todos.

Se levanta la sesión.

(Así se hace cuando es la hora 23 y 42)

HEBER MELO
Secretario General

Prof. MAURO MEGO
Presidente