

IGLESIA EVANGÉLICA VALDENSE



**IGLESIA EVANGELICA
VALDENSE
DEL RIO DE LA PLATA**

Av. Armand Ugón 1488
70400 Colonia Valdense. Dpto. Colonia. Uruguay.
Tel. ++598 4558 8794 Fax. ++598 4558 8110
secretaria.mv@iglesia-valdense.org
moderatura@iglesia-valdense.org

PARLAMENTO NACIONAL URUGUAYO. COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y HACIENDA.

La Iglesia Evangélica Valdense del Río de la Plata, tiene presencia institucional en Uruguay desde 1858.

Su origen se encuentra en el movimiento medieval llamado "los pobres de Lyon" en el sur de Francia, a finales del siglo XII. Dicho movimiento, a pesar de ser declarado ilegal y perseguido, extendió su presencia por toda Europa en los siglos siguientes. Las persecuciones religiosas que padeció provocó su exterminio casi total quedando confinado como un pequeño grupo de sobrevivientes en las tierras más pobres e inhóspitas de los alpes occitanos, en lo que es hoy el Piamonte italiano, en el límite entre Francia e Italia. En el siglo XVI se adhieren a la reforma calvinista, lo cual aumentó aún más las penurias provocadas por la intolerancia religiosa. Recién en 1848 obtienen la libertad civil y pueden salir de ese confinamiento, emigrando a otras partes de Europa y el mundo.

En Uruguay la Iglesia Valdense mantuvo desde su llegada a la región, un fuerte compromiso por la paz, la libertad, la educación, el trabajo y el desarrollo económico y cultural de nuestra sociedad toda, sin distinción de credos religiosos. Fundaron así múltiples escuelas rurales en las nacientes colonias y también el primer liceo del interior del país, fundado en 1888, así como otras iniciativas generadoras de ciudadanía, desarrollo económico y superación cultural, como las Escuelas del Hogar, el desarrollo del canto coral comunitario, la música instrumental, la activa participación en cooperativas, sociedades de fomento y grupos promotores del desarrollo rural especialmente, aunque también del deporte, el teatro, la música. La Iglesia Valdense fue fundamental en la fundación de nuevas colonias y el desarrollo rural en los departamentos de Colonia, Soriano, Rio Negro, Paysandú, Salto y Rocha. Posteriormente, y en especial a partir de la década de 1950 se inicia un proceso de migración a las ciudades que determinó la fundación de iglesias en el ámbito urbano. En esa nueva realidad se responde a los nuevos desafíos que los mencionados cambios fueron generando.

La Iglesia valdense se caracteriza por no ser proselitista, por lo que todas sus acciones sociales son para beneficio de la sociedad entera sin un fin de captación de adeptos. Las escuelas y liceo fueron siempre, desde su comienzo, abiertas a personas de cualquier filiación religiosa sin distinciones. Se apoyó desde muy tempranas épocas la laicización de la educación y del estado en general, en consonancia con su historia centenaria de lucha por la igualdad de las personas ante el estado sin importar sus creencias religiosas. Es en base a esta convicción que la Iglesia entregó al Estado Uruguayo las escuelas y el Liceo, por ella fundados, cuando el Estado estuvo en condiciones de hacerse cargo de esa tarea.

Un aspecto que estuvo presente desde sus inicios, fue la preocupación por los más débiles de la sociedad, los indigentes, los ancianos, los niños huérfanos o con familias en contextos problemáticos, las personas con capacidades diferentes.

Y es así que se crean distintas instituciones destinadas a atender estas necesidades. El Hogar para Ancianos de Colonia Valdense, en 1933, El Parque 17 de febrero en 1935, el Hogar Nimmo, en 1963, El Centro de Servicio Social El Pastoreo y El Sarandí Hogar Valdense, en 1971, El Hogar Estudiantil de Montevideo, en 1972, entre otras muchas obras barriales más pequeñas en diversas localidades de todo el país.

Muchas de estas instituciones tienen actualmente en vigencia convenios con el Estado Uruguayo a través de los programas CAIF (El Hogar Nimmo y El Centro de Servicio Social El Pastoreo) campamentos educativos de ANEP (Parque 17 de febrero) y han tenido convenios puntuales con MTOP para la realización de mejoras edilicias El Sarandí y el Hogar para Ancianos. Todas estas obras de servicio siguen el mismo principio de ser servicios de carácter laico, abiertas a personas de todas las denominaciones religiosas, o sin ellas. De hecho, los beneficiarios, usuarios, huéspedes, población atendida y funcionarios, de todos los centros de servicio, son en su inmensa mayoría no valdenses.

En los comienzos, la iglesia sostenía todos estos proyectos con donaciones, ofrendas y colaboraciones directas. Con el devenir de los años y el crecimiento institucional de las organizaciones, estas fueron requiriendo mayor independencia y generación de recursos propios. No obstante, la Iglesia continúa contribuyendo hasta el día de hoy con el sostenimiento de cada uno de los centros de servicio, en algunos casos con porcentajes importantes del presupuesto anual. También se reciben donaciones de iglesias hermanas del exterior que aportan puntualmente para el sostén de la gestión o becas para personas que no pueden afrontar los costos de los servicios por su condición económica.

Es significativo que en torno a las obras de servicio se genera un gran halo de personas identificadas con este modelo de gestión, vinculadas por simpatía, familiaridad y dependencia laboral. De hecho, son más de 200 familias en el departamento de Colonia que dependen laboralmente en forma directa de estas obras de servicio.

Uno de esos grupos de vinculación permanente, lo constituyen los familiares de huéspedes. Cada organización no trabaja solamente con el huésped o el usuario, sino con todo su contexto vital. Las familias son una parte imprescindible para lograr una calidad de vida acorde a la dignidad de cada ser humano. Las familias constituyen entonces un grupo de vinculación muy importante y que de hecho, han estado siempre apoyando de múltiples maneras la marcha de los trabajos, con activa participación para colaborar en la resolución de problemas, entre los cuales las cuestiones económicas nunca están ausentes. De uno de esos grupos de familiares surgió la idea de presentarse para poder participar del sistema de Donaciones Especiales de acuerdo al artículo 79 del Título 4 del Texto Ordenado de 1996, con el compromiso de apoyar y promocionar las donaciones de empresas con el fin de colaborar en el sostenimiento de la obra EL SARANDÍ HOGAR VALDENSE, para atención integral de personas con discapacidad.

Solicitamos por tanto, ser incluidos en este régimen de donaciones especiales a fin de obtener por el camino de la solidaridad y el compromiso de toda la sociedad y control e intermediación estatal, los recursos necesarios para sostener y mejorar los servicios sociales que se brindan en El Sarandí.

Mesa Valdense.



HOGAR VALDENSE EL SARANDÍ

El Hogar Sarandí es una obra de servicio de la Iglesia Evangélica Valdense del Río de la Plata, dedicada a la atención de personas jóvenes y adultas con diversos grados de discapacidad a quienes se atiende en forma integral.

Desde el año 1971 a la fecha, familias de todo el país, reciben la atención de nuestra institución ya sea en régimen de internado, o en experiencias de pasantías a término, logrando en la mayoría de los casos una rehabilitación social que posibilita contar con un desempeño mejor en la vida cotidiana, y permite a sus familias aliviar el esfuerzo extra que significa convivir con una situación de dependencia extrema de uno de sus miembros, manteniendo y enriqueciendo el vínculo afectivo con este familiar.

Desde 2010 se ofrece la posibilidad de recibir a personas con discapacidad en modalidad diurna, concurriendo a la propuesta educativa y de rehabilitación, en diferentes maneras de atención, adaptando la misma a las posibilidades de las familias y de las personas que concurren. Desde 2005 cuenta con habilitación por parte de Ministerio de Salud pública, la que se renueva periódicamente adaptando la infraestructura y los servicios de acuerdo a las exigencias que nos fueron presentando.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA e INFRAESTRUCTURA

El Hogar Sarandí está localizado en un predio rural de 10 hectáreas, a 2 Km. del centro de Colonia Valdense. Esta ciudad está situada a 120 Km. de Montevideo y a 60 Km. de Colonia del Sacramento.

El predio se extiende sobre una colina cercana al Arroyo Sarandí rodeado de granjas. Con un amplio parque forestado donde se encuentran ubicadas las distintas estructuras.

La estructura edilicia está conformada por cuatro pabellones de alojamiento, enfermería, cocina, lavadero, sala de fisioterapia, un edificio de actividades múltiples y talleres así como un espacio donde funciona la administración, dirección, sala de técnicos y vestuario para personal.



RECURSOS HUMANOS

La responsabilidad del funcionamiento de la institución está a cargo de una Comisión Directiva honoraria integrada por 7 miembros que son nombrados por la Asamblea Sinodal Rioplatense de la Iglesia Evangélica Valdense del Río de la Plata. Los miembros de la Comisión Directiva no son familiares directos de los internos, sino miembros activos de la comunidad valdense.

- El personal a cargo del funcionamiento del hogar, se constituye por la Dirección, y un equipo técnico integrado por médica directora técnica, licenciada en enfermería, asistente social, coordinador de talleres, técnico prevencionista y secretaria administrativa.
- Se cuenta con un encargado de logística quien se encarga de la planificación y mantenimiento de la estructura edilicia y los servicios.
- La administración es llevada adelante por dos funcionarias y el asesoramiento de un contador.
- El equipo de trabajo de talleres ofrece diversas propuestas las que funcionan en talleres tales como: manualidades, expresión plástica, sensibilización musical, computación, piscina, cocina, apoyo pedagógico, sala multisensorial y musicoterapia.
- Se cuenta con el servicio de equinoterapia para residentes y diurnos del Hogar así como una propuesta de fisioterapia, abordaje psicomotriz y fonaudiológico.
- En la atención directa al residente, el Hogar cuenta con cuidadoras y enfermeras, que realizan turnos de seis horas diarias, trabajando en un régimen de cinco días de trabajo y uno de descanso.
- La plantilla de funcionarios se completa con el personal de limpieza, cocina, lavadero, ropería y mantenimiento en el mismo régimen de trabajo que cuidadores y enfermeras.

RESIDENTES y DIURNOS

El Hogar recibe a personas de todos los credos provenientes de todas partes del país. Se cuenta actualmente con 39 residentes internos, que provienen de hogares y ambientes diversos en cuanto a su formación, condición económica y social.

El rango de edad oscila entre los 18 y los 72 años.



Presentan variadas patologías como autismo, síndrome de down, parálisis cerebral, epilepsias severas, y síndromes de tipo genético los que se asocian en muchos casos a patologías neurológicas y sensoriales, conformando por lo general discapacidades severas.

En cuanto al servicio diurno, el hogar recibe a 11 personas en este régimen. Son personas con discapacidad que viven en un rango de distancia relativamente cercano al hogar, los que reciben y acompañan propuestas de rehabilitación y educación en el hogar pero mantienen su residencia con su familia.

PARTICIPACIÓN EN REDES:

- Desde su fundación, el Hogar pertenece a la Comisión de Diaconía de la Iglesia Evangélica Valdense, y junto a otras 15 instituciones de servicio que la Iglesia gestiona en Argentina y Uruguay, en las que existen experiencias de trabajo con ancianos, niños, adolescentes, mujeres, pequeños emprendedores. Algunas de ellas en convenio con INAU.
- El Sarandí forma parte de la red INREDISCOL, una red del departamento de Colonia dedicada a la integración social y recreativa de los discapacitados del departamento.
- Participamos también de una red ecuménica latinoamericana en formación, la cual intenta reunir esfuerzos y compartir vivencias de instituciones que atienden desde las iglesias la realidad de las personas con discapacidad.

FINANCIACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL HOGAR SARANDÍ

La financiación de esta obra es compleja. Si bien es una institución privada, no tiene fines de lucro. Atenta al propósito de servicio de la Iglesia que la gestiona, recibe a personas de todas las condiciones económicas. La mayor parte de la financiación proviene de la cuota que pagan los familiares de los internos, pero también cuenta con apoyos externos que se brindan en forma de becas, previo estudio socioeconómica de la situación familiar. Este recurso proviene de la Iglesia Valdense del área Europea y es brindado a cada familia solicitante. En este momento se beneficia a 15 familias de residentes internos. Este recurso se gestiona año a año, por lo que es necesario conseguir siempre nuevas fuentes de financiamiento.

Desde el año 2010 se recibe del presupuesto nacional por intermedio del MIDES (Ministerio de Desarrollo Social) un apoyo anual que se vuelca íntegramente en el mantenimiento edilicio y compra de materiales. Este apoyo nos ha permitido mejorar y superar un rezago importante que



teníamos como institución sobre todo en las estructuras de la cocina y el lavadero principalmente. También se ha buscado mejorar la propuesta de talleres con la renovación de los insumos utilizados en esta área. Hoy en día contamos con espacios físicos acorde a las necesidades y se cuenta con un sistema de mejora continua que permite mantener los espacios físicos, posibilitando una calidad de vida digna para nuestros residentes.

Así mismo se reciben recursos a través de beneficios de la comunidad valdense y de donaciones hechas por particulares.

Se trabaja en base a un presupuesto y balance anual, presentados ante la comisión fiscal, aprobados por la Asamblea anual de la Iglesia Evangélica Valdense del Río de la Plata y auditado por una auditoría externa. Un 74% del presupuesto se vuelca en salarios, un 12% en alimentación, y un 14% en energía, mantenimiento y otros. La atención por interno tiene un costo de \$117.400 (alrededor de U\$S 2.930 al valor de hoy) mensuales lo que incluye la atención integral, el cuidado 24 horas, alimentación, higiene y la propuesta de rehabilitación. El BPS (Banco de Previsión Social) aporta por concepto de pensión y ayuda especial \$ 20.000 (Unos U\$S 512) por cada persona con discapacidad.

Durante el 2021 sufrimos un brote de Covid 19 que, así como se llevó la vida de 5 personas residentes del hogar en un breve plazo, también implicó un gasto muy importante en los equipos de protección personal, trabajo extra de desinfección y adaptación de las instalaciones. El hogar consumió todas sus reservas y tiene un déficit que arrastra desde ese momento. Por otro lado varias familias que tienen a sus hijos residiendo en el hogar han solicitado consideraciones económicas dado que no pueden pagar la cuota de sus familiares por diferentes motivos lo que nos expone a una situación de gran fragilidad económica para el futuro.

QUÉ NECESITAMOS

Necesitamos fortalecer nuestra gestión económica dado que sabemos el alto costo que requiere la atención de las personas con discapacidad y seguir trabajando en la línea que nos hemos propuesto y que está en consonancia con la garantía de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias así como en la planificación estratégica desarrollada por la institución.



Misión

- Somos una institución sin fines de lucro, especializada en el servicio integral a personas discapacitadas, perteneciente a la Iglesia Evangélica Valdense del Río de la Plata y fiel a sus principios evangélicos.

Visión

- Dar testimonio de nuestra fe en Jesucristo como único Señor, a través de una institución sustentable y solidaria. Aspiramos a reafirmarnos como referentes en la atención al discapacitado intelectual.

Valores

- Libertad
- Justicia
- Solidaridad
- Integridad
- Humildad
- Vocación Ecuménica

**EXFUNCIONARIOS DE LA DIR. GRAL DE
REGISTROS DEL MEC**

Proyecto de artículo:

HABILITASE por única vez en el inciso 11 "Ministerio de Educación y Cultura", programa 423 "Inscripción de actos y contratos", unidad ejecutora 018 "Dirección General de Registros", Proyecto 000 "Funcionamiento", Financiación 1.1 "Rentas Generales" el crédito para el pago de aportes patronales por la suma de \$ 174.095.654 (ciento setenta y cuatro millones noventa y cinco mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos uruguayos), en los siguientes objetos del gasto:

Objeto del gasto	Importe en \$
081.000	133.374.763
082.000	6.839.731
087.000	33.881.160
TOTAL	174.095.654

correspondientes a las sentencias recaídas en los expedientes judiciales tramitados en el Juzgado Letrado en lo Civil de 13 Turno IUE 2- 56607/2014 y 27-58/2020, por el periodo enero 2011 a diciembre 2021.

Habilitase a la Contaduría General de la Nación a otorgar el crédito suficiente en el inciso 11 "Ministerio de Educación y Cultura", programa 423 "Inscripción de actos y contratos", unidad ejecutora 018 "Dirección General de Registros", Proyecto 000 "Funcionamiento", Financiación 1.1 "Rentas Generales", objeto del gasto 263.000 "Tasas, contribuciones, multas y otros", para el pago de las multas y recargos generados por todo concepto a los organismos recaudadores.

El presente artículo comenzará a regir a partir de la fecha de promulgación de la presente ley.

Artículo 270

Facúltase a la Contaduría General de la Nación a habilitar crédito presupuestal anual en el Inciso 11 "Ministerio de Educación y Cultura", unidad ejecutora 018 "Dirección General de Registros", Financiación 1.1 "Rentas Generales", para atender exclusivamente las erogaciones resultantes de las sentencias de condena dictadas por el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 4° Turno, de 23 de octubre de 2019, dictada en el expediente identificado con la IUE N° 0002-056607/2014 y el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 7° Turno, de 5 de setiembre de 2018, dictada en el expediente identificado con la IUE N° 0002-055016/2015.

Lo establecido en los incisos anteriores se aplicará respecto a las rectificaciones en las retribuciones mensuales hacia el futuro, si ello no se hubiera cumplido a la fecha de la vigencia de la presente ley. (*)

Carpeta N° 3713 de 2023

Comisión de Presupuestos,
integrada con la de Hacienda

RENDICIÓN DE CUENTAS Y BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL
EJERCICIO 2022

Se pasa a considerar el artículo 259.

Hay un sustitutivo que figura en la Hoja N° 52, presentada por la coalición de gobierno.

(Texto del artículo sustitutivo:)

"Asígnase una partida por única vez para el Ejercicio 2023 en el Inciso 11 'Ministerio de Educación y Cultura', programa 423 'Información y registro sobre personas físicas y bienes', unidad ejecutora 018 'Dirección General de Registros', Financiación 1.1 'Rentas Generales', por la suma de \$ 174.095.654 (ciento setenta y cuatro millones noventa y cinco mil seiscientos cincuenta y cuatro pesos uruguayos), para atender exclusivamente el pago de aportes patronales correspondientes de las sentencias de condena dictadas en los expedientes identificados con la IUE 2- 56607/2014 y 27- 58/2020, por el periodo comprendido entre enero de 2011 a diciembre de 2021, como se expresa en el siguiente detalle:

Objeto del gasto	Importe en \$
081.000	133.374.763
082.000	6.839.731
087.000	33.881.160
TOTAL	174.095.654

Lo dispuesto en este artículo entrará a regir a partir de la promulgación de la presente ley.

—En discusión.

- 30 -

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 259 tal como figura en el proyecto.

(Se vota)

—Cero en dieciséis: NEGATIVA. Unanimidad.

Se va a votar el sustitutivo que figura en la Hoja N° 52.

(Se vota)

—Dieciséis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.



REPÚBLICA
ORIENTAL DEL
URUGUAY
PODER JUDICIAL

JUZGADO LETRADO DE PRIMERA INSTANCIA
EN LO CIVIL DE 13º TURNO
(Palacio de los Tribunales) Pasaje de los Derechos Humanos 1309.- -
Montevideo
Tel. 1907 Int. 8229

OFICIO

Montevideo, 15 de Junio de 2022

20 JUN 2022



Oficio N° 428/2022

MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

PRESENTE.

2	0	2	2	1	6	0	0	0	0	0	0	0	7	0	1289				
A														DERECHO		TURNO		NUMERO	

Este Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Civil de 13º Turno, en autos caratulados: " CEREGHETTI, CLAUDIA Y OTROS en autos caratulados: " CEREGHETTI, CLAUDIA Y OTROS C/ DIRECCION GENERAL DE REGISTROS-COBRO DE PESOS. IUE: 2-56607/2014". LIQUIDACION DE SENTENCIA. IUE: 27-58/2020, se libra a usted el presente a efectos de comunicarle que por auto N° 1258/2022 del 1/6/2022, se dispuso que deberá depositar la cantidad líquida de \$ 773.711.499 (pesos uruguayos setecientos setenta y tres millones setecientos once mil cuatrocientos noventa y nueve) dentro del plazo de 30 días de corridos, y de la siguiente forma:

La suma de \$ 701.673.422 en las cuentas individuales del BROU de los actores por los montos líquidos que surgen de la liquidación presentada por DGR.

La suma de \$ 67.092.474 correspondiente a la retención AFRU que deberá depositarse en la cuenta BROU Caja de Ahorro pesos N° 001576308-00001.

La suma de \$ 4.945.603 correspondiente a Retencionmes judiciales, suma que deberá transferirse a la Dirección General de Registros a los efectos correspondientes.

Es simplemente un ajuste de que objetos de gastos puede ser incluida en esta ley.

SEÑOR MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. - Para el artículo 259 le cedo la palabra a la escribana Daniella Pena, directora general de Registro.

SEÑORA PENA (Daniella). - En principio, este artículo habilita un crédito para el pago de aportes patronales, que le corresponden a la Unidad Ejecutora, por una sentencia del año 2022, que condenó al Estado a pagar una reclamación de los funcionarios registrales. En este artículo sí vamos a solicitar -ya le hemos hecho llegar a la mesa- un sustitutivo, porque en virtud de acuerdos alcanzados entre el Ministerio de Educación y Cultura y el Ministerio de Economía y Finanzas, la vigencia de la ley no será la general, sino que será a partir de la promulgación de la presente. ES a los efectos de poder dar cumplimiento a la ejecución.

SEÑOR MINISTRO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. - Para los dos siguientes artículos, el 260 y el 261, le cedo la palabra al doctor Gianero.

ualización

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

U.S.I.P

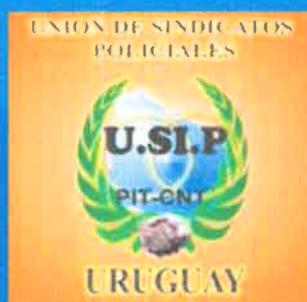
UNIÓN DE
SINDICATOS
POLICIALES DEL
URUGUAY

Más que un trabajo, una forma de vivir para servir,
aún al costo de nuestras propias vidas.
Más que una propuesta o reivindicación,
una causa de justicia social para quienes
más lo arriesgan, por toda la sociedad.

2023 RENDICIÓN DE CUENTAS.

¿Por qué si nuestra policía está dando mejores resultados,
nos da la sensación que se la está castigando,
en vez de premiarla?

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES DEL URUGUAY



AFUMI - SUPU - SIFPOM - SIPOLF - ASPOCA

3 de Agosto de 2023

Presentación

La Unión de Sindicatos Policiales (U.S.I.P) es una organización sindical que representa y defiende los intereses de los policías, nucleando al 82% de los funcionarios asociados, e integra la plataforma del PIT-CNT.

Sus objetivos son: mejorar las condiciones laborales, salariales, de seguridad, de salud mental y de vivienda de los trabajadores policiales.

La U.S.I.P trabaja también en estrecho vínculo con las autoridades gubernamentales y otras organizaciones para promover la protección de los derechos de los policías y garantizar que tengan un entorno laboral justo, seguro y digno.

Cada integrante de esta se encarga de brindar distintos servicios de asesoramiento y apoyo legal a sus miembros, así como beneficios adicionales y diversos cursos de capacitación profesional.

Somos la Unión de Sindicatos Policiales.

ÍNDICE

Prólogo
Objetivos
Introducción

TEMATICA:

- 1** SALUD MENTAL EN LA POLICÍA
- 2** CERTIFICACIONES MÉDICAS.
- 3** SALARIO
- 4** COMISIÓN REDUCCIÓN DE CARGA HORARIA
- 5** COMISIÓN DE INSALUBRIDAD (INR/DNB/DNPC/Eq.Móvil - DNIC).
- 6** VIVIENDA
- 7** PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAL (ingreso/concursos internos)
- 8** PLAN RESTRUCTURA - INCISO 04. (Sub Esc. Ejecutivo / Sub Esc. APOYO (PT))

Prólogo

Uruguay está entre las mejores democracias del mundo, y única del continente señalada como "Democracia Plena". En gran medida, como resultado de una Seguridad Pública que respeta la Constitución y las Leyes, al Debido Proceso, a los Derechos Humanos, a la Libertad de Expresión.

Ergo: **"Su Policía" lo hace.**

La Policía Nacional de Uruguay está entre las mejores de hispanoamérica, con uno de los más bajos índices de corrupción, con altos índices de esclarecimiento de los delitos, y entre la sociedad es una de las Instituciones que tiene más altos niveles de aprobación.

Nuestro Ministro del Interior, recientemente interpelado en el Parlamento, aludía a que las cifras de delitos habían mayormente descendido, -con excepción de los homicidios como consecuencia coyuntural del narcotráfico-, pero en los demás ilícitos, fruto del accionar policial, habían mejorado notoriamente los resultados, descendiendo las denuncias por hechos como rapiñas y hurtos; con un incremento de la población carcelaria acompasado al desempeño policial en la investigación y sometimiento a la justicia.

Pero todos sus logros, más que acciones políticas, son de ejecución humana, del hombre y padre de familia que viste uniforme policial que ***parecen ser desapercibido en las últimas modificaciones, en las últimas reformas tanto en la ley de presupuesto, rendiciones de cuenta como en la reforma de seguridad social.***

Y más que premiarlos por estos resultados, -que señalara el Ministro-, nos hace sentir que se los castiga, y una y otra vez vemos como *"se halaga para la tribuna, y se sanciona los jugadores"* con las medidas que se han planteado.

U.S.I.P. como representante de una gran masa de familias policiales, vemos estos postulados como injustos, más propios de un régimen castrense que ejerce el mando bajo terror, más que de una Democracia Plena que se ejerce por convicción; a la que nos sentimos orgullosos de pertenecer, todos...

He aquí nuestros postulados en defensa de ellos, por el bien de toda la sociedad Uruguaya.



Objetivos

4 Grandes áreas del Plan Propuesto



Mejorar la calidad de servicios.

Tenemos una de las mejores Policías del Continente, pero la Seguridad Pública sigue siendo una de las principales preocupaciones de la ciudadanía. Mejorar la calidad del funcionario policial, es atender esa demanda insatisfecha de la sociedad.



Motivar a los Policías.

Es bien sabido que una Profesión bien motivada, puede obtener resultados más auspiciosos, y si ello ocurriera, el beneficio sería para la sociedad en su conjunto, y no meramente al Policía.



Cuidar su salud mental.

Es alarmante el número de suicidios en la Policía, por cada policía que cae en actos directos del servicio, otros 4 se suicidan. Nuestro Sindicato tiene herramientas, y requiere de apoyo Político para su aplicación.

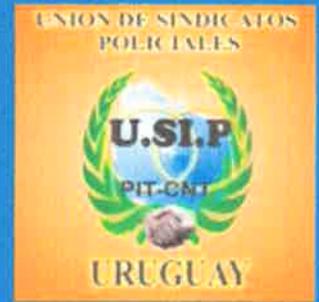


Medidas de contención.

No solo salario y salud mental hacen la contención del funcionario Policial, también la vivienda, la Insalubridad de la función, la reducción horaria, entre otras a ser abordada.

U.SI.P.

Negociación Colectiva
Salarios/Rendición de Cuentas 2023.



INTRODUCCIÓN

El interés del Ministerio, también de las Jerarquías Policiales, es que el servicio se cumpla de la mejor manera, que los policías ingresen en hora, que cumplan diligentemente su función, y que su comportamiento no se ajuste al concepto de "funcionario público", sino al concepto de "Funcionario Policial", y su conceptualización no son meras palabras.

El interés del Comisario es que sus policías no falten, y hasta que no sean un número elevado de certificaciones, también el nuestro como Sindicato. Pero debemos recordar; **los suicidios son la principal causa de muerte en la Fuerza Policial**, más que cualquier otra función del Estado, entonces debemos preguntarnos: *¿Por qué se dan tales extremos? ¿Qué se está haciendo? ¿Qué resultados han arrojado?*

Diríamos que más de lo mismo, pues las cifras se mantienen igual o mayor que antes.

Y por último pero no menos importante, **¿Quién es o son responsable por ese resultado?** *¿Tal vez las jerarquías del Hospital Policial? ¿Tal vez deberíamos fomentar que se llame a Sala en el Parlamento a la Ministra de Salud Pública por ser responsable de Salud Mental?*

Bien podemos argumentar, que el Estado, el propio Ministerio del Interior, no cumple con la normativa jurídica vigente, no cumple y no exige que se cumpla. Un argumento tan fuerte necesita ser balanceado con una argumentación sólida, pues bien, según se desprende de la Ley 18.097, es obligatoria la capacitación del personal policial y de Bomberos en la atención de personas con señales de comportamiento suicida, así como su abordaje y rescate; y vale mencionar que la mencionada Ley es del año 2006. ¿No resulta acaso hasta de lógica la responsabilidad del Estado ante los altos números de suicidios? En especial, en Policías y Bomberos.

Y seguimos con más de lo mismo, sin asignación debida de recursos para la prevención, con "**cursitos**" de dos horas o charlas que poco o nada de resultado efectivo se ha demostrado; cuando para otros temas mucho menos sensibles, se destinan muchas horas didácticas.



Debemos cumplir y hacer cumplir la Ley Vigente, y establecer una verdadera capacitación y formación de las Fuerzas Policiales en la atención a personas con señales de comportamiento suicida, su abordaje y rescate. Capacitación.

Las Certificaciones Médicas sean quizás un punto relevante a resolver para las autoridades políticas del Ministerio, pero para nosotros, como representantes de la familia policial agremiada, **el punto más relevante son sus causas**, y no las faltas al servicio. Son los suicidios y los intentos de autoeliminación, que quizás sea el área más sensible y menos visible para el Sistema Político, hoy, en Rendición de Cuentas. Pues está directamente relacionada ya no solo con el cumplimiento del servicio, sino también con la calidad en la prestación hacia el ciudadano, o con las faltas que ello conlleva a la función. La salud mental es transversal a la vida familiar del Policía, a su economía, a su bienestar, a su capacidad de resolución de conflictos en fracciones de tiempo, a su relacionamiento en el entorno laboral policial, a su capacidad de enfrentar la delincuencia, y aún más.

Desde un escritorio es más fácil pensar **en penalizar al policía** por su posible agotamiento mental, de burnout, haciendo un revisionismo en los tiempos para la certificación, que mismo buscar soluciones a ese grave problema.

Recordemos los resultados: en lo que va del año se han suicidado 12 policías, y no son solo número para nosotros.

Hemos visto y oído que se pretende destinar 20 millones a Salud Mental, y no logramos identificar en cual ítem figura la atención a la Salud Mental del Policía en éstas cifras.



Plan de Acción y Propuestas

8 MEDIDAS:

1: Salud Mental en la Policía.

2: Certificaciones Médicas.

3: Salarios.

4: Comisión Reducción de Carga Horaria.

**5: Comisión de Insalubridad
(INR/DNB/DNPC/Eq.Móvil - DNIC).**

6: Vivienda.

7: Participación en Tribunal (ingreso/concursos internos)

**8: Reestructura - INCISO 04
(Sub Esc. Ejecutivo /Sub Esc. APOYO (PT))**

A continuación, haremos una revisión más detallada de los 8 puntos señalados, con su respectiva argumentación.



Plan de Propuestas

1. Salud Mental en la Policía

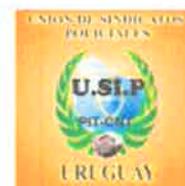
Así como el Estado destina fondos y financia la precursión de determinadas políticas públicas, fomentándolas y financiando sus propuestas, dígame: violencia de género, control de drogas, etc. Este Sindicato, comprometido con la Salud Mental de los Funcionarios Policiales, ha elaborado un Plan Alternativo de Contención en Salud Mental y Prevención de Suicidios para el Policía, que estima poner brevemente en funcionamiento.

PLANTEOS:

1- **Se destine financiamiento exclusivo de apoyo al Plan Alternativo de Contención en Salud Mental de los Policias** que llevará a cabo ésta Unión de Sindicatos Policiales. Los que de resultar alentadores sus resultados, bien podrán ser replicados en otras áreas del Estado, y también de la Salud en General.

2- **Solicitamos se cree de la partida asignada al INCISO 04 a Salud Mental una partida especial** (compensación a la tarea) para los funcionarios técnicos profesionales como los Psicólogos, Trabajadores Sociales destinados a las áreas de atención, que traten esta temática por ejemplo: SALUD MENTAL, DISTRES, CAVID, DINASLA, sin perjuicio de otras áreas que pudieran existir.

"Cuidemos a quienes nos cuidan" ya que estos son quienes trabajan a diario con la complejidad de la psiquis del ser humano, de su contexto, familias, grupos, quienes interactúan con el medio laboral, el desgaste psíquico y socioeconómico del funcionario policial, estos son funcionarios también atravesados por el desgaste funcional.



Plan de Propuestas

2. Certificaciones Médicas

Si bien somos conscientes que las certificaciones médicas son un problema en la Institución por el número de funcionarios que no asisten a sus tareas, incluso reconociendo excesos y abusos espúreos, entendemos que la actitud y respuesta dada desde las autoridades ministeriales no han sido eficientes, ni eficaces. Vemos más una actitud de castigo, que mismo de buscar alternativas viables de su solución. Más de lo mismo, obtendremos los mismos resultados.

Compartimos que hay que evitar las certificaciones innecesarias o fraudulentas, pero entendemos que hay que estimular, más que "asustar", cual actitud que se esboza en la Rendición de cuentas.

FALTA DE GARANTIAS; el decreto regulatorio para la aplicación de las licencias medicas hace referencia a la ley donde se detallan todas las enfermedades laborales, en estas no vemos reflejadas las que son inherentes a las distintas tareas que se desempeñan en el MI, antes de querer aplicar dicho cambio que además es retroactivo a enero 2023, deberíamos de tener la garantía de que se consideren en detalle y que no después de aplicado el descuento tenga que ser el funcionario el que demuestre tal extremo. Como reconoció el Sr. Ministro de forma publica en su comparecencia en la comisión de hacienda y presupuesto "este cambio es muy difícil de aplicar para nuestra cartera". Cuando hablamos de garantías queremos destacar que dentro del Ministerio del Interior no tenemos ámbito de negociación para estos temas ni a los que se refieren a condiciones laborales como si los tienen los demás organismos públicos de la Administración Central por COFE que aun así encuentran este cambio arbitrario y poco garantista.

Qué se propone desde el Sindicato

1: Incluir a los organismos excluidos en el Artículo 13 de la Ley 20.075 al inciso 04 Esc. L - Días por enfermedad justificada.

2: Se cree una comisión de análisis y estudio de las causas por las que el Ministerio del Interior tiene tan alta tasa de certificaciones así como de intentos de suicidio y suicidio.

3: Se implemente el pago de la partida por Asiduidad a los funcionarios del Esc. L policial al igual que a demás funcionarios Civiles incluyendo los que desempeñan funciones en el Ministerio del Interior (Convenio COFE).

4: Se mejoren los procesos administrativos de las certificaciones y junta médica con protocolos aplicables de forma tal que aquel funcionario que queda apto pueda reintegrarse al servicio de forma inmediata y que no sea la demora de este proceso el que impida contar con el mismo en nuestras filas y por consecuencia de ello el funcionario se vea perjudicado directamente en su salario (% menor de haberes y afectación del Serv 222).

5: Proponemos se cree un seguro en el Serv 222, al momento de establecer los nuevos valores 2024 se tome en cuenta un % del mismo para crear un fondo de seguro para aquellos funcionarios que se encuentran certificados o en STIP y pierden tal ingreso de forma de no ser afectados económicamente con la imposibilidad de realizar tal tarea.

6: Se regule la recarga horaria en aquellas unidades donde los funcionarios muchas veces sufren de la misma esgrimiéndoseles siempre las "razones de servicio", se plantea el pago de viáticos o compensación de horas para el uso de las mismas en situaciones especiales debidamente justificadas, es de uso en nuestra administración que la recarga horaria se devuelva con días de licencia que luego por las mismas razones los funcionarios no son autorizados a hacer uso de ellas.

6: Homologación de las licencias especiales presentadas ante el MTSS para el Escalafón L Policial ya que al momento las mismas solo son de uso para el personal Civil dentro del Ministerio aplicando para este el convenio de COFE el cual se intenta Homologar (licencias especiales por cuidado así como también la de nacimiento de prematuro).

Esto ya fue presentado ante el MTSS y por lo cual aún no hemos obtenido respuestas.

Continuación...

La decisión de homologar las licencias solicitadas por cuidados especiales o en situaciones especiales es una cuestión humanitaria ya que como todos los trabajadores, los funcionarios policiales no están exentos de vivir situaciones complejas de salud con sus hijos u otros integrantes de su núcleo familiar. (Anexo 1)

Entendemos que un mecanismo de incentivos que desaliente las certificaciones médicas innecesarias, resultaría en una mejora en la calidad del servicio policial, en una mejora en la calidad de vida del policía, y en una mejora de todo el Instituto en su conjunto que contará con más recursos humanos, más capacitados, y más motivados.

Confiamos que con nuestra propuesta, se podrá reducir sensiblemente las certificaciones, recuperando recursos, pero también motivando los funcionarios a un mayor compromiso con el Instituto y su función.

Certificaciones Médicas (STIP)

Trataremos las modificaciones del STIP realizadas por la Ley 20.130 (Sistema Provisional Común). **(ANEXO 2)**

Creemos que no están dadas las condiciones dentro de la organización para brindar garantías en el debido proceso, vulnerando aún más los derechos de los trabajadores con un subsidio que fue modificado desde su creación varias veces con características poco garantistas para los funcionarios a la hora de poder reinsertarse nuevamente a la labor, con una junta nacional deficiente



Plan de Propuestas

3. Salarios.

No podemos asegurar que los Policías bien remunerados son los mejores en su desempeño, pues vemos excesos de racismo policial en Estados Unidos, y de mal accionar represivo en Francia. Pero si podemos afirmar por convicción y conocimiento de causa, que una policía mal remunerada -como la nuestra- se siente despreciada por el Poder Político de turno, y aún así se resigna a seguir cumpliendo con su deber. Entendemos que nuestra Policía Nacional no puede ni debe ser de izquierda o de derecha, ni del poder de turno, es un Órgano Profesional y requiere que así se los entienda, y se remunere. Tal otras profesiones.

Aún cuando la Rendición de Cuentas no prevé partidas asignadas al incremento de salario para el personal del Escalafón L Policial. Aunque hemos observado con preocupación, que si para cargos Civiles de confianza, lo cual además de resultar una desigualdad, fomenta el clientelismo político del cual nuestro país debería alejarse cada vez más, buscando un cuerpo Profesional, competente, que concurse por oposición y mérito, y que se le retribuya de igual manera en ambas condiciones: sea de confianza, sea del Escalafón L.

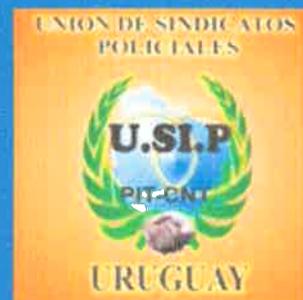
QUE SE PROPONE DESDE EL SINDICATO:

1- La USIP presentará en la Negociación Colectiva de Salario un modelo de incremento continuado con lo ya promovido, que es la recuperación salarial de la escala básica; a pesar que se ha visto aumentado su salario, es la primera vez en el 2023 que la Policía logró un aumento diferencial al del sector público, siguiendo la línea de lo negociado el incremento mayor fue para el Grado 1. Pero que en los demás grados, el incremento porcentual fue menor.

(1) Incremento integrado por: rec. salarial, inf. proyectada aumento del sector público + lo negociado con la USIP.

Desde U.S.I.P.

Se propone un modelo ajustado a las pautas establecidas en la décima ronda de salarios.



Tal se hace mención, en esta rendición de cuentas presentamos un modelo ajustado a las pautas establecidas en la décima ronda de salario el porcentaje de incremento planteado por haber sido la pérdida en algunos Grados menor al 2% (Anexo 3).

En ésta oportunidad el incremento apuntará a los Grados 1 a 7 (que aún están por debajo de la canasta básica establecida por el INE. (2)

2- ADEMÁS SE PROPONE DESDE EL SINDICATO:

1- Modifíquese el artículo que dio creación a la Función Prevento Represora (042.548 Valor actual de la partida \$ 2.180).

"Para todo funcionario Ejecutivo de Grado 1 a 5 que cumpla tareas exceptuando aquellos que cumplen tareas administrativas de forma permanente"

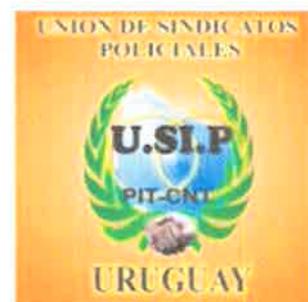
Fundamentado esto en el artículo 41 de la Ley Orgánica Policial (permanencia e indivisibilidad de la función).

2- 042.530 (horas nocturnas). Actualmente de 22.00 a 06.00, necesariamente hay que cumplir más de 5 horas (más un minuto) para que se corresponda el cobro por nocturnidad.

Modificase el mismo al régimen del Inciso 03 DEFENSA- El horario para percibir la misma será de 21.00 a 06.00 siempre que se cumpla una carga superior a las 3 horas consecutivas.

Motiva la presente, generar un compromiso e incentivo al personal policial de compromiso con la función, y que su compromiso, sea debidamente reconocido y recompensado. De este modo, aquellos que realicen más horario en operativos, allanamientos, o procedimientos, serán debidamente bonificados.

(2) El INE, mediante la Encuesta Continua de Hogares (ECH) establece si un hogar está por debajo de la línea de pobreza. Dado que los hogares pueden estar conformados por uno, dos, y tres miembros, este valor cambia en cada situación. En el caso de un hogar de 3 personas, el valor de la línea de pobreza para 2022 fue de 43.928 \$U. Por otra parte, el salario de un Grado 1 en términos nominales era de 44.869 \$U. Este valor, en términos líquidos y suponiendo 2 hijos a cargo, equivale a 35.895 \$U, unos 9.000 pesos menos que la línea de pobreza. Si bien en 2023 el salario tuvo un aumento para los grados más bajos, en términos líquidos, el Grado 1 continúa por debajo de la línea de pobreza del 2022.



MODIFÍQUESE LAS FALTAS LEVES.

Serán graduadas con puntos de demérito afectando ests solamente la calificación anual del funcionario (sin afectación del servicio ni descuento pecuniario).

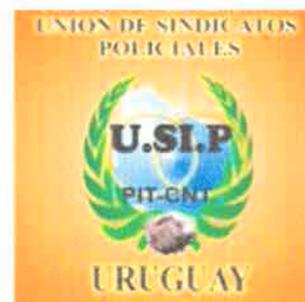
La graduación de 1 a 8 días de suspensión en la función con descuento de la mismo, dada la reglamentación vigente, el funcionario que es suspendido por una falta leve tiene además, descuento de presentismo cuando está es superior a 1 día, no puede estando suspendido realizar Servicios al amparo del Art. 222, además de que la imposición de la misma implica un perjuicio en su carrera administrativa en la calificación anual.

La modificación de esto subsanaría el múltiple perjuicio económico ocasionado por el régimen vigente, además de regularizar el hecho de que algunos funcionarios por su régimen de servicios son perjudicados en el descuento de los días de trabajo cuando efectivamente cumplen la sanción en ocasiones en sus días de descanso (percibiendo un menor salario en relación a las horas efectivamente trabajadas).

Entendemos que todo hecho que recae en un perjuicio económico también así afecta otros aspectos de la vida del funcionario policial, familiar (por razones económicas). Esta medida busca mejorar además las condiciones de trabajo del funcionario ya que en muchas oportunidades se ve sancionado discrecionalmente por otros temas.

Plan de Propuestas

OTROS INCISOS



4- SE PROPONE COMISIÓN PARA REDUCCIÓN HORARIA.

Proponemos se cree una Comisión de trabajo que incluya a representantes de los trabajadores (USIP) que comience a elaborar un proyecto para implementar el proceso de reducción de carga horaria.

5- COMISIÓN PARA CONCEPTO DE INSALUBRIDAD EN LA FUNCIÓN.

También así, de comenzar a trabajar el concepto de insalubridad en la tarea en la Unidades como el Instituto Nacional de Rehabilitación, Dirección Nacional de Bomberos, Dirección Nacional de Policía Científica y Equipo Móvil de la Dirección Nacional de Identificación Civil, unidades que desempeñan tareas insalubres tanto por la función, población con la que trabajan y las condiciones infraestructura donde se desempeñan.

6- APOYO A VIVIENDAS PRECARIAS DE FUNCIONARIOS POLICIALES.

La solución de viviendas es un problema de toda la sociedad en su conjunto, pero entendemos que como empleados públicos, servidores de la sociedad, merecemos mejor dignidad en las viviendas.

Solicitamos se tome en cuenta a la hora de las bases para llamados de préstamos las condiciones reales socioeconómicas de los funcionarios (muchos están inscriptos en el clearing de informes, tienen retenciones judiciales y son el único ingreso de su familia por la dinámica de la función y dada la restricción de poder trabajar por fuera del MI en la tarea para la que se prepararon ven con dificultad el poder hacerse cargo del endeudamiento que vienen arrastrando de años aun así cuando los salarios en la policía mejoraran muchos perciben el mínimo por ley).

APOYO A LA FAMILIA POLICIAL EN CONTEXTO SOCIAL VULNERABLE .

No menor es la realidad de saber que hay Policías que viven en barrios que además de carenciados, son de contexto crítico de inseguridad”.

7- Se incluya en los tribunales de selección para los llamados a ingreso y concursos internos del Esc. L a 1 (un) representante de los trabajadores policiales USIP como garantía para los mismos en el debido proceso así como los tienen los funcionarios Civiles con los veedores de COFE en los llamados y concursos internos de los funcionarios Civiles dentro del Ministerio del Interior.

8- a) Se solicita implementen reestructuras en las distintas Unidades Ejecutoras del Inciso 04 para el escalafón ejecutivo, teniendo en cuenta que hay poca movilidad entre los grados del 1 al 5 y tenemos muchos funcionarios que por existir una estructura acotada están percibiendo la última cuota de permanencia y no tienen carrera funcional posible, esto además se vio agravado por la reforma de seguridad social en la cual se exigen más años de edad para lograr la causal jubilatoria lo que dificulta el ascenso por corredera (vacante por retiro).

b) Una reestructura del Escalafón Apoyo (PT), adecuando la misma a las necesidades del Inciso 04, con la creación de cargos para los Profesionales Técnicos de gran demanda, muchos de los cuales desempeñan funciones dentro del escalafón L con grados de la escala básica, realizando tareas profesionales con salarios no acordes a la responsabilidad (sin viáticos ni compensaciones a la tarea).



Conclusión

Las grandes y más lucrativas empresas que mueven más capital al mes que todo nuestro país en un año, no lo hace grande su fortuna, sino su capital humano e intelectual. Saben que se requiere además de salarios acordes, cuidar debidamente a su personal, darles beneficios, generar incentivos, y en especial, pequeños pero importantes detalles que los hacen sentirse "mimados" por su condición de trabajador. Así lo hace APPLE, GOOGLE, y AMAZON.

Y por qué a la Policía Nacional mayormente concursan las clases más sumergidas de nuestra sociedad? Y no los más calificados.

Pues sabido es que la reputación de una empresa, primero se logra desde dentro, de su personal; y solamente si ellos profesan su bienestar, su entusiasmo, su calidad de vida y de ingresos; recién entonces podremos pensar que los más calificados les interese la función pública de ser Policías; elevando nuestros estándares de Profesionalismo.

Aquí les presentamos algunas propuestas para empezar a cuidar a nuestros actuales Policías, a darles beneficios, a generarles incentivos, a que sientan lo importante que son para nuestra sociedad.

Dependerá de la voluntad de los Legisladores actuales la Policía que tendremos a futuro... Del futuro de nuestros policías, pero también del futuro de los hijos y nietos de los Legisladores que hoy deciden por nosotros.

Somos el Sindicato Único de Policías.

U.SI.P- 2023

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES DEL URUGUAY

CONSEJO COORDINADOR

**DESDE LA USIP DISEÑAMOS ESTA BATERÍA DE PROPUESTAS CON LAS QUE
CREEMOS PODEMOS LOGRAR MEJORAS EN GRANDES AREAS PARA EL
TRABAJADOR POLICIAL, SALUD, MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO, VIVIENDA
Y SALARIO.**

"LA UNIÓN HACE LA FUERZA"

Patricia Rodriguez

093 464 454

Virginia Rossi

098 142 413

Jorge Clavijo

098 142 413

Ricardo González

091 237 445

Eddy Villamil

092 902 812



Correo electrónico

usipuruguay@gmail.com

Agradecer la colaboración en su Análisis Jurídico (STIP) a la Dra. Flavia NARDONE
y al Magister en Estrategia Flávio CUÑA por el diseño gráfico de su presentación,
introducción, redacción y conclusiones.



ANEXO 1

Acta de convenio- Montevideo, xx de xx del 2022, reunidos por una parte: Ministerio del Interior, representado por xxxx y por otra parte: U.S.I.P representados por xxx, quienes convienen celebrar el siguiente acuerdo;

Capítulo 1- Disposiciones generales

Primero (Antecedentes): En la actualidad se encuentra vigente un convenio, celebrado el 28 de diciembre del 2016, con la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), favoreciendo a parte de las funcionarios que integran al Ministerio del Interior, donde se otorga Beneficios laborales, y teniendo en cuenta la protección de la maternidad, con la finalidad de asegurar la salud y seguridad de las madres, niños y niñas, así como familiares en estado de dependencia.

Segundo (Ámbito de Aplicación): El presente convenio será de aplicación para todas las funcionarios pertenecientes al Ministerio del Interior y desde el momento de la firma del presente convenio

Tercero: las partes acuerdan que los funcionarios mencionados tendrán los beneficios laborales que se detallan a continuación.

Capítulo 2- Beneficios Laborales

Cuarto (Licencia por Maternidad): Los funcionarios tendrán derecho a 14 semanas de licencia por maternidad, la administración reglamentará el uso de este beneficio.

Quinto (Reducción de Jornada por Cuidado de recién nacido): Los funcionarios podrán beneficiarse de la reducción de la jornada laboral, cumpliendo un mínimo de tres horas de trabajo, por cuidado de los recién nacidos entre los seis y doce meses de edad de este, en ningún caso se podrá hacer uso de este beneficio por parte de dos trabajadores en forma simultánea tratándose del mismo recién nacido



Sexto (Reducción de Jornadas por Cuidado): Los funcionarios podrán solicitar por razones fundadas, en caso de enfermedad grave de un familiar directo en situación de dependencia que requieran de cuidados especiales, una reducción de la jornada de trabajo para su cuidado, cumpliendo un mínimo de tres horas de trabajo, durante un máximo de 45 días, debiendo presentar certificados médicos correspondientes, en ningún caso se podrá hacer uso de este beneficio por parte de dos trabajadores en forma simultánea, para lo que se deberá realizar una declaración jurada por parte del funcionario

Séptimo: (Licencias especiales): Se le otorgue a los funcionarios del Ministerio los beneficios en caso de situaciones especiales que son otorgadas por la Ley 20.000- también conocida como Ley federica- la cual se adjunta

Ley N° 20000

Documento original

[Ver Imagen](#)

Fecha de Publicación: 24/11/2021

Página: 7

Carilla: 7

PODER EJECUTIVO MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ley 20.000

Otórganse subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada.

(3.642*R)

PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN

Artículo 1

Sustitúyese el artículo 2° de la Ley N° 19.161, de 1° de noviembre de 2013, por el siguiente:

"ARTICULO 2°. (Período de amparo al subsidio por maternidad).- Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta ocho semanas después del mismo.

No obstante, las beneficiarias autorizadas por el Banco de Previsión Social podrán variar los períodos de licencia anteriores, manteniendo el mínimo previsto en el cuarto inciso del presente artículo.

En caso de nacimientos múltiples, o peso al momento de nacer menor o igual a 1.5 kilogramos, el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta las dieciocho semanas. La extensión del período de amparo al subsidio por maternidad será

un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas".

Artículo 2

Incorpórase el artículo 2° bis a la Ley N° 19.161, de 1° de noviembre de 2013:

"ARTÍCULO 2° bis. (Extensión del período de amparo al subsidio por maternidad en casos de complejidad).- Independientemente de la semana de gestación en que se produzca el nacimiento, en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad impliquen riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario, el período de amparo al subsidio por maternidad podrá extenderse hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

Por el mismo término se extenderá el período de amparo al subsidio por maternidad en los casos en que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

En todos los casos previstos en el presente artículo, la extensión del período de amparo al subsidio por maternidad será un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

En ningún caso, el período de descanso será inferior a catorce semanas.

El Banco de Previsión Social será quien determine la documentación a presentar para que las beneficiarias referidas en este artículo y en el inciso segundo del artículo 2° de la presente ley, puedan ampararse al beneficio de extensión del período de amparo al subsidio por maternidad.

Al término del período de amparo al subsidio por maternidad previsto en este artículo, los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el artículo 12 de la presente ley, serán

beneficiarios del subsidio previsto en el Capítulo III de esta ley, en los términos y condiciones allí establecidas. El plazo máximo de goce del subsidio parental para cuidados se extenderá hasta que el hijo de los beneficiarios cumpla nueve meses de edad".

Artículo 3

Sustitúyese el artículo 3° de la Ley N° 19.161, de 1° de noviembre de 2013, por el siguiente:

"ARTÍCULO 3°. (Parto prematuro).- Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta, pero a partir de las treinta y cuatro semanas de gestación inclusive, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se verá prolongado hasta completar las catorce semanas previstas en el artículo 2° de la presente ley o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto probable inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél.

En el caso que el parto sobreviniere antes de la fecha presunta y hasta las treinta y tres semanas de gestación inclusive, la beneficiaria iniciará el descanso de inmediato y el período de descanso puerperal se podrá prolongar hasta completar las dieciocho semanas o las ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquél.

La extensión del período de amparo al subsidio por maternidad será un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador".

Artículo 4

Sustitúyese el artículo 8° de la Ley N° 19.161, de 1° de noviembre de 2013, por el siguiente:

"ARTÍCULO 8°. (Período de inactividad compensada).- El descanso a que refiere el artículo 7° de la presente ley, tendrá una duración de:

- A) Un máximo de diez días continuos.
- B) Un máximo de treinta días continuos, en los casos de nacimientos citados en el inciso tercero del artículo 2°; y en los artículos 2° bis y 3°, de la presente ley.

El período del descanso previsto en el presente artículo se iniciará el día del parto, salvo para quienes tuvieran derecho a la licencia prevista por el artículo 5° de la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, en cuyos casos comenzará inmediatamente después de concluida ésta".

Artículo 5

Sustitúyese el artículo 12 de la Ley N° 19.161, de 1° de noviembre de 2013, por el siguiente:

"ARTÍCULO 12. (Subsidio parental para cuidados).- Las trabajadoras incluidas en el artículo 1° y los trabajadores incluidos en el artículo 7° de la presente ley, serán beneficiarios de un subsidio para el cuidado del recién nacido, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, hasta que el hijo de los beneficiarios cumpla seis meses de edad referido en los artículos 2° y 3°, o nueve meses de edad, previsto en el artículo 2° bis, de la presente ley.

Uno u otro beneficiario sólo podrán acceder al subsidio, siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada al seguro por enfermedad, salvo lo considerado en el inciso tercero del presente artículo.

El goce del subsidio parental, es incompatible con la percepción de cualquier subsidio por inactividad compensada por parte del mismo beneficiario".

Artículo 6

(Vigencia).- La presente ley será de aplicación a los nacimientos que ocurran a partir del día de su entrada en vigencia.

También será de aplicación a los nacimientos que hayan tenido lugar antes de su entrada en vigencia, siempre que aún no haya finalizado el amparo al subsidio por maternidad de la beneficiaria o que aún no haya finalizado el amparo al subsidio por inactividad compensada por paternidad del beneficiario.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 9 de noviembre de 2021.

BEATRIZ ARGIMÓN, Presidenta; GUSTAVO SÁNCHEZ PIÑEIRO, Secretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL INTERIOR

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO
MINISTERIO DE VIVIENDA Y
ORDENAMIENTO TERRITORIAL
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
MINISTERIO DE AMBIENTE

Montevideo, 18 de Noviembre de 2021

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se otorga subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada.

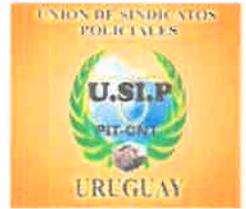
LACALLE POU LUIS; PABLO MIERES; LUIS ALBERTO HEBER; FRANCISCO BUSTILLO; AZUCENA ARBELECHE; JAVIER GARCÍA; ANA RIBEIRO; JOSE LUIS FALERO; WALTER VERRI; DANIEL SALINAS; FERNANDO MATTOS; TABARÉ VIERA ; IRENE MOREIRA; MARTÍN LEMA; ADRIAN PEÑA.

Ayuda



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES URUGUAY



ANEXO 2

MODIFICACIONES LEGALES AL SUBSIDIO TRANSITORIO POR INCAPACIDAD PARCIAL (STIP)

ANTECEDENTES

2 MODIFICACIONES FUNDAMENTALES AL STIP QUE SE ENCUENTRAN VIGENTES

(Ley de Presupuesto 2020-2024 - artículo 145 de la Ley N° 19.924, de 18 de diciembre de 2020):

- * Reducción del plazo del subsidio a la mitad (de 3 años pasó a 18 meses).
- * Creación del concepto: "*Tareas compatibles con el estado de salud*", sugeridas por la Junta Médica de Aptitud, pero autorizadas finalmente por el Jefe de Policía o Director Nacional de la Unidad Ejecutora en la cual presta servicio el policía. En virtud de lo cual, si no las autoriza el jerarca y se vencen los plazos del subsidio, el policía es cesado.

CONSIDERACIONES QUE NO SE HAN ESCUCHADO:

- 1- El plazo de 18 meses es demasiado exiguo para determinar una incapacidad absoluta (sobre todo teniendo en cuenta el nefasto funcionamiento del sistema de salud policial).
- 2- En lugar de quitarnos derechos en relación a la salud, debería reconocerse que somos trabajadores especiales, muchas veces con tareas insalubres, sin embargo, se nos desampara absolutamente, otorgándonos menos plazos y derechos que a todos los demás trabajadores del país, incluso los de la órbita privada.
- 3- Las tareas compatibles con el estado de salud implican una reivindicación histórica de nuestros sindicatos (que adquiere mayor relevancia con la nueva norma que prevé el cese del funcionario ante una incapacidad para la tarea habitual), sin embargo, entendimos y lo seguimos sosteniendo, con la práctica que nos respalda, que no puede, ni debe, instrumentarse en la modalidad en la que se hace.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES DEL URUGUAY
AFUMI – ASPOCA – SIPOLF - SUPU - SIFPOM – U
"LA UNIÓN HACE LA FUERZA"



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES URUGUAY



- 4- El Jefe de Policía o Director Nacional de la Unidad Ejecutora, no debe ser quien decida la “conveniencia” de mantener al funcionario prestando tareas compatibles con su estado de salud, teniendo, en definitiva, la potestad de decidir si lo cesan o no, sin ninguna garantía.**

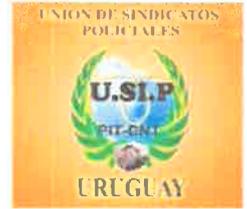
No poseen capacitación específica en salud ocupacional, además de ser un elemento más, de extrema discrecionalidad, que propicia los favoritismos, así como los acosos laborales y sexuales.



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES

URUGUAY



MODIFICACIONES AL STIP LEY N° 20.130 (Reforma de la Seguridad Social)

- Art. 288 (sustituye el artículo 10 de la Ley N° 18.405, de 24 de octubre de 2008. en la redacción dada por el artículo 145 de la Ley N° 19.924, de 18 de diciembre de 2020) *“(Subsidio transitorio por incapacidad).”*

10.8 En forma previa a la finalización del período establecido para el Subsidio Transitorio por Incapacidad, se evaluará al funcionario desde el punto de vista sanitario. De constatarse que mantiene la situación de incapacidad, será considerado incapaz para el desempeño de tareas policiales, cesará en la función mediante vista previa y no requerirá la instrucción de sumario administrativo ni la intervención de la Comisión Nacional de Servicio Civil prevista en el literal c) del artículo 7° de la Ley N° 15.757, de 15 de julio de 1985.

Tendrá derecho a percibir un beneficio especial por dieciocho meses adicionales, el cual constituirá materia gravada y se registrará por las disposiciones referidas al subsidio transitorio en lo pertinente, manteniendo los derechos a la atención sanitaria que brinda el Ministerio del Interior.

Lo mismo ocurrirá si habiéndose reintegrado al servicio, se reiterara la situación de incapacidad dentro de los dos años siguientes a su reintegro.

10.9 Si una vez reintegrado al servicio se reiterara la situación de incapacidad pasados los dos años siguientes a su reintegro, el funcionario podrá reingresar al Subsidio Transitorio por Incapacidad por única vez.

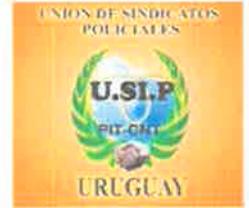
En caso de reintegrarse al servicio y reiterarse la declaración de incapacidad, el funcionario cesará en sus funciones y percibirá el beneficio establecido en el numeral anterior.”

- Los cambios generales que introduce la Reforma de la Seguridad Social, son extremadamente perjudiciales para los trabajadores policiales, en relación al aumento de la



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES URUGUAY



edad de retiro (5 años en la policía es mucho) y al aumento de los años que se promedia para alcanzar el sueldo base de retiro (antes era 5 años, ahora 20 años).

- Específicamente, en relación al cálculo del STIP, ASI COMO A LOS RETIROS POR INCAPACIDAD, la tasa de adquisición de derechos (porcentaje que se aplica al sueldo base de retiro, que ya será menor por comprender 20 años) se establece sobre la base del 45%, cuando en la ley que regía el régimen policial (N° 18.405) era de 65%

AUN MAS PREOCUPANTE ES QUE ESTE CALCULO SE APLICARA A TODA INCAPACIDAD (SALVO ACTO DIRECTO DE SERVICIO), LA LEY NO DISTINGUE ENTRE LA INCAPACIDAD CON NEXO CAUSAL Y SIN NEXO CAUSAL, CON LA TRASCENDENCIA LOGICA QUE DICHA DIFERENCIACION POSEE PARA LOS POLICIAS.



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES

URUGUAY



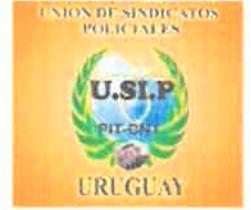
CONSIDERACIONES QUE NO SE HAN ESCUCHADO:

- 1- Esto implica un cambio sustancial en los Derechos de los funcionarios, a los que, si no se les brindan las garantías mínimas (las que nos cansamos de gritar que no están dadas), terminarán cesados en sus funciones, con una incapacidad, sin garantía ninguna del nexo causal con el servicio, sin importar los años de servicio que posea, o la edad que tengan, ni tampoco, la patología que atraviesen, extremos que no se han tenido como condicionantes para el cese.
- 2- ESTO ES: TODOS VAN A SER CESADOS SIN DISTINCIONES. INCLUSO FUNCIONARIOS CON MÁS DE 20 AÑOS DE SERVICIO, Y/O CON PATOLOGIAS COMO EL CANCER, U OTRAS ENFERMEDADES TERMINALES O CRONICAS, SUMANDO LA ABSOLUTA CARENCIA DE GARANTIAS AL NO REQUERIR INSTRUCCIÓN DE SUMARIO, NI INTERVENCION DE LA COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, UNICAMENTE CON UNA VISTA PREVIA.
- 3- ¡LA AUCENCIA ABSOLUTA DE GARANTIAS Y CONDICIONES ES ALARMANTE Y MUY PREOCUPANTE!
- 4- Recientemente se conoció el Decreto Nro. 224/2023, que refiere al nuevo régimen de Licencia y Subsidio por enfermedad de los Funcionarios Públicos, y en sus artículos 20 y 21 establece excepciones al régimen, según el tipo de patología (vinculadas al embarazo y/o enfermedades invalidantes que conlleven tratamientos prolongados), extremos, que ni siquiera, están contemplados en esta legislación que detallamos, en forma totalmente incoherente ante una consecuencia de tal gravedad como lo es un cese en las funciones. No se comprenden los criterios y el maltrato al policía, en relación con el resto de la población.
- 5- Por último y con mayor alarma, se limita el ingreso al STIP, legislación innovadora!!
Un policía no se podrá incapacitar en el término de 2 años por la misma causa (STIP), porque será CESADO EN SUS FUNCIONES.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES DEL URUGUAY
AFUMI – ASPOCA – SIPOLF - SUPU - SIFPOM – U
“LA UNIÓN HACE LA FUERZA”



U.S.I.P.
UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES
URUGUAY



- 6- PERO AUN PEOR, NO PODRÁ INCAPACITARSE MÁS. PORQUE INGRESARÁ AL STIP POR UNICA VEZ EN SU VIDA Y LUEGO SERÁ CESADO.
- 7- POR SUPUESTO, QUE LA REBAJA SUSTANCIAL EN EL CALCULO BASE PARA EL STIP Y EL RETIRO POR INCAPACIDAD ES MUY GRAVOSO, Y AUN MÁS QUE NO SE DISTINGA LA INCAPACIDAD CON O SIN NEXO CAUSAL.

**ESTA LEGISLACION ES UN CASTIGO DEMASIADO DURO
PARA EL POLICIA!!!**

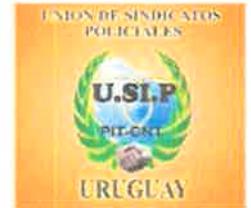
EN UN PLANO DE GRAN FRAGILIDAD COMO LA SALUD Y LA ENFERMEDAD,
A LA QUE SE ESTA EXPUESTO CONTINUAMENTE POR LA PROPIA
NATURALEZA DE LA FUNCION.

SE LO PONE EN RIESGO A ÉL O ELLA, PORQUE NO SE VA A CERTIFICAR CON
ESTAS LIMITANTES Y CONSECUENCIAS, ES VERDAD, PERO TAMBIEN, SE
PONE EN RIESGO A TODA LA POBLACION.



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES URUGUAY



PROPONEMOS:

- SE ESTABLEZCA, COMO MINIMO, EL PLAZO DE DURACION DEL STIP EN 2 AÑOS.
- SE CREE UNA COMISION INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DEL MINISTERIO DEL INTERIOR Y TECNICOS DE SALUD OCUPACIONAL, QUE BRINDE LAS GARANTIAS MINIMAS A LOS FUNCIONARIOS QUE SE PRETENDE CESAR EN SU FUNCION; ACTUANDO EN TODOS LOS CASOS, QUE IMPLIQUEN DESICIONES SOBRE ENFERMEDADES Y CONDICIONANTES DE NEXO CAUSAL, ASI COMO VINCULADOS A RESOLUCIONES DE TAREAS COMPATIBLES CON EL ESTADO DE SALUD DE LOS FUNCIONARIOS INCAPACITADOS.
- SE LE BRINDEN TODAS LAS OPORTUNIDADES DE DEFENSA Y GARANTIAS LEGALES DE IMPUGNACION A LOS FUNCIONARIOS, MAYORMENTE, SOBRE LAS RESOLUCIONES QUE DETERMINEN EL CESE DE FUNCIONES, OTORGANDOLE EFECTO SUSPENSIVO A LA EJECUCION DEL ACTO, EN TANTO NO SE RESULEVAN LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS INTERPUESTOS.
- A DICHOS EFECTOS, QUE SE REQUIERA SUMARIO POR INEPTITUD FISICA E INTREVENCIÓN DE LA COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL ANTES DE CESAR A UN FUNCIONARIO.
- QUE NO SE LIMITE EL INGRESO AL STIP DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES.
- SE DISTINGA LA INCAPACIDAD CON O SIN NEXO CAUSAL A EFECTOS DEL CALCULO DEL SUBSIDIO O RETIRO POR INCAPACIDAD.



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES

URUGUAY



ANEXO 3

PROPUESTA DE INCREMENTO ESC L POLICIAL – RENDICIÓN DE CUENTAS 2023.

Esta propuesta está basada en el entendido que aun así el Ministerio del Interior haya recibido un incremento salarial en la última rendición de cuentas diferencial al sector público el que nos permitió tener una recuperación real del salario en alguno de los grados; creemos que nuestro salario es insuficiente, principalmente por lo especial de la función y características de la misma, por encontrarnos bajo un régimen especial debemos de ser tomados como tales, más aun en estas instancias y realizar un análisis específico para determinar cómo se ha hecho en esta Rendición que no somos merecedores del mismo, como sí lo son las Jerarquías del Ministerio.

Se asigna en el Art 113 a los funcionarios del Esc. L que Ocupen temporalmente un cargo asignado para los Q (Jefes de Policías, Directores, Sub Directores en situación de retiro) con salarios que van de \$ 239.383 a \$ 106.813 esta de partidas especiales por hasta un máximo del 45% del salario del cargo que ocupa, con una asignación total del \$11.080.272 OG 042.581 más aguinaldo y cargas legales, lo que significaría un total \$ 14.464.371.

Creándose partidas por Art. 237 de la Ley 18.719 que refiere a partidas a la función del personal superior en actividad OG 042.550 las cuales oscilan desde \$16.600 a \$ 30.600 (según literal, grado y años de servicio).

No vemos con buenos ojos que el incremento al presupuesto de nuestro inciso sea por partidas destinadas a la función de aquellos que tienen los mayores sueldos por los cargos que ocupan y no así se reconozca la labor de los más sumergidos, los que realizan la tarea en el territorio desempeñando la función de disuasión y represión del delito, así como las tareas de apoyo de las distintas Unidades que conforman el Ministerio del Interior.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES DEL URUGUAY

AFUMI - SUPU – SIFPOM- SIPOLF - ASPOCA

“LA UNIÓN HACE LA FUERZA”



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES

URUGUAY



RECUERDEN; la tasa de suicidio, así como los intentos, es la más alta en nuestra organización, no les hace reflexionar esto? destacando así lo especial de la función las causas; lo apremiados que se ven los trabajadores policiales dentro de un régimen que exige esfuerzos sin brindar un entorno laboral adecuado ni condiciones de trabajo suficientes para el desempeño de la buena función no obstante se obtienen los resultados esperados, lo que ha quedado demostrado por las cifras de disminución de los delitos.

Compañeros que trabajan en malas condiciones, en un entorno no salubre, con un régimen que castiga y no reconoce las necesidades del mismo, como si se hace en otros sectores de trabajo, con un régimen poco flexible y garantista, sancionatorio y disciplinario que no tiene en cuenta la calidad humana de sus funcionarios.

Cuidemos y apoyemos a los que nos cuidan con mejores condiciones de trabajo y laborales, con un salario acorde a lo especial de su función y riesgos en el desempeño de la misma.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES DEL URUGUAY

AFUMI - SUPU – SIFPOM- SIPOLF - ASPOCA

“LA UNIÓN HACE LA FUERZA”



U.S.I.P.

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES



MODELO INCISO INCREMENTO LIQUIDO A PERCIBIR (DESC LEGALES SIN IRPF)

ESCL EJECUTIVO

GRADO	DENOMINACIÓN	NOMINAL ENERO 2023	%	Incremento	Nominal final (Inc proyectado)	Liquido(-19% Montepío Sanidad Tutela)
10	CRIO GRAL	\$ 141.547,05	1,7%	\$ 2.406,30	\$ 143.953,35	\$ 116.602,21
9	CRIO MAYOR	\$ 130.161,82	1,7%	\$ 2.212,78	\$ 132.376,60	\$ 107.225,05
8	CRIO	\$ 93.899,58	1,7%	\$ 1.599,29	\$ 95.498,87	\$ 77.351,66
7	SUB CRIO	\$ 80.636,67	2,0%	\$ 1.612,23	\$ 82.249,40	\$ 66.622,02
6	OF PPAL	\$ 75.204,72	2,0%	\$ 1.514,09	\$ 77.218,81	\$ 62.547,34
5	OF AYUDANTE	\$ 70.896,78	2,7%	\$ 1.914,21	\$ 72.810,99	\$ 58.976,90
4	SOM	\$ 68.078,68	2,7%	\$ 1.838,12	\$ 69.916,80	\$ 56.632,61
3	SGTO	\$ 62.450,65	2,7%	\$ 1.687,25	\$ 64.177,90	\$ 51.984,10
2	CABO	\$ 59.282,88	2,7%	\$ 1.614,25	\$ 61.401,33	\$ 49.735,08
1	AGENTE	\$ 54.244,81	2,0%	\$ 1.094,90	\$ 55.859,71	\$ 45.230,16

ESCL APOYO

GRADO	DENOMINACIÓN	NOMINAL 2023	%	Incremento	Nominal final (Inc proyectado)	Liquido(-19% Montepío Sanidad Tutela)
10	CRIO GRAL	\$ 124.065,40	1,7%	\$ 2.109,11	\$ 126.174,51	\$ 102.201,35
9	CRIO MAYOR	\$ 116.047,91	1,7%	\$ 1.972,81	\$ 118.020,72	\$ 95.596,79
8	CRIO	\$ 80.954,88	1,7%	\$ 1.376,25	\$ 82.331,11	\$ 66.688,20
7	SUB CRIO	\$ 69.661,07	2,0%	\$ 1.393,22	\$ 71.054,29	\$ 57.553,98
6	OF PPAL	\$ 65.207,98	2,0%	\$ 1.304,16	\$ 66.512,14	\$ 53.874,83
5	OF AYUDANTE	\$ 60.640,22	2,7%	\$ 1.637,29	\$ 62.277,51	\$ 50.444,78
4	SOM	\$ 52.342,49	2,7%	\$ 1.413,25	\$ 53.755,74	\$ 43.542,15
3	SGTO	\$ 49.809,13	2,7%	\$ 1.344,85	\$ 51.153,98	\$ 41.434,72
2	CABO	\$ 47.354,37	2,7%	\$ 1.278,52	\$ 48.637,94	\$ 39.392,68
1	AGENTE	\$ 44.111,67	2,0%	\$ 882,23	\$ 44.993,90	\$ 36.445,06

CONTRATADOS CIVILES

GRADO	DENOMINACIÓN	NOMINAL 2023	%	Incremento	Nominal final (Inc proyectado)	Liquido(-19% Montepío Sanidad Tutela)
10	CRIO GRAL	\$ 115.377,63	1,7%	\$ 1.961,42	\$ 117.339,05	\$ 95.044,63
9	CRIO MAYOR	\$ 110.295,79	1,7%	\$ 1.883,53	\$ 112.679,32	\$ 91.270,25
8	CRIO	\$ 77.825,19	1,7%	\$ 1.325,03	\$ 79.148,22	\$ 64.110,06
7	SUB CRIO	\$ 67.007,31	2,0%	\$ 1.340,15	\$ 68.347,46	\$ 55.361,44
6	OF PPAL	\$ 62.821,94	2,0%	\$ 1.256,44	\$ 64.078,38	\$ 51.903,49
5	OF AYUDANTE	\$ 58.529,07	2,7%	\$ 1.580,28	\$ 60.109,35	\$ 48.688,58
4	SOM	\$ 51.600,33	2,7%	\$ 1.393,21	\$ 52.993,54	\$ 42.924,77
3	SGTO	\$ 49.117,32	2,7%	\$ 1.326,17	\$ 50.443,50	\$ 40.859,23
2	CABO	\$ 46.713,13	2,7%	\$ 1.261,25	\$ 47.974,38	\$ 38.859,25
1	AGENTE	\$ 43.578,86	2,0%	\$ 871,58	\$ 44.450,44	\$ 36.004,85

CONTRATADOS POLICIALES

GRADO	DENOMINACIÓN	NOMINAL 2023	%	Incremento	Nominal final (Inc proyectado)	Liquido(-19% Montepío Sanidad Tutela)
10	CRIO GRAL	\$ 117.561,70	1,7%	\$ 1.998,55	\$ 119.560,25	\$ 96.843,80
9	CRIO MAYOR	\$ 113.886,01	1,7%	\$ 1.919,06	\$ 114.805,07	\$ 92.992,11
8	CRIO	\$ 79.084,11	1,7%	\$ 1.344,43	\$ 80.428,54	\$ 65.147,12
7	SUB CRIO	\$ 68.057,53	2,0%	\$ 1.361,55	\$ 69.418,68	\$ 56.229,13
6	OF PPAL	\$ 63.785,96	2,0%	\$ 1.275,72	\$ 65.061,68	\$ 52.699,96
5	OF AYUDANTE	\$ 59.408,52	2,7%	\$ 1.604,09	\$ 61.012,55	\$ 49.420,17
4	SOM	\$ 52.342,49	2,7%	\$ 1.413,25	\$ 53.755,74	\$ 43.542,15
3	SGTO	\$ 49.809,13	2,7%	\$ 1.344,85	\$ 51.153,98	\$ 41.434,72
2	CABO	\$ 47.354,37	2,7%	\$ 1.278,52	\$ 48.637,94	\$ 39.392,68
1	AGENTE	\$ 44.111,67	2,0%	\$ 882,23	\$ 44.993,90	\$ 36.445,06

UNIÓN DE SINDICATOS POLICIALES DEL URUGUAY
AFUMI - SUPU - SIFPOM - SIPOLF - ASPOCA

SOCIEDAD APÍCOLA

IMPORTANCIA DE LAS ABEJAS EN LA COLZA



La ausencia de polinizadores disminuye 16% el rendimiento del cultivo.¹



Además aumentan la uniformidad de maduración del cultivo y esto provoca ahorro de costos operativos de cosecha y disminuye pérdidas de grano.¹



Se necesitan 5 colmenas por hectárea para polinizar el cultivo.²



En el 2023 se plantarán 250.000 hectáreas de colza.



Se necesitarán 1.250.000 colmenas para polinizar correctamente el cultivo.



En el Uruguay hay menos de 400.000 colmenas cercanas a los cultivos.³

ESTÁN FALTANDO 850.000 COLMENAS PARA UNA POLINIZACIÓN ÓPTIMA DEL CULTIVO.

Intención de siembra 2023	250.000 hás
Precio esperado	416 U\$/ton ⁴

Rendimiento ⁵	1600 kg/há	1856 kg/há
Valor país del cultivo	U\$S 166.400.000	U\$S 193.024.000
	Sin abejas	Con abejas

En el 2023 los agricultores y el país perderemos muchos millones de dólares por falta de abejas.

Elaborado por Cooperativa Apicultores de Artigas

⁴Precio a mayo 2023 brindado por COPAGRAN, puede variar.
⁵Se tomó como referencia el rendimiento promedio publicado por DIFA.

¹Mazzilli y col. Cangue, 2016. No 3
²En base a observaciones de científicos uruguayos y reportes de la región.
³Cálculo realizado en base el registro de colmenas SINATPA -MGAP 2022

Agradecimientos a: Estela Santos, Belén Brancichela, Ciro Invernizzi, Roberto Linale y Jorge Harriet.
 Coordinador responsable: Ing. Agr. (Msc. Phd) Yamandú Mendoza



Dirección General de la Granja



INFORME PARA LA COMISIÓN DE HACIENDA Y PRESUPUESTO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

- 1) **Antecedentes:** Desde la Zafra agrícola 2000/2001 surgió una transformación en el Uruguay con la expansión del cultivo de soja y en la década de los '90 con la implantación de los montes de eucaliptos para la primera planta de producción de Botnia inaugurada en el 2007. Hoy, ambos cultivos, más la colza, abarcan aproximadamente 1.940.000 hectáreas (datos de la Zafra 2020/2021). En esos 20 años el sector apícola tuvo que adaptarse a la nueva realidad productiva, debiendo la gran mayoría de productores abandonar los campos que ocupaban y buscar nuevos lugares. También debieron empezar a realizar la trashumancia, o sea, mover sus apiarios a montes de eucaliptos para lograr los kilos de miel necesarios para lograr el beneficio económico que se obtenía antes con el sistema de producción de apiarios fijos en un lugar. Es sabido que antes de este cambio del modelo productivo la producción promedio por colmena era de **35 kg/colmena**. En el **Anuario de DIEA del año 2022** se indica que el promedio para el año **2021 fue de 20 kg/colmena** y el promedio para el **decenio 2012-2021 fue de 20,1 kg/colmena**.

En ese contexto, también debieron adaptarse a la aparición de los agroquímicos, necesarios para el nuevo paquete tecnológico agrícola que ocasionó pérdidas numerosas de colmenas expuestas a algunos de estos productos.

- 2) **Fundamentación:** Por todo lo expuesto en los antecedentes se ha observado un número descendente en el número de apicultores desde el año 2011 a la fecha de 3.292 a 2.769 según los últimos datos de la reciente Declaración Jurada de Propietarios de Colmenas (MGAP – DIGEGRA).

Un **60%** de este número, o sea unos **1.600 productores hacen transhumancia, de los cuales se estima que hay unos 200 que son propietarios de más de 500 colmenas (más de 100.000 colmenas) los cuales estarían en condiciones de comprar vehículos utilitarios 4 x 4.**

Si pensamos en el parque automotor de estos 1.600 productores la gran mayoría tienen vehículos de los años '80 a '90, a esto se suma que los caminos para ingresar a las forestales son malos y están perdiendo de producir más kilos de miel cuando las condiciones climáticas no lo permiten además de las evidentes fallas mecánicas en ruta producidas por un parque automotor envejecido.

Por todo esto pensamos que el vehículo utilitarios 4 x 4 es tan necesario para el apicultor como el tractor para el agricultor.

Si hacemos una cuenta rápida, **200 vehículos utilitarios** a un precio de mercado de **U\$S 40.000,00 al público** representan en impuestos aproximadamente **U\$S 4.000.000,00** que el Estado deja de percibir pero pasaría a exportar de **U\$S 2.000.000,00 hasta U\$S 5.000.000,00 por aumento de producción de miel** y por otro lado por polinización de colza (según los últimos datos de área

sembrada, unas **250.000 hás** y un precio al 23 de agosto último de **U\$S 450,00/ton**) pasaría de producir unos **U\$S 168.000.000,00** a aproximadamente **U\$S 215.000.000,00**.

No se está contando el beneficio obtenido por polinización de otros cultivos tan dependientes como la colza como son: manzana, pera, durazno, membrillo, arándano, alfalfa, zapallo Kabutiá, zapallito, zapallo criollo y otros, pepino, coliflor, cebolla, zanahoria y espárrago. Hay otros cultivos también (como los cítricos) pero no son tan dependientes de la polinización.

Otro motivo que justifica esta solicitud es la importación libre de impuestos de implementos para la carga y descarga de colmenas como plumas, guinches, montacargas que facilitan el trabajo en la trashumancia. A estas herramientas el número de apicultores sería mayor a los 200 mencionados antes ya que, como se había mencionado más arriba, la idea sería que abarcara a todos los apicultores Registrados. **Se evitarían accidentes de trabajo (BSE) y enfermedades laborales (BPS).**

En caso de que el Sector no pudiera acceder a este beneficio, se le haría muy difícil acceder a estos vehículos en el mercado local.

En base a estos argumentos creemos que la importación de vehículos utilitarios 4 x 4 y herramientas para manipulación de colmenas (plumas, guinches, por ejemplo) terminarían generando un beneficio tanto para el Estado como para el sector Apícola como para el Agropecuario y Hortifrutícola y la Sociedad toda. Muchas gracias.

Fuentes consultadas:

- 1) <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4107/1/uy24-14618.pdf>
- 2) <http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/15787/1/Revista-INIA-58-Setiembre-2019-p.24-27.pdf>
- 3) <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/balance-10-anos-de-la-instalacion-de-la-planta-de-celulosa-botnia-upm-en-fray>
- 4) <https://www.montevideo.com.uy/ZZZ-No-se-usa/Un-ano-de-la-inauguracion-de-Botnia-uc71963>
- 5) <https://www.uruguayxxi.gub.uy/uploads/informacion/20c2018b1a2e68514020b55bcd11b62c6874640e.pdf>
- 6) <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/sites/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/files/2023-01/Superficie%20Plantado%20Informe%202022.pdf>
- 7) <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/29466>
- 8) http://www.eemac.edu.uy/cangue/joomdocs/cangue_37/cangue_14-18.pdf
- 9) <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/comunicacion/publicaciones/anuario-opypa-2021/analisis-sectorial-cadenas-productivas/sector-apicola>

- 10) <https://www.eltelegrafo.com/2023/07/la-sau-estima-que-la-produccion-apicola-de-la-zafra-2022-23-descendera-un-50/>
- 11) <https://descargas.mgap.gub.uy/DIEA/Anuarios/Anuario2022/O MGAP Anuario estad%C3%ADstico %202022-DIGITAL.pdf>
- 12) <https://www.insumosygranos.com.uy/mercado.php>

PEDECIBA

PEDECIBA

Actividades realizadas con el aumento presupuestal
recibido en la RDC 2022

Dr. David Gonzalez Berrutti,
Director de PEDECIBA

1 de setiembre de 2023

Incremento recibido en la RDC 2022

- Programa posdoctoral: \$12.000.000
- Programa de despegue científico: \$10.000.000
- Cursos transversales: \$ 3.000.000
- **TOTAL: \$ 25.000.000**

Programa Posdoctoral

Beca posdoctoral:

- Horario: 30 h/sem
- Remuneración: \$69.720 nominales
- Duración: 1 año
- Renovación: sujeta a informe aprobado y disponibilidad de fondos
- Dirigida prioritariamente a doctores residentes en Uruguay

Proyectos presentados

Rodrigo Gurdek	El efecto del clima y el ambiente en la conectividad y capacidad de adaptación en poblaciones de peces de la costa uruguaya
Manuel Saenz	Inferencia y Optimización en Altas Dimensiones
Paula Batista	Evaluación de genotipos resistentes, adaptados y resilientes al cambio climático en Uruguay
Camila De Mello	Surgencia costera en Uruguay (1992 - 2022): variabilidad, factores controladores y predictibilidad
Aldo Manzueti	Actualización del conocimiento de los mamíferos carnívoros continentales del Cuaternario de Uruguay
Mariano Martínez	Origen, estructura metapoblacional y conectividad de la especie criptogénica <i>Neomysis americana</i> en la costa uruguaya inferidas mediante marcadores genéticos
Erlén Cruz	Propiedades antibacterianas y antibiofilm de nanopartículas de policianoacrilato de n-butilo contra bacterias patógenas presentes en implantes médicos
Signe Haakonsson	Floraciones de cianobacterias en los embalses del Río Negro: hacia el desarrollo de alertas tempranas en un contexto de eutrofización y variabilidad climática
Lucía Rodríguez	Efecto de la facilitación y la conectividad en la estructura de redes ecológicas positivas
Alejandro Peixoto	Reacciones multicomponentes verdes: Estudio de la utilización de dihidrolevoglucosenona originada de biomasa como componente cetona en las reacciones de Passerini y Ugi.
Cristhian Clavijo	Rol de las lagunas marginales para la conservación de la biodiversidad de aguas continentales
Paula Faral-Tello	Uso de códigos de barra genómicos como herramienta para estudiar la dinámica poblacional de transmisión transplacentaria de parásitos apicomplejos
Mónica Serppe	Perfiles globales de desarrollo y su estabilidad durante la educación inicial: un análisis de transición latente.
Claudia Corbi	Genómica para la conservación del venado de campo en Uruguay
Carolina Bueno	Cronoestratigrafía del sistema lagunar más grande del mundo durante el Holoceno y Antropoceno
Andrea Corona	Litopterna (mammalia, "meridiungulata") del neógeno y cuaternario de Uruguay
Gaby Martínez	Impacto de la rigidez de la matriz extracelular en la β -II-espectrina de axones periféricos: Modelo de cultivo 3D para el estudio de señales mecánicas.
Ximena Martínez	Dinámica ecológica y resiliencia de las comunidades formadoras de turba de la Laguna Negra: herramientas para la conservación, rehabilitación y restauración
Sebastián Tambusso	Anatomía y variabilidad en ciervos actuales y extintos de Uruguay: implicancias poblacionales, sistemáticas y paleobiológicas.

Proyectos presentados

Soledad Marroni	Efecto de las floraciones de cianobacterias en los bivalvos nativos y exóticos. Usos potenciales como biofiltros en sistemas de potabilización.
Sergi Burniol	Ergodic properties of horospheres
Adam John	The morphosedimentary evolution of the Uruguayan continental margin, from the 'mid' Cretaceous to Present: Implications for the future development of the maritime territory
Yamil Abraham	Estudio y caracterización de medios granulares mediante propagación de ondas elásticas
Sebastián Miles	Desarrollo de vacunas veterinarias contra patógenos de interés productivo en Uruguay
Alexandra Cravino	Anatomía de una invasión: ciervo axis (Axis axis), impactos ecológicos y dinámica de enfermedades infecciosas
Luciana Gama	Variación de la dieta de la tortuga verde (Chelonia mydas) en Uruguay asociada a cambios comportamentales y a la disponibilidad de macroalgas en las últimas décadas.
Mariana Ingold	Estudios Mecanísticos de Reacciones Multicomponente Mediante Espectroscopia de RMN y Cálculos Computacionales
Raissa Moreira	Leucosis Enzoótica Bovina: análisis longitudinal de la dinámica de la carga proviral en un establecimiento lechero endémico de Uruguay
Andrés Di Paolo	Estudio de la nano-arquitectura proteica del Complejo Sinaptonémico mediante microscopía de super resolución y Exchange DNA-PAINT.
Moisés Escalona	Evolución acústica, morfológica y de la historia natural de un grupo diverso de ranas Neotropicales (Amphibia, Anura, Hylidae, Cophomantini)
Erick Mateus	Identification of key bacteria for ecological dynamics in a coastal marine observatory
Eugenia Amorós	Desarrollo de dispensadores de liberación controlada de semioquímicos para su aplicación en sistemas de manejo integrado de plagas en agricultura y apicultura
Victoria Giorgi	Búsqueda y caracterización de nuevos metabolitos con actividad nematocida en cepas de Streptomyces de Uruguay
Florencia Sena	Estudio de los mecanismos moleculares de la diferenciación sexual de Toxoplasma gondii
Santiago Martinchich	Estructuras geométricas invariantes en dinámica
Loreley Castelli	Nutrición, microbiota y salud: explorando el papel de la microbiota intestinal de las abejas melíferas en los procesos de detoxificación

Programa de Despegue Científico

Apoyo a investigadores graduados después de 2017 y sin proyectos financiados

- Monto para gastos: \$80.000 anuales
- Promoción de su investigación
- Capacitación
- Duración: 1 año
- Renovación: sujeta a nueva postulación y disponibilidad de fondos

Programa de Despegue Científico

Distribución de ribosomas traduccionalmente activos y sus contactos con proteínas asociadas al transporte axonal y reguladoras de la traducción en condiciones basales y de injuria.
Identificación de proteínas mitocondriales acetiladas en hígado de vacas lecheras con distintos niveles de inclusión de pasturas
Desarrollo de dispensadores de liberación controlada de semioquímicos para su aplicación en sistemas de manejo integrado de plagas en agricultura y apicultura
Realizando las interacciones hidrofóbicas mediante la incorporación de un farmacóforo emergente en un sistema químico inhibidor de tirosina quinasa.
Estudio de los grandes desvíos para el fenómeno de Peano
Estudio de estructuras invariantes para dinámicas parcialmente hiperbólicas
Evaluación de anticuerpos anti toxina botulínica en pacientes refractarios al tratamiento con toxina botulínica
Efecto del sistema de alimentación en el desempeño de vacas lecheras Holando y Normando: Un enfoque hacia la sustentabilidad y adaptación en sistemas productivos no convencionales
Estudio del sistema glinfático en la progresión de los síntomas de ELA en un modelo murino SOD1G93A
Neuroesteroides como reguladores de la agresión
Desarrollo de Nuevos Materiales Moleculares Crio-refrigerantes basados en Compuestos de Coordinación Mixtos 4f/nd (n = 3-5) para la Licuefacción Eficiente de Hidrógeno
Caracterización del microbioma intestinal y en el trastorno del espectro autista en Uruguay
Desarrollo de complejos de 99mTc para imagenología molecular en cáncer de mama triple negativo.
Actualización del laboratorio de computación de alto rendimiento.
Evaluación del efecto del calcio sobre la composición del microbioma de la rizósfera de papa con diferentes niveles de resistencia a la marchitez bacteriana.

Programa de Despegue Científico

Evaluación de los lncRNAs diferenciales en <i>T. cruzi</i> entre crecimiento exponencial y estrés nutricional.
Desarrollo de una técnica in house para la determinación de la carga viral de Torque teno virus en sangre para su monitoreo en pacientes trasplantados del Uruguay
Estudio de la adsorción de contaminantes aniónicos y catiónicos en lignina y lignina funcionalizada.
Regulación farmacológica de la termogénesis dependiente de creatina en el tejido adiposo: rol del crosstalk entre células inmunes y adipocitos
Estudio de la glucólisis en la cilia primaria en <i>Caenorhabditis elegans</i>
Estudio de estados ligados de quarks
Surgencias costeras en Uruguay: caracterización y análisis de su variabilidad durante los últimos 30 años.
Desarrollo de una formulación líquida de apitoxina para uso tópico en caninos para su aplicación en la terapia del dolor y antiinflamatoria.
Diversidad genética y fenotípica de gasterópodos <i>Heleobia</i> en un gradiente ambiental de la costa uruguaya
Estudio de la participación de mir-301b en la metástasis de cáncer de próstata in vivo: imagenología en modelo de ratón
Síntesis y preparación de Nanoestructuras y fotodetectores de ZnO por vía hidrotermal
Rol de la matriz extracelular en la plasticidad neuronal inducida por psicodélicos
Cálculo de formas paramodulares usando formas modulares ortogonales
Estructura poblacional del gato (<i>Mustelus schmitti</i>), un tiburón amenazado
Epidemiología molecular de <i>Acinetobacter baumannii</i> : caracterización genómica clones multiresistentes prevalente en Uruguay

Programa de Despegue Científico

Empleo de un exopolímero bacteriano como material superabsorbente en suelo
Nanopartículas de oro funcionalizadas con ceftriaxona como material de recubrimiento con potencial antibacteriano y antibiofilm
Virus de la Hepatitis C e ineficiencia traduccional: debilidad o fortaleza?
Análisis de la respuesta morfológica de especies forrajeras nativas en el sotobos que forestal: comprensión de las estrategias de adaptación y crecimiento de las plantas.
Evaluación experimental del calentamiento sobre comunidades naturales: rol de la aclimatación en curvas de performance térmica en fitoplancton.
Teorías efectivas de cuerdas y el tubo de flujo de Yang-Mills
Descifrando nuevos mecanismos moleculares de motilidad en Espiroquetas: el endoflagelo de Leptospira como modelo
Digitalización y estudio de la diversidad de Dermaptera y Phasmatodea depositados en la Colección Entomológica de la Facultad de Ciencias
Cohomología de Tate relativa a clases de objetos gorenstein
Optimización química del sistema de isoquina e isotebuquina hacia un potencial agente leishmanicida
Estudio de flujos confinados en tubos y su alteración debido al transporte de partículas en suspensión: hacia el modelado del flujo sanguíneo.
Espectro complementario de digrafo
Generación de biosensores sensibles, de bajo costo para la determinación de miRNA como biomarcadores circulantes en infecciones de Fasciola hepática
"Relevancia de las peroxirredoxinas citosólica (CPx) y mitocondrial (MPx) en el fenotipo virulento en la cepa de Trypanosoma cruzi C8C3hvir"
Modelos celulares tridimensionales de placenta para estudiar la transmisión vertical de patógenos
Análisis de parámetros celulares en respuesta a un microambiente hipóxico en células de ameloblastoma mediante microscopía de fase cuantitativa

Programa de Despegue Científico

Diseño de un biocatalizador basado en <i>E. coli</i> para la biotransformación de isoflavonas de soja en equol.
Módulos F Pn-proyectivos y dimensiones F Pn-proyectivas
Evolución Paleambiental y cambio climático en el Lago Kitezh, Antártida
Lectinas como herramientas en el diagnóstico de enfermedades congénitas de glicosilación en neonatos: un abordaje específico para identificación de isoformas de glicoproteínas.
<i>Grateloupia turuturu</i> como holobionte: primer acercamiento a la microbiota bacteriana y su posible efecto en el desempeño de una especie exótica
Caracterización genética de virus que infectan colonias de abejas melíferas sobrevivientes y susceptibles a <i>Varroa destructor</i> en Uruguay
Impactos clínicos, funcionales, autonómicos y cardiometabólicos de diferentes modalidades de ejercicio físico en la rehabilitación precoz de pacientes con infarto agudo de miocardio con supradesnivel-ST sometidos a intervencionismo percutáneo primario
Genómica para la conservación del venado de campo en Uruguay
Radiación de Hawking y Evaporación de agujeros negros
Análisis de la dinámica del flujo pulsátil de fluidos no newtonianos en tubos rígidos y su influencia en el transporte de partículas rígidas
Síntesis de derivado [1,2,4,5]tetrazina sustituido con agente quelante MAG3
Estudio de la biodegradación enzimática de nonilfenol
Caracterización y modelado de la radiación solar ultravioleta (A, B y Eritema) en Uruguay a partir de información satelital.
Desarrollo de herramientas bioinformáticas en ecología microbiana: estimando la distribución de rasgos funcionales en datos metagenómicos
Secuenciación dirigida y enriquecida por software de genes candidatos en parto prematuro
Estudio y desarrollo de alimentos en respuesta al comportamiento alimentario de la población uruguaya hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de salud

Programa de Despegue Científico

Respuesta poblacional del sapo común a la urbanización
Parásitos2: ¿Qué parásita a los platelmintos parásitos?
Proteínas PIWI: Guardianes del Ciclo Celular en Cáncer de Coton.
Macroplásticos y sus efectos sobre el ambiente bentónico: una aproximación experimental.
Programación fetal y exposición prenatal al alcohol en ratas: análisis de consecuencias neurofisiológicas, cognitivas, anímicas, sociales y del tratamiento con probióticos
Litopterna (mammalia, "meridiungulata") del neógeno y cuaternario de Uruguay
Respuesta de la vegetación frente a quemas realizadas en diferentes estaciones de año en pastizales de Sierras del Este
Descarte pesquero: la cosecha rechazada, implicaciones ambientales y oportunidades de investigación
Implementación de cultivos en 3 dimensiones de acinos mamarios para analizar la capacidad anti-AGEs de compuestos naturales derivados del orujo de uva Tannat.
Interactómica preliminar de las conexinas 26 y 43 en la médula espinal lesionada.
Caracterización funcional y estructural de la lactonasa clave para la biosíntesis de urolitinas a nivel de la microbiota intestinal
Efecto de las floraciones de cianobacterias en los bivalvos nativos y exóticos. Usos potenciales como biofiltros en sistemas de potabilización.
Impacto de la rigidez de la matriz extracelular en la β -II-espectrina de axones periféricos: Modelo de cultivo 3D para el estudio de señales mecánicas.
Caracterización de los códigos perfectos en la métrica de Niederreiter-Rosenbloom-Tsfasman (NRT).
Dilucidación de los mecanismos que subyacen a la mejora cognitiva por Cannabigerol en rata: relevancia del receptor TrkB

Programa de Despegue Científico

Regulación de la biogénesis de la envoltura celular de Corynebacteriales por fosforilación de proteínas
Identificación de nuevos componentes del divisoma y el elongasoma de Corynebacteriales utilizando datos de proteómicos, patrones de ubicación de genes e inteligencia artificial
Caracterización de las neuronas de la corteza somatosensorial rodeadas por redes perineuronales que expresan receptores de estrógenos: implicancias en procesos de neuroplasticidad y dolor
Evaluación de efectos del glifosato sobre la actividad neurogénica del bulbo olfatorio en austrolebias como biomonitor de contaminación acuática
Caracterización hidrogeológica preliminar de los acuíferos fracturados del norte del Departamento de Montevideo, Uruguay
La vida bajo el suelo de los grillotopos (Orthoptera, Gryllotalpidae): caracterización de la arquitectura de la cueva, diversidad y distribución de especies en el campo

Sala híbrida para reuniones y cursos

Objetivos:

1. Integración de investigadores radicados en el exterior a la comunidad de investigadores uruguayos.
2. Participación equitativa de investigadores radicados fuera de Montevideo en cursos y comisiones.
3. Defensas de Tesis con tribunales remotos.
4. Oferta de cursos en habilidades transversales:
 - *Propiedad intelectual*
 - *Gestión de proyectos y recursos humanos*
 - *Comunicación con empresas y tomadores de decisiones*
 - *Divulgación, difusión y diálogo con periodistas científicos*

Sala híbrida para reuniones y cursos

Equipamiento instalado

- Kit de Videoconferencia: Cámara para PC Logitech PTZ Pro 2 FullHD, Cable Extensión USB Activa 2.0 de 10 mts
- Micrófonos: USB Jabra Speak 750
- Audio: Parlantes Edifier 2.0 R1280DBs Bluetooth
- Soporte de TV: Soporte con ruedas para monitor
- TV: Smart Tv Full HD 43" Xion XI-LED43SMART'
- Proyector Full HD: Proyector Multimedia Tiro Corto - BenQ MW826STH - WXGA (HD) (1280x800)
- Pantalla 16:9 Manual: Pantalla de proyección MS120W 16:9
- Seis mesas móviles con tapa abatible OFFICE en MDP L135-P060
- Cortinas roller black out
- Cartelería señalética en material sintra y de placa homenaje en material acrílico con vinilo de corte

TRABAJADORAS SOCIALES DE ASSE

TRABAJO SOCIAL DE ASSE

PASOS DADOS

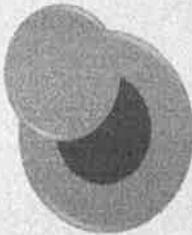
- **15-08-2014 Reunión** con Dr. Ramiro Draper, Director General de Región Metropolitana de ASSE.
- **15-09-2015 Reunión** con Dra. Alicia Sosa, Directora General de Región Metropolitana de ASSE quien da el aval para la introducción del Expediente por equiparación salarial del colectivo, número 29/002/3/403/2015.
- **12-03-2016 Reunión** con Dr. Fernando Rovira y Lic. Rosario Grover, por la Oficina de Relaciones Laborales de ASSE junto a la Federación de Funcionarios de Salud Publica.
- **26-08-2016 Petición Administrativa** solicitando entre otros equiparación salarial: Expediente 29/068/1/1470/2016 (extraviado y reconstruido).
- **14-08-2018 Reunión** con Dr. Miguel Fernández Galeano, Adjunto Directorio de ASSE en conjunto con la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay
- **20-09-2018 Reunión** con Dr. Alaricó Rodríguez, Gerente General de ASSE y Pablo Cabrera Representante de los Trabajadores en Asse
- **12-12-2018 Reunión** con Lic. Analía Barbieri, Directora de la Gerencia de Desarrollo Humano de ASSE.
- **24-05-2019 Reunión** con Sra. Lorena Cardozo, Adjunta a la Unidad de Negociación de ASSE y Lic. Analía Barbieri, Representante de la Gerencia General de ASSE entrevista conjunta con la Federación de Funcionarios de Salud Pública y Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay (Adasu).
- **08-05-2019 Reunión con la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes**, en conjunto con la Federación de Funcionarios de Salud Publica.
- **17-09-19 Declaración de situación de Pre conflicto**
- **16-10-19 Reunión** en el MSP con Abogado Rodolfo Becerra y LTS Aníbal Suarez Asesor Adjunto del Ministro de Salud Publica

- **4-12-2019 y 17-12-2019** *Reunión* en la **Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA)** con ASSE y la Federación de Funcionarios de Salud Pública.
- **18-12-2019** **Declaración de toma de medidas amparados por la FFSP** en la *Dinatra, implicó la no integración de Tribunales en concursos de selección de TS y la derivación de todas las situaciones que implicaran algún tipo de patología del área de la salud mental a los equipos formales de Salud Mental de Asse.*
- **06-07-2020** *Reunión* con el Sr. **Sebastián Richieri**, vocal Adjunto al Coronel Enrique Montagno .
- **31-08-2020** *Reunión* con Adjunto Coronel **Enrique Montagno** y la FFSP.
- **15-09-2020** *Reunión* con la **Comisión de Salud Pública** de la Cámara de Senadores junto a la Federación de Funcionarios de Salud Pública.
- **02 -03-2021** *Reunión* con **Diputados de la Comisión de Salud** y solicitud de entrevista a la **Comisión de Legislación Laboral**.
- **02-03-2021** *Solicitud de entrevista a Presidencia de la República. En respuesta el día 03-03-2021* nos informan que solicitaran Reunión con Presidencia de ASSE y luego agendar en Presidencia (Secretario Sr. Homero Gadea). Carta N°2371.
- **04-04-2021** *Reunión* con la **UNIDAD DE SALUD LABORAL DE ASSE** Dra. Nancy Satragno, entrega de documentación.
- **07-06-2021** *Nueva solicitud* de entrevista a Presidencia de la República, carta N° 2884.
- **22-06-2021** *Reunión* con **Senador Gandini** en el Parlamento, entrega de documentación.
- **29 -06-21** *Reunión* con **Diputadas Dra. Lustemberg** y Lic. Lucia Etcheverry
- **13-07-2021** *Reunión* con **Diputado Schipani** en el anexo entrega de documentación y *reunión* con **Diputado Gustavo Olmos** en el anexo.
- **19-07-2021** *Reunión informal* con **Dr. Pablo Fielitz** Director Salud Mental ASSE.

- **29- 07-2021** *Reunión con Senador Andrade en el Parlamento entrega de documentación.*
- **05-08-2021** *Reunión con Dra. Carmen Ciganda Asesora Dirección General de la Salud MSP, entrega de documentación.*
- **17-08-2021** *Reunión en Asse con el Vicepresidente Dr. Marcelo Sosa y la Gerente de Recursos Humanos de ASSE, Dra. Laura Martínez. Reunión llevada a cabo a solicitud de Presidencia de la República*
- **19-11-2021** *Surge expediente N°29/068/3/10540/21 desde Vicepresidencia de ASSE "LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL QUE PRESTAN FUNCIONES EN DISTINTAS UNIDADES EJECUTORAS DE ASSE, PRESENTAN SOLICITUD DE INCLUSIÓN DENTRO DE SU SALARIO EL INCENTIVO DE SALUD METAL, ENTRE OTRAS DENUNCIAS".*
- **06-05-2022** *Contactó con Senador Gandini, MSP Dra. Carmen Ciganda y Sr. Homero Gadea de Presidencia de la Republica.*
- **09-06-2022** *Entrevista informal con Dr. Pablo Fielitz Director de Salud Mental de ASSE*
- **14-06-2022** *Se creó un nuevo expediente N° 29/068/1/583/2022 y se anexa con el anterior.*
- **21-06-2022** *La Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay genera un expediente N° 29/068/3/6945/2022 dirigido al Directorio de ASSE respaldando y formalizando las reivindicaciones del colectivo de Trabajadores Sociales de ASSE el cual se anexa a expediente al de ASSE.*
- **A la fecha en seguimiento del expediente, al día de hoy en Gerencia de Recursos Humanos de ASSE desde el 09/06/2023.**

El 17 de agosto de 2023 hicieron 2 años de reunión con Vice Presidencia de ASSE, no hemos podido lograr que nos reciban para una devolución o respuesta de este proceso.

TRABAJO SOCIAL ASSE 2023



✓ Formalmente venimos reclamando a Asse por la situación de lxs colegas desde hace años, lo único que cambio fue el fallecimiento de algunos, la jubilación de otros y las renunciaciones constantes....

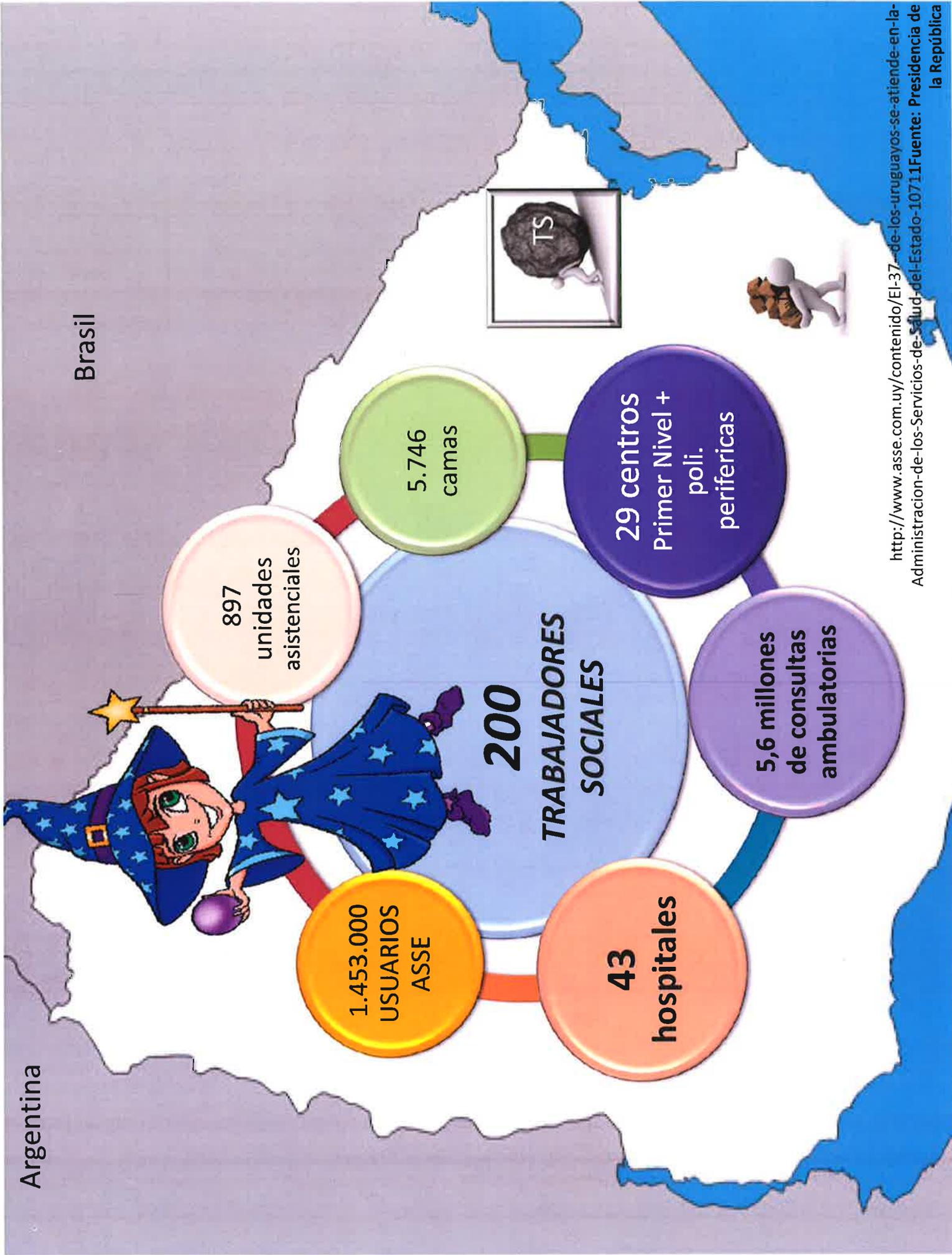


Según Censo Profesionales de la
Salud de 2008 somos 478
profesionales en área de Salud

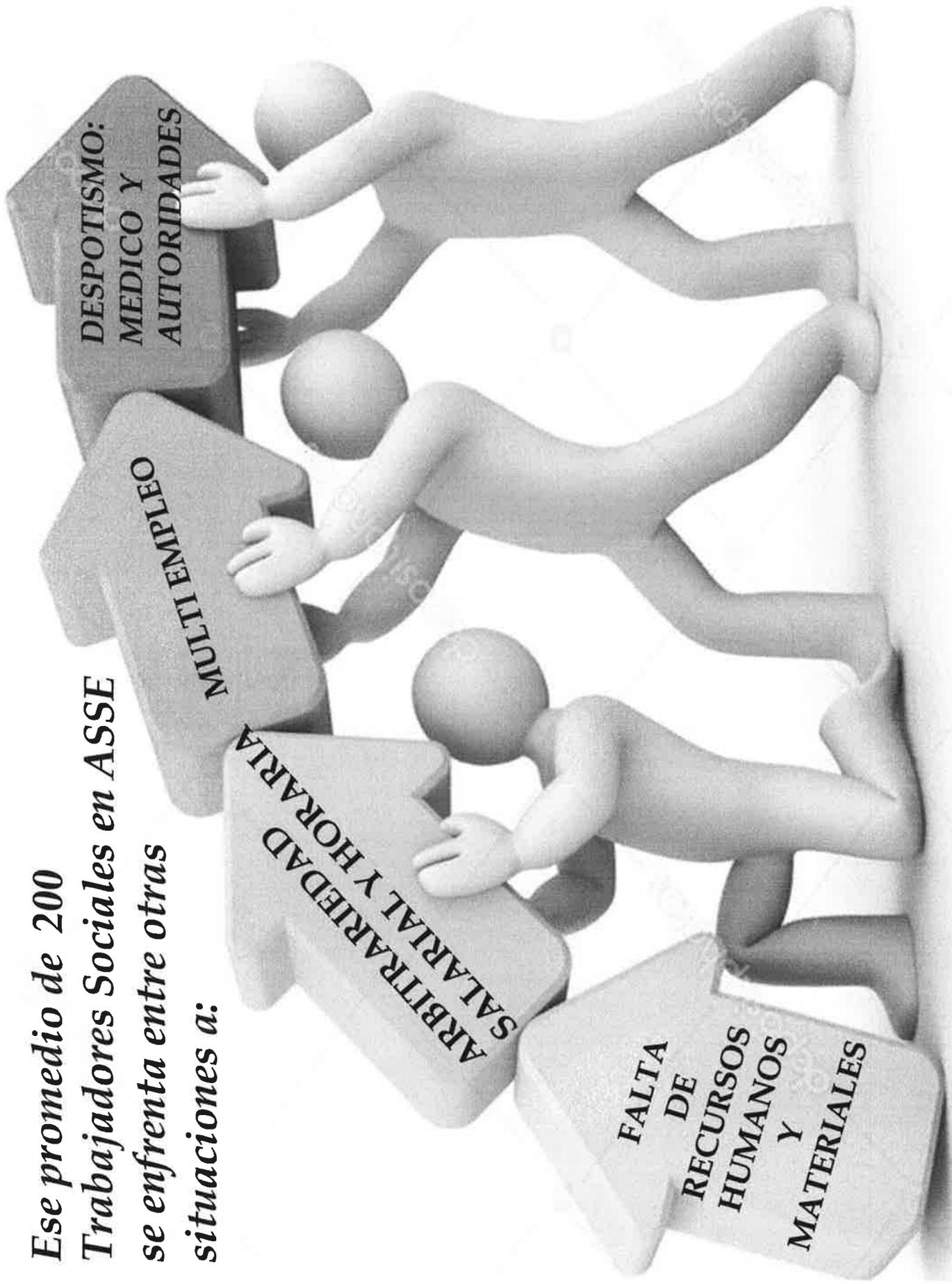
Aproximadamente, 200
profesionales trabajamos en
Asse

Argentina

Brasil



*Ese promedio de 200
Trabajadores Sociales en ASSE
se enfrenta entre otras
situaciones a:*



Mas inequidades...

MISMO LUGAR DE TRABAJO
COLEGAS CON MISMO
SALARIO, MISMO CONTRATO Y
DIFERENTE CARGA HORARIA.
Criterio discrecional

PRECARIEDAD
CONTRACTUAL, COLEGAS
QUE TRABAJAN POR 3
MESES Y LOS SUSPENDEN
PARA QUE NO GENEREN
DERECHOS .

Colegas de la Salud con las
que se comparte territorio
BPS \$65.000 a 2016 x 30hs
IMM 57.000 a 2016 x 20hs
ASSE \$24.164 a 2016 x 24hs

INEQUIDAD DE
RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL CON 26
COLEGAS Y OTROS
CON 1

LLAMADOS DE TS NO ESPECIFICAN
AREA A TRABAJAR, NI FUNCION A
CUMPLIR. DE ESE LLAMADO SE
ASIGNAN CARGOS PARA SALUD
MENTAL Y OTRAS AREAS CON LA
CORRESPONDIENTE DIFERENCIA
SALARIAL. ALGUIEN HABLO DE
ATENCIÓN INTEGRAL??

LAS DENUNCIAS A AUTORIDADES
RESPONSABLES DE ASSE POR LAS
SITUACIONES DE ACOMODOS,
INEQUIDADES, ACOSO LABORAL
NUNCA SE RESUELVEN. PERDER
EXPEDIENTES ES "NORMAL" AL
IGUAL QUE "NOTIFICACIONES
FUERA DE FECHA"

DISTRIBUCION de cargos
no se respeta antigüedad,
solicitudes formales,
nada. Decide a su
CRITERIO encargado de
RRHH

***Incentivo de Salud
Mental***
\$ 24.107

**A IGUAL TRABAJO
DIFERENTE
REMUNERACION**

NOS DERIVAN TODO

**TIENE HAMBRE,
LE FALTA ROPA,
BOLETOS, NO
TIENE CASA llamen
a Trabajo Social**

**Abuso sexual,
sospecha maltrato,
discapacidad,
consumo, riesgo
nutricional, lo que
sea a TS**

**TALLERES DE LO
QUE SEA a Trabajo
Social / NO TIENE
AFILIACION a Trabajo
Social**

**Vengo del Mides,
BPS, Juzgado, IMM
etc me mandan por
un Trabajador Social**

**SI NO SABEN QUE
HACER CON EL
USUARIO LO
MANDAN a Trabajo
Social...
SI QUIEREN
humanidad a Trabajo
Social**

Help





No somos MAGOS somos ejecutores de Politicas

'Publicas ACOTADAS

“Soy un neurocirujano si no puedo con un aneurisma que tengo que hacer? y si vos no puedes liberar esa cama RENUNCIA!!” “Con una de Uds.

me sobro”

INDA: Comedores?

“para que si no hay hambre” Dr. Lorbeer

**REFUGIOS NUNCA HAY
LUGAR, REINGRESOS:
MENOS!! PARA QUE SE
FUERON?!!**

**NO EXISTEN POLITICAS
PARA PERSONAS ADULTAS
EN SIT. DE
VULNERABILIDAD**

**PIÑEYRO DEL CAMPO SIN
CUPOS DESDE HACE AÑOS**

No llega al Indice Critico, a llorar al cuartito!!

Apoyo legal ? jajaja

Aviso: en casa no tengo mas lugar!!

Trabajador Social

Ejecutor Político Publica

Hospital Maciel

•
1063
consultas en
setiembre, octubre y
noviembre de 2019

Marisa

Laura

Victoria

Hoy hay 4 colegas para
todo el hospital, que
atienden a toda la
poblacion que llega y
todas las situaciones: 291
camas + emergencias +
ambulatorios +
entrevistas domiciliarias
+....

Salud Mental tiene sala de 8
camas y área de
farmacodependencia para 3 colegas

197 consultas en setiembre,
octubre y noviembre de 2019

Dora





solís de mataojo
MINAS HOSPITAL
ARAMELIA
PIRARAJA
COLON
MARISCALA
AIGUA
solís de mataojo

Traslados a su cargo, sin equipo formal de salud mental

RAP

Lavalleja



SOLIS DE MATAOJO

MINAS

AIGUA

MARISCALA

PIRARAJA

ARAMELIA

COLON

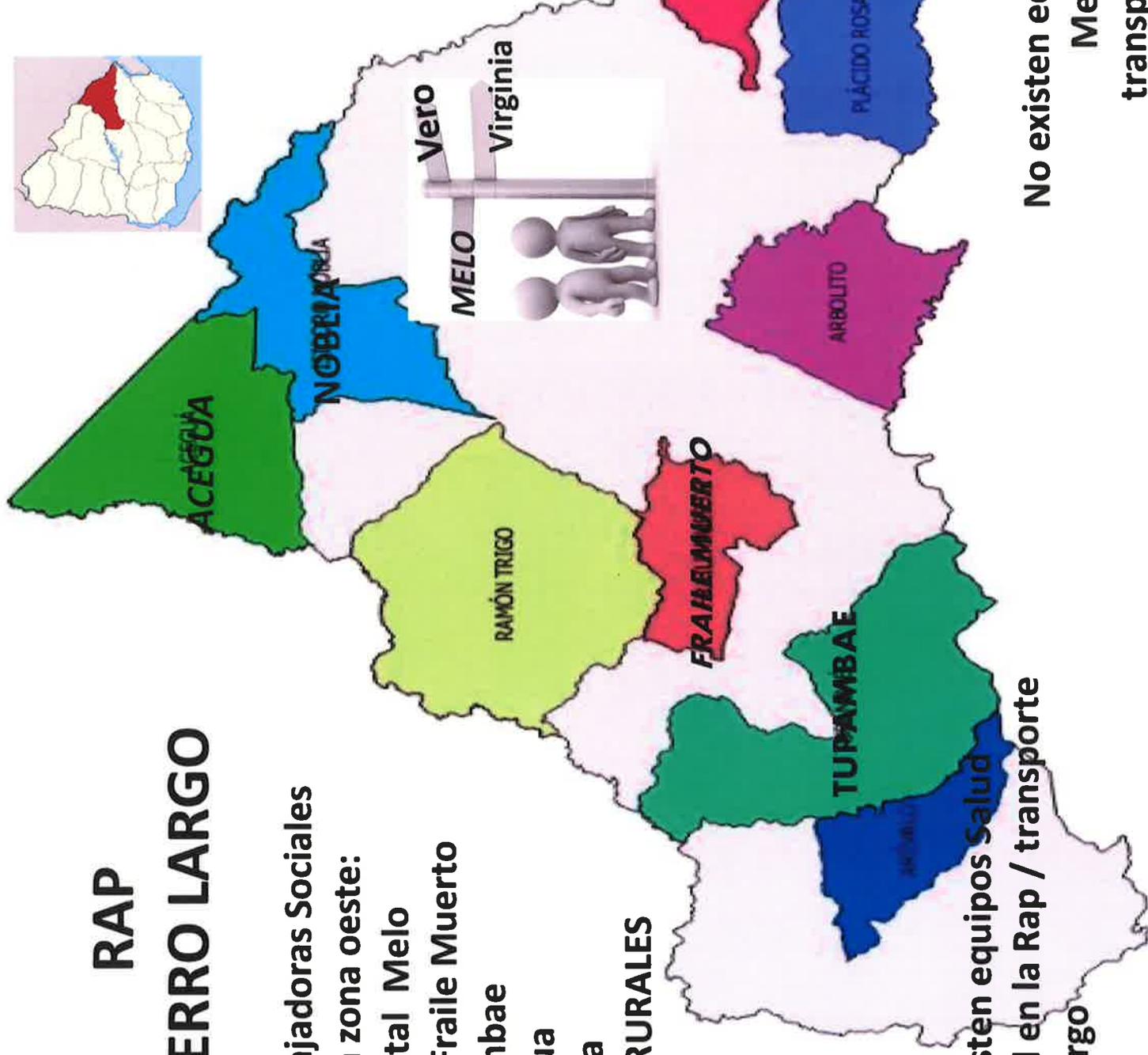
MELO POR RUTA 7
 SARANDI DEL YI
 Capilla del Sauce
 Chingolas
 Tllescas
 José Battlle y Pérez Ordoñez
 José Pedro Varela
 María Albina
 Pedro Aramendia
 Lasca
 Polanco
 Reboledo
 Casupa
 Barrancas
 Solís de Mataojo
 Estación Solís
 Parque Salud
 Aguas Blancas
 PIRIAPOLIS POR RUTA 60
 YONATAN
 SAN CARLOS PUNTA DE... POR RUTA 3...
 Rocha

RAP RIO BRANCO

1 Trabajadora Social

Cubre:

- Hospital
- 2 policlínicas en la ciudad
- 3 policlínicas rurales
- Hogar San Martín de Porres (obligan a atender allí desde su Dirección por ser usuarios de ASSE)



RAP CERRO LARGO

2 Trabajadoras Sociales

Cubren zona oeste:

- Hospital Melo
- Pol. Fraile Muerto
- Tupambaé
- Acegua
- Noblija
- Pol. RURALES

No existen equipos Salud Mental en la Rap / transporte a su cargo

No existen equipos de Salud Mental en la Rap / transporte a su cargo

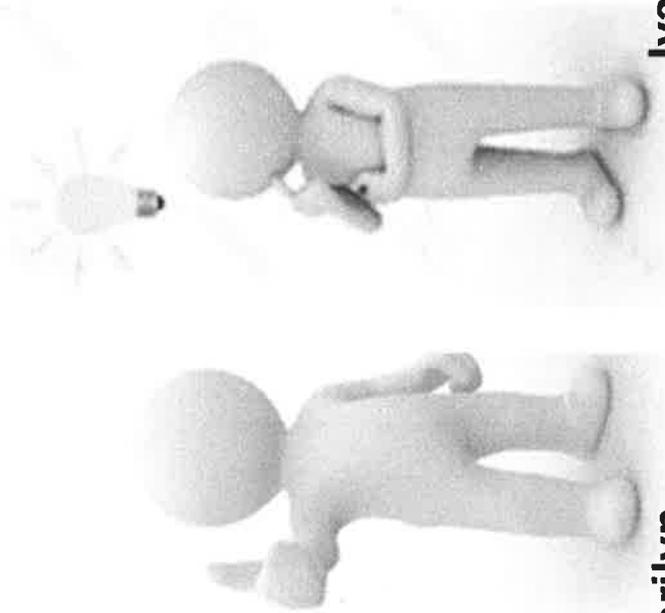
Paysandú

No cuenta con espacio de trabajo, tiene que buscarlo en cada intervención, 13 policlínicas, más localidades del interior, todos los programas incluidos, salud mental y adicciones.

Apoyo a segundo nivel cuando se lo solicitan: VD,IVE

Marilyn

RAP



Ivana

57.000 usuarios repartidos en 15.438 km².

Tacuarembó

Atención usuarios y familiares, asesoramiento, coordinaciones, valoración social para ingresos talleres rehabilitación, Plan Aduana, IVE, entrevistas domiciliarias, coordinación policlínicas rurales, valoración social pacientes oxígeno dependientes para bonificación UTE, se trabaja también en el Hospital dando apoyo.

Coordinación y abordajes inter y multidisciplinarios

Centro Auxiliar Santa Lucia

✓ Referente VD, IVE, red de infancia, coordinación escuelas, atiende a todos los usuarios de Asse

✓ Cobra plus por Salud Mental

Constante y sistemático abuso de la jueza local de solicitud de oficios por informes y seguimientos a situaciones sin derivar los mismos a Inau o Poder Judicial. Esto implica entrevistas domiciliarias con transporte propio y gastos propios del TS a pueblos linderos (Aguas Corrientes, Paso Pache, 25 de Agosto, etc). Situaciones ajenas a Asse autorizadas por Director Centro de Salud.



Hospital Mercedes

Año 2016

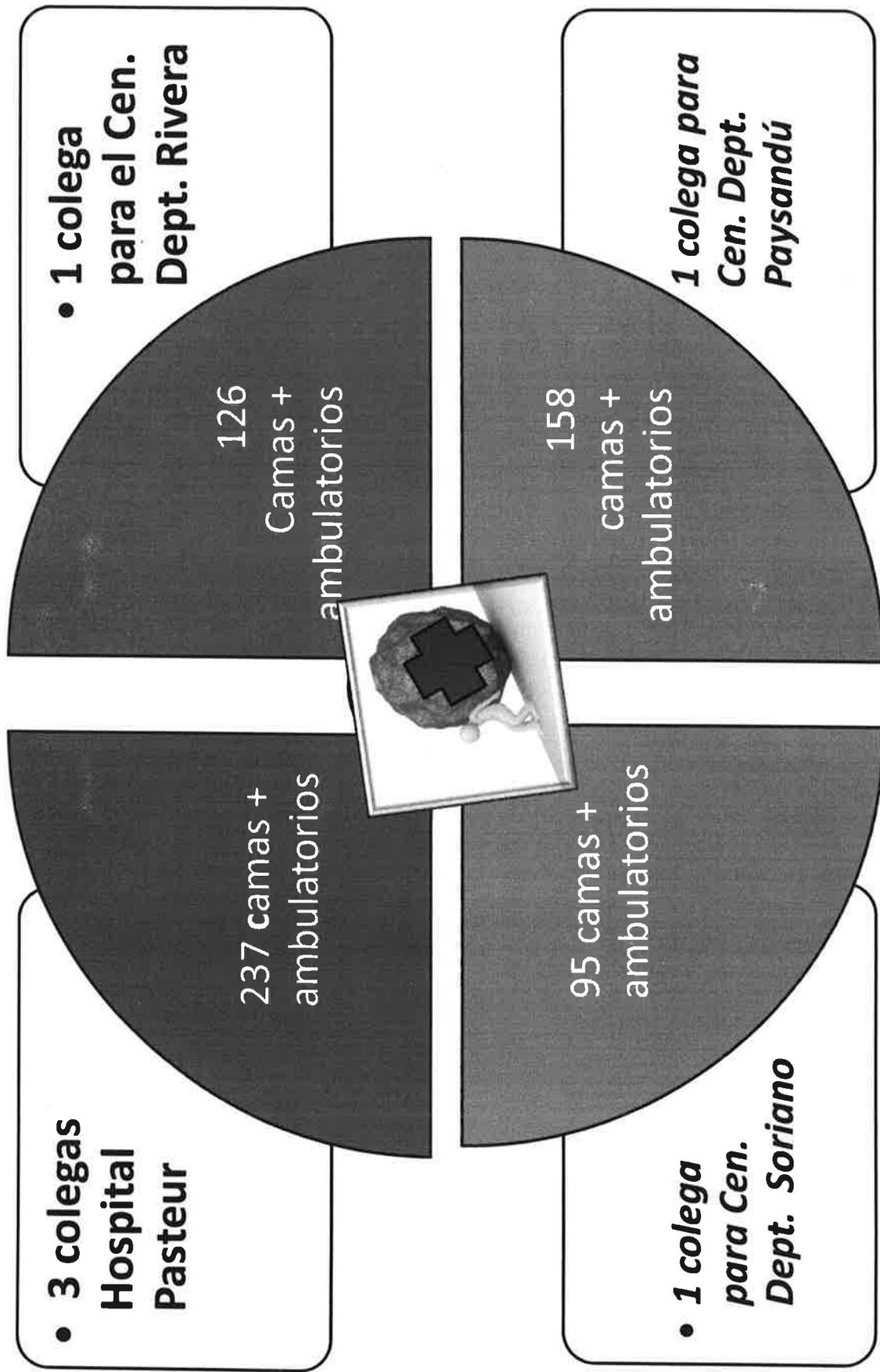


Teresita

**34 años de trabajo, única TS de Asse que trabaja 25hs semanales
La consideran Full Time debe atender cualquier día y cualquier hora
y todos los programas (S.Mental, IVE, espontáneos, derivaciones,etc)**

**Entrevistas domiciliarias en su vehículo, nadie le paga el combustible
Su jubilación nominal a diciembre de 2016 fue de: \$ 13.854**

Año 2019



Carga horaria es discrecional.

- Acuerdo logrado por lo bajo de los salarios que solo respeta la Dirección del Efector que quiere. Teniendo en un mismo lugar de trabajo colegas con diferente carga horaria, igual contrato e igual remuneración.

Incentivo Salud Mental

- No se busca cobrar el incentivo de salud mental sino la equiparación salarial. A igual trabajo igual remuneración. Nosotros brindamos atención integral que se supone debería ser la visión de SISTEMA NACIONAL INTEGRADO DE SALUD

ASSE ES INDIFERENTE A LAS DENUNCIAS, RECLAMOS, LA FALTA DE RECURSOS HUMANOS QUE QUIERAN MANTENERSE EN LA INSTITUCION, INDIFERENTE A LA CALIDAD DEL RECURSOS HUMANO, TODO ESTO POR ENDE REDUNDA EN LA ATENCION A LA POBLACION MAS VULNERABLE.

La práctica de Trabajo Social no es la coordinación de una cama o de un trámite de documentación personal. Intervenimos sobre una realidad cambiante, avasallante .

Vamos mas allá de la "solución puntual" de una demanda. No somos los buenos de la película...

Se trata de una intervención profesional investida dentro de un marco teórico, metodológico que responde a necesidades reales de paciente-persona actuando con una visión integradora: demanda puntual + conocimiento de su realidad + empoderamiento de sus derechos + acciones a tomar +...

Nuestro código de ética y nuestros principios rectores llevan a la mayoría de los colegas intentar paliar situaciones que viven los usuarios a pesar de que no nos corresponda.

Priorizamos al usuario, somos los facilitadores entre el efector, los funcionarios y el usuario. Lo vemos como debilidad pero también como fortaleza, ya que nuestra intervención más allá de lo profesional logra objetivos que de otra manera el usuario no lograría.

Somos el medio para el logro de un cambio y aquí nace el abuso de parte de las autoridades y el nacimiento de las inequidades.

SOCIEDAD DE MEDICINA RURAL



1 de septiembre de 2023.

Señores Senadores.

Comisión de Presupuesto:

La Sociedad de Medicina Rural se presenta ante ustedes para hacer llegar las siguientes inquietudes:

Como Antecedentes hemos mantenido reuniones con FEMI, SMU y ASSE a través del Dr. Leonardo Cipriani.

- ✓ Entendemos fundamental definir un Plan Nacional de Salud Rural, el aprobado en 2014, no se ejecutó.
- ✓ Vimos con buenos ojos el proyecto del Sr. Diputado Fratti, para radicación de médicos en el medio rural, pero sabemos que no se ejecutaron los 18:000.000 de pesos de este proyecto, por lo que solicitamos se redistribuyan en salud rural, específicamente equiparación para quienes ya se desempeñan en la ruralidad en cargos de alta dedicación (Funciones de Alta Dedicación en ASSE, convenio marco del 2014), esto es, a los 60 médicos rurales que ya están en territorio.
- ✓ Vemos como inequidad la distribución actual de los FAD en los diferentes departamentos (ej. Tacuarembó tiene 6 y Canelones 1) y no todos tienen cargos asignados.
- ✓ Existen cargos de médico rural que solo incluyen policlínica, situación absolutamente irreal. El médico rural, siendo en muchos casos el único en la localidad en la práctica es *full time*, creemos que es uno de los motivos por el cual no se completaron los 10 cargos propuestos. En los casos en que se incluyen horas medicas de reten, las mismas se pagan a \$U 57 la hora. (Como precedente contamos con la documentación del médico de Colonia Lavalleja quien tiene asignadas 120 hs de guardia reten recibiendo como remuneración por estas \$U 6000, que por cuestiones burocráticas no se le han abonado desde marzo).

- ✓ Solicitamos mejoras económicas para el personal de salud de la ruralidad. Como ejemplo a destacar: la hora retén de enfermería es de \$U 70, lo cual, en 15 días de guardia de 12 hs representan \$U 12600, haciendo muy poco interesantes estos cargos.

Visto desde una perspectiva de derechos el acceso a la salud, representa en el medio rural una clara **inequidad** y no promueve la radicación de médicos y personal de salud en el interior profundo, si no se logra una remuneración que lo haga atractivo.

Los médicos rurales cumplen, a diferencia de quienes ejercen en ciudades, múltiples tareas tales como: promoción, prevención y asistencia en policlínicas, urgencias, domicilios y asistencia en rutas y caminos, abordando todos los rangos etarios: embarazadas, niños, adultos y ancianos.

En representación de SOMERUY.

Dra. Mónica Segade (secretaria)

Dr. Adrián Sunes (Tesorero)

Correo electrónico: someruy01@gmail.com

Cel. 098236292

**ASOCIACIÓN DE DEFENSORES DE
OFICIO**

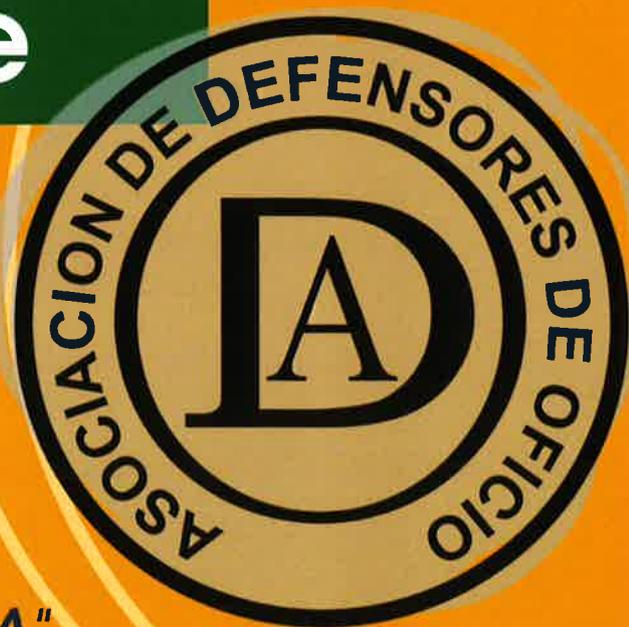
Asociación de

Defensores

de Oficio

"Sin defensa, NO HAY JUSTICIA"

www.adepu.uy



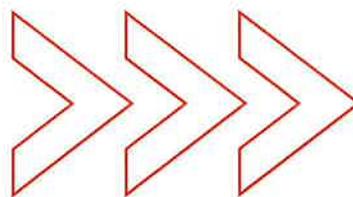
**RENDICIÓN DE
CUENTAS**

2023

Índice

- 01** Introducción: el fortalecimiento de la Defensa Pública
- 02** El servicio que brindamos: las cifras
- 03** Los ajustes necesarios para esta Rendición de Cuentas
- 04** Creación de nuevos cargos
- 05** Equiparación salarial
- 06** Otros derechos
- 07** Conclusiones

1. introducción



El fortalecimiento de la Defensa Pública Uruguaya es un deber de todo el sistema político. La falta de recursos humanos y los desfases salariales (entre otras cuestiones) con los que conviven los 285 Defensores uruguayos, hace que el acceso a la justicia de los más vulnerables no esté garantizado por el Estado.

El acceso a la justicia es un derecho fundamental y presupuesto necesario de un Estado de Derecho y la asistencia jurídica de todas las personas por igual y en condiciones adecuadas -como su derivado lógico- es un postulado necesario del efectivo acceso a la justicia. El niño, niña o adolescente con derechos vulnerados o insatisfechos, la persona en situación de discapacidad, la víctima de violencia de género, el denunciado de violencia de género, el acusado penalmente, el trabajador, el desahuciado, los consumidores, los administrados... Todos, son titulares del derecho fundamental al acceso a la justicia y deben tener la posibilidad de ejercer ese derecho sin discriminación alguna, independientemente de sus condiciones económicas. Uruguay necesita -e incluso hasta está internacionalmente obligado a- promover un proyecto de ley que aborde una de las cuestiones más importantes del principio constitucional del Estado de Derecho que rige en nuestro país: el concepto de acceso a la justicia.

Y dentro del acceso a la justicia en tanto derecho -de cualquier habitante a un recurso efectivo- y obligación -del Estado de proporcionarlo-, la institución Defensa Pública, juega un rol preponderante en todas las materias y en todo el país.

Por ello en esta oportunidad, además de presentar un resumen de los puntos necesarios para comenzar a mejorar las condiciones de la Defensoría Pública, reiteramos la necesidad de brindar la mayor autonomía posible a la institución, independizándola de la estructura del Poder Judicial*.

*Se adjunta al presente un desarrollo sobre convenciones internacionales suscritas por Uruguay y otras obligaciones asumidas que justifican y fundamentan el pedido de independencia que hemos realizado.

Asimismo, contamos con la información de costos en cada rubro, brindada por la Suprema Corte de Justicia.

2. el servicio que brindamos*

236.368

AUDIENCIAS ASISTIDAS

AÑO 2021



306.335

PERSONAS ATENDIDAS

272
DEFENSORES
PÚBLICOS

119.832

ESCRITOS PRESENTADOS

149.862

CONSULTAS EVACUADAS

*Fuente: Anuario de la Defensa Pública año 2021 (Poder Judicial). Disponible en:
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe_Defensa_Publica_Ano_2021.pdf

3. los ajustes necesarios para esta rendición de cuentas

La Defensa Pública no tiene estructura ni recursos humanos para sostener este volumen de trabajo

Por ello es necesario en esta Rendición de Cuentas otorgar presupuesto para mejorar el servicio y garantizar que el trabajo que brindan los Defensores sean de calidad.



CREACIÓN DE NUEVOS CARGOS

Crear 68 nuevos cargos de Defensor Público del interior y 57 de la Capital.



EFFECTIVIZAR LA EQUIPARACIÓN SALARIAL

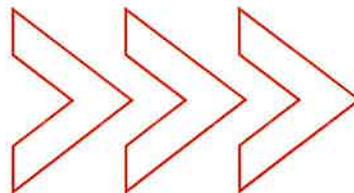
Eliminar la brecha creada en los últimos años, en incumplimiento del art. 311 Ley 16.226.
Dignificar la función del Defensor Público



OTROS DERECHOS

Crear la partida especial para encargados administrativos en el interior
Crear de cargos de Defensores Suplentes
Ampliar la licencia por maternidad

4. creación de nuevos cargos



Gracias a las gestiones realizadas por ADEPU, en la rendición de cuentas del año 2022 (Ley 20.075, art. 365) se dispuso la creación de 18 cargos de Defensor Público (Inciso 16, "Poder Judicial", Escalafón VII "Defensa Pública"), 9 de ellos desde el 1º de enero de 2023 y los 9 restantes desde el 1º de enero del 2024.

La implementación por parte de la Suprema Corte de Justicia de los cargos correspondientes al año en curso culminó recién en el mes de mayo.

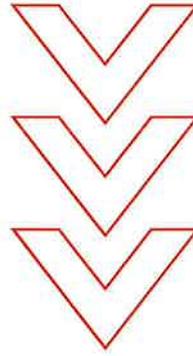
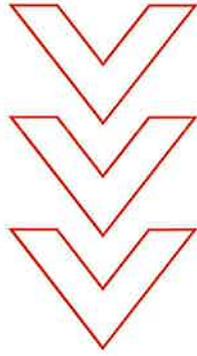
Si bien mejorarán la situación de algunas Defensorías, aún estamos lejos de la cantidad necesaria para brindar un servicio de calidad.

Es impostergable la necesidad de incrementar el número de Defensores Públicos a los efectos de cumplir mínimamente con la asistencia letrada impuesta sobre todo en materias tan sensibles como lo son Familia y Familia Especializada (leyes 17.514 -violencia doméstica-, 19.580 -violencia contra las mujeres basada en género-, 19.747 -respecto de los derechos vulnerados de los NNA- 19.529 -salud mental y la recientemente aprobada ley 21.141 -tenencia compartida-).

Pero también es necesario contemplar la materia penal, ya que la disparidad entre Fiscales y Defensores se ha hecho cada vez más notoria, especialmente con la creación de nuevas Fiscalías, lo que la ventaja de los Fiscales frente a los Defensores es, como mínimo, de 3 a 1.

No debe perderse de vista, además, que los Defensores ejercemos también en otras materias, con especialización en Montevideo y semi especialización en el resto del país: administrativo, civil, laboral, aduanero, faltas y asistencia de víctimas en el proceso penal, lo cual supone también una gran carga de trabajo.

**Se necesita un mínimo de
68 nuevos cargos de
Defensor Público del
interior y 57 de la capital.**



La Defensa Pública desempeña un papel fundamental en la garantía del acceso a la justicia para todas las personas, incluidas aquellas en situación de discapacidad (ley 18.651) y que requieran abordaje en salud mental (ley 19.529) o tengan consumo problemático de sustancias psicoactivas.

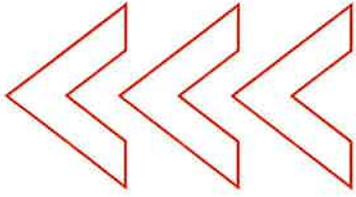
Una Defensa Pública fuerte e independiente se basa en los principios de igualdad, imparcialidad y respeto de los derechos humanos, y proporciona asistencia jurídica gratuita a las personas que no pueden costear representación legal.

La Defensa Pública debe ser un recurso accesible y confiable para las personas con discapacidad, que requieran abordaje en salud mental o tengan consumo problemático de sustancias psicoactivas, brindando apoyo y representación en procedimientos judiciales.

Para garantizar un verdadero acceso a la justicia de estas personas es necesario aumentar la disponibilidad de Defensores Públicos en Uruguay, ya que somos quienes ejercemos mayoritariamente su defensa judicial. Especialmente, en lo que refiere a la aplicación del art. 30 de la ley 19.529 o al (mal) denominado proceso de declaración de incapacidad (art. 439 y ss del CGP). Asimismo, ejercemos la asistencia penal de la gran mayoría de personas en situación de adicción a sustancias psicoactivas.

A vía de ejemplo, actualmente no es posible realizar seguimiento de personas internadas ni entrevistas para conocer su voluntad y formular pretensiones acordes a derecho; tampoco entrevistarse cuando residen fuera de la ciudad de actuación del Defensor. Se está generando indefensión por la vía de los hechos.

La creación de nuevos cargos de Defensores Públicos especializados en discapacidad, salud mental y consumo problemático de sustancias psicoactivas permitiría abordar las necesidades específicas existentes y garantizaría una representación adecuada en los procedimientos judiciales.



5. efectivizar la equiparación salarial

Los salarios están legalmente equiparados a los de los Jueces. Sin embargo, debido a decisiones posteriores, en la actualidad son sustancialmente menores (el 65%). Ello desprestigia la función y hace que muchos profesionales opten por cargos en donde se reconocen las responsabilidades de otra forma (Jueces, Fiscales)

El art. 311 Ley 16.226 estableció que la remuneración de los Defensores Públicos de tiempo completo debe ser igual a la de los Jueces Letrados de Primera Instancia.

Leyes posteriores han incorporado diferentes partidas a los ingresos de los Jueces (partida de vivienda, incompatibilidad absoluta) dejándose expresa constancia de que dichas remuneraciones no integran la base de cálculo a los efectos de las equiparaciones.

Además, se nos excluyó de la reestructura realizada en función del art. 389 de la Ley 17.930, que incluía un 33% de incremento presupuestal para la reestructura de funcionarios administrativos

Es decir, se nos excluyó expresamente de los beneficios a los Jueces y de los beneficios a los funcionarios, manteniendo nuestra situación salarial, en un caso único en el Poder Judicial.

Entonces, por la vía de partidas a las que no le imputa naturaleza salarial, se ha encargado de aumentar el sueldo de los Jueces, desprestigiando la labor de los Defensores e incumpliendo la ley.

Debe tenerse presente además que la Ley 19.335 (art. 719) calificó la partida por vivienda de los jueces como una renta al trabajo en relación de dependencia que tributa IRPF, por lo que su situación jurídica varió, aunque no fue subsanada la diferencia respecto a los Defensores.

Además, las bases a llamado a concurso para el cargo de Defensor Público, así como los últimos traslados dispuesto por el jerarca, obligan a los Defensores a afincarse en el lugar donde se les designa ("Residir durante 2 años como mínimo en la ciudad donde sea designado por primera vez y 2 años en destinos subsiguientes...") sin brindar partida por este concepto.

Por lo tanto, es de estricto derecho que los Defensores Públicos perciban la partida de vivienda relacionada (compensación especial para vivienda) así como la correspondiente a la incompatibilidad absoluta.

Asimismo, se reclama que se cumpla con el aumento del 26.03% del salario, provocado por el diferendo derivado del art. 64 de la Ley 18.719.

Esto ha generado una
desigualdad salarial entre
actores del proceso y el
desprestigio de nuestra
función

\$152.753

SALARIO NOMINAL DE
UN DEFENSOR PÚBLICO
DEL INTERIOR



\$231.679

SALARIO NOMINAL DE
UN FISCAL LETRADO DEL
INTERIOR

\$238.562

SALARIO NOMINAL DE
UN JUEZ LETRADO DEL
INTERIOR

\$172.826

SALARIO NOMINAL DE
UN DEFENSOR PÚBLICO
DEL MONTEVIDEO



\$297.595

SALARIO NOMINAL DE
UN FISCAL LETRADO DE
MONTEVIDEO

\$272.609

SALARIO NOMINAL DE
UN JUEZ LETRADO DE
MONTEVIDEO

6. otros derechos

01 Partida para los encargados administrativos

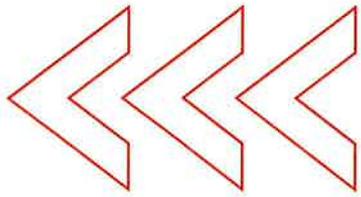
Esta tarea se realiza en el interior sin dejar de cumplir las funciones específicas como Defensores Públicos, lo cual crea una importante sobrecarga de trabajo y responsabilidad, porque funciona como un jefe administrativo sin contraprestación. Es por ello, aspiramos que esta situación de desigualdad que hay entre los Defensores del interior y los Defensores de Montevideo sea en parte subsanada.

02 Creación de cargos de Defensor Suplente

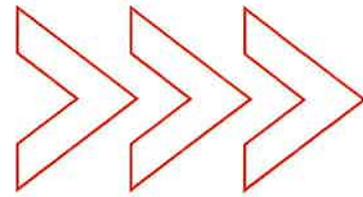
Aspiramos a que se creen un mínimo de 9 cargos de Defensores Suplentes para el interior del país (1 Defensor Suplente por cada región) y 5 Defensores Suplentes para Montevideo, lo que hemos reclamado sistemáticamente (y que existe, en mayor o menor medida, para Jueces y Fiscales). Al no crearse, se genera en torno a las licencias una sobrecarga entre quienes terminan cubriendo su trabajo y el de los compañeros/as.

03 Extensión de la licencia maternal

Las Defensoras Públicas cumplen una tarea de dedicación full time lo que hace muy difícil poder ejercer el derecho al medio horario previsto por la ley, cuya instrumentación en cada oficina además no se encuentra regulada. Se reclama entonces la extensión de la licencia maternal a seis meses (veintiséis semanas), como se ha realizado con otras profesiones (médicas, maestras).



7. conclusiones



La Asociación de Defensores de Oficio del Uruguay observa con profunda preocupación la situación en la que se encuentra inmersa la Defensa Pública en nuestro país, lo que implica para Uruguay el incumpliendo sistemático de tratados internacionales que ha ratificado y que lo obligan a garantizar un verdadero acceso a la justicia de las personas más vulnerables.

Además de las manifestaciones realizadas, existen problemas de administración que la Suprema Corte de Justicia continúa sin resolver:

- Hay 15 cargos vacantes de procuradores en todo el país (13 en Montevideo, 2 en el interior), que podría aliviar levemente la sobrecarga laboral de los defensores, más allá de la necesidad de crear nuevos.
- No se cubren los cargos de administrativos vacantes, lo que genera sobrecarga en las oficinas, ya que los funcionarios no asisten únicamente al Defensor, sino que atienden decenas de personas diariamente
- En varias defensorías se denuncian problemas edilicios, escaso espacio para trabajar en forma privada e incluso falta de baños.

Más allá del esfuerzo y el compromiso que cada Defensor pone al momento de cumplir su tarea, las condiciones laborales largamente informadas y que forman parte de la plataforma por la cual nos declaramos en conflicto con fecha 28 de febrero, afectan diariamente ese acceso a la justicia.

ES MOMENTO QUE EL SISTEMA POLÍTICO EN SU CONJUNTO SALDE LA DEUDA HISTÓRICA QUE TIENE CON LA DEFENSORÍA PÚBLICA Y EL ACCESO A LA JUSTICIA DE LOS MAS VULNERABLES.

MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS DEFENSORES ES EL PRIMER PASO PARA LOGRARLO. LA INDEPENDENCIA DEL PODER JUDICIAL, EL SEGUNDO.

AGRADECEMOS A LOS LEGISLADORES LA ATENCIÓN BRINDADA Y QUEDAMOS A LAS ÓRDENES PARA RESPONDER CUALQUIER INQUIETUD QUE PUDIERA SURGIR

SIN DEFENSA, NO HAY JUSTICIA

COMISIÓN DIRECTIVA

Yamila Cabrera	(099034956)
Carolina Camilo	(099301356)
Gabriela Machado	(099170839)
Estefanía Broggi	(098429401)
Sebastián Gastelú	(099605809)
Lucía Long	(091691920)



Dirección:

San José 1226 of. 408- CP. 1110
Montevideo -Uruguay



Teléfono:

2900 9853
092 035 839



Mail / Web :

adepu408@gmail.com
www.adepu.uy



FUNDAPASS



FUNDAPPAS
ESCUELA INTEGRAL DE SERVIDOS DE ASISTENCIA
"ALEXA MACKERN"

PRESENTACIÓN

SETIEMBRE 2023

WWW.FUNDAPPAS.ORG.UY
@fundappasuy - 099 424 099
hola@fundappas.org.uy

¿QUIÉNES SOMOS?

Fundappas (Fundación de Apoyo y Promoción Perros Asistencia) es una **organización sin fines de lucro** que cría, entrena, socializa y **entrega de manera totalmente gratuita**, perros de asistencia a personas con discapacidad visual y a familias que tienen niños y/o niñas con Trastornos del espectro autista (TEA)

¿CUÁL ES NUESTRO OBJETIVO?

Generar un **impacto positivo en la calidad de vida e independencia de las personas con discapacidad**. En el caso de personas con discapacidad visual, un perro guía les brinda la posibilidad de desplazarse con mayor independencia, seguridad y confianza, también al momento de realizar sus actividades cotidianas y rutinas. En el caso de las familias con niños y niñas con TEA, es ayudarlos a mejorar su comunicación, expresar emociones, mejorar su desarrollo cognitivo y sensorial, brindarles confianza y ayudarlos en su autonomía. Para las familias es un gran apoyo y ayuda ya que a su vez, los perros de Fundappas evitan los escapes previniendo las situaciones de peligro, entre otros grandes beneficios tanto para el niño o niña como para su familia.

¿CÓMO DESARROLLAMOS NUESTRA TAREA?

Los perros de Fundappas nacen en nuestra escuela, a los tres meses de edad aproximadamente son entregados a los socializadores. Ellos son voluntarios que durante un año son los responsables de enseñarles obediencia básica y mostrarles el mundo. Son el primer contacto que tienen los cachorros fuera de la escuela. Los perros deben acompañarlos en todas sus actividades y vivir la mayor cantidad de experiencias posibles. El éxito de un perro de asistencia depende, en gran parte, del trabajo llevado a cabo por el socializador. Luego de un año, el perro vuelve a la escuela para ser entrenado por nuestro equipo de instructores, quienes una vez finalizada la etapa de entrenamiento, son los encargados de realizar los acoples con los usuarios correspondientes. **Al día de hoy Fundappas lleva entregados 70 perros de asistencia.**

Cada perro tiene un costo para Fundappas de U\$S 15.000, estos son entregados de manera totalmente gratuita a sus usuarios y para poder llevarlo a cabo, necesitamos el apoyo económico de organizaciones y particulares.

La continuidad de nuestra tarea y el crecimiento de la misma, depende de estos recursos. Al momento Fundappas necesita una ampliación de su infraestructura y la contratación de instructores y personal que nos den la posibilidad de contar con más perros y así poder entregar más ejemplares y cubrir la gran demanda que estamos teniendo en este momento.





Indio, un perro guía uruguayo en la Universidad de Harvard

🕒 agosto 7, 2022 - 12:06 am 📁 Culturales, General



Alberto Calcagno, de Fundappas, destacó que por los beneficios que tiene para la persona con discapacidad visual, el contar con un perro guía, “es una extraordinaria nueva vida”.

Indio, el perro labrador que salvó a una joven uruguaya de ser atropellada en los Estados Unidos

La joven Milagros Costabel es no vidente y contó cómo su mascota, entrenada como “perro guía” le salvó la vida en el medio del caos y la desesperación tras la irrupción de un conductor imprudente



Funcionarios - Activos

Nombre	Apellido	Documento	Fecha nacimiento	Cargo
Cecilia	Maldonado	4.525.088-0	07/09/1981	02 - Secretaria 03 - Comunicación
Catalina	Latasá	4.671.771-8	05/11/1991	21 - Veterinaria
Vanessa	Camarotta	4.690.190-3	26/04/1996	11 - Instructora
Ximena	Gonzalez	4.645.695-8	13/03/1989	11 - Instructora
Mauro	Trimble	1.865.039-8	25/08/1975	12 - Entrenador
Emanuel	Batista	5.373.184-0	22/11/2003	32 - Canilero
Jean Pierre	Riet	5.642.334-7	06/12/2000	32 - Canilero
Ivan Leonardo	Pereira	5.293.424-3	21/09/2003	32 - Canilero - Sereno
Alvaro	Perdomo	5.244.927-4	31/08/2002	32 - Canilero
Facundo Damian	Pacheco Tardi	5.388.437-2	13/07/2002	32 - Canilero
Alejandra	Rodriguez	1.469.668-7	13/10/1967	42 - Limpieza
Antonella	Torrelli	4.476.020-2	01/11/1992	51 - Psicóloga
Dayana	Lorenzo	4.452.575-1	20/10/1986	52 - Tecnica orientación y movilidad

Consejo de Administracion

Alberto	Calcagno	1.038.993-5	17/10/1945	01 - Presidente
Federico	Tarucco	4.162.909-1	17/07/1986	02 - Miembro del consejo
Clelia	Musse	1.229.184-5	30/08/1953	02 - Miembro del consejo
Ivar	Solsona	1.110.873-0	-	02 - Miembro del consejo
Micaela	Noblia	5.019.600-3	14/05/2000	03 - Coordinadora de voluntariado
Raul	Lorenzo	1.226.860-6	12/02/1952	04 - Abogado

ASOCIACIÓN DE RADIOS DEL INTERIOR



ASOCIACIÓN DE RADIOS DEL INTERIOR

Montevideo, 01 de Setiembre de 2023.

Sr.
Senador
Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Adjuntamos a la presente redacción alternativa al planteado en el artículo 288 de la rendición de cuentas enviado por el Poder Ejecutivo, en lo referente a los plazos de concesión de autorizaciones para el uso del espectro radioeléctrico para las radioemisoras del País.

A nuestro entender la ampliación planteada daría seguridad jurídica a las empresas y radiaría de los acontecimientos venideros las diferentes renovaciones que se estima inundarían las oficinas de los reguladores.

Sin otro particular, Saludan muy atentamente.



Sr. Antonio Racioppi
Secretario



Sr. Juan Brañas
Presidente

Artículo 125

(Duración de las autorizaciones).- Las autorizaciones para prestar servicios de comunicación audiovisual no satelitales que utilicen espectro radioeléctrico y la correspondiente concesión de su uso, se otorgarán por un plazo de diez años para servicios de radiodifusión de radio y de quince años para servicios de radiodifusión de televisión. Las renovaciones serán, en ambos casos, por períodos de diez años.

Propuesta modificaciones a los artículos de referencia

Suma: (Iguala las autorizaciones al mismo período de la TV.)

Artículo 125

(Duración de las autorizaciones).- Las autorizaciones para prestar servicios de comunicación audiovisual no satelitales que utilicen espectro radioeléctrico y la correspondiente concesión de su uso, se otorgarán por un plazo de quince años para servicios de radiodifusión de radio y de quince años para servicios de radiodifusión de televisión. Las renovaciones serán, en ambos casos, por períodos de diez años.

Artículo 126 Ley 19.307

- Redacción Actual inciso E -

E) No haya sido objeto, durante la duración de la autorización, de tres o más sanciones graves consentidas o definitivas por incumplimiento en sus obligaciones.

Como parte de la evaluación del cumplimiento de los literales A) y B) del presente artículo, se podrá celebrar una audiencia pública no vinculante y se realizará preceptivamente una consulta a la Chasca. Ambas actividades las llevará adelante el Consejo de Comunicación Audiovisual, quien elevará el correspondiente informe al Poder Ejecutivo, para que este adopte resolución.

Las renovaciones serán otorgadas por el Poder Ejecutivo, por un plazo de diez años cada vez.

A los efectos del dictado de la resolución se tomará en cuenta el cumplimiento de los requisitos técnicos, administrativos y económicos del solicitante y se analizará la gestión de la autorización realizada por el interesado en la renovación en cuanto a los compromisos y obligaciones asumidos. Asimismo, se tendrá en cuenta la disponibilidad de espectro, la existencia de otros interesados en el área de cobertura de la prestadora, se examinará la evolución del sector y se determinará si la renovación de la autorización puede perjudicar la diversidad y pluralismo del sistema de medios.

La primera renovación será concedida siempre que no exista una evaluación negativa del cumplimiento del plan comunicacional. Las siguientes renovaciones serán concedidas siempre que se cumpliera el requisito anterior y siempre que no quedasen nuevos interesados

Suma: (Cambia la primera renovación modificando el párrafo cinco del inciso E, del artículo 126)

E) No haya sido objeto, durante la duración de la autorización, de tres o más sanciones graves consentidas o definitivas por incumplimiento en sus obligaciones.

Como parte de la evaluación del cumplimiento de los literales A) y B) del presente artículo, se podrá celebrar una audiencia pública no vinculante y se realizará preceptivamente una consulta a la Chasca. Ambas actividades las llevará adelante el Consejo de Comunicación Audiovisual, quien elevará el correspondiente informe al Poder Ejecutivo, para que este adopte resolución.

Las renovaciones serán otorgadas por el Poder Ejecutivo, por un plazo de diez años cada vez.

A los efectos del dictado de la resolución se tomará en cuenta el cumplimiento de los requisitos técnicos, administrativos y económicos del solicitante y se analizará la gestión de la autorización realizada por el interesado en la renovación en cuanto a los compromisos y obligaciones asumidos. Asimismo, se tendrá en cuenta la disponibilidad de espectro, la existencia de otros interesados en el área de cobertura de la prestadora, se examinará la evolución del sector y se determinará si la renovación de la autorización puede perjudicar la diversidad y pluralismo del sistema de medios.

La primera renovación será automática. Las siguientes renovaciones serán concedidas siempre que no exista una evaluación negativa del cumplimiento del plan comunicacional y siempre que no quedasen nuevos interesados

**SOCIEDAD URUGUAYA DE ACTORES Y
FEDERACIÓN URUGUAYA DE TEATROS
INDEPENDIENTES**

Seminario Conjunto de FIA-LA y PANARTES

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 17 de noviembre de 2022

Sobre la protección del teatro independiente en Uruguay

Considerando que, la defensa de la creatividad, a través de subsidios e incentivos públicos y en diálogo abierto con las partes interesadas del sector, solo puede conducir al fortalecimiento de las políticas culturales, de sus trabajadores y trabajadoras y de la sociedad en su conjunto;

Considerando que, a finales del año 2019 el Ley Nº 19.821 el parlamento de la República Oriental del Uruguay aprobó por unanimidad la Ley de Teatro Independiente que tiene como objetivo promover y amparar el teatro independiente, como impulsor del desarrollo cultural en el país;

Considerando que, por ser un año electoral y de acuerdo con nuestra Constitución, no se asignó una partida presupuestaria en consonancia con ley y se reservó esta decisión para la nueva administración que asumiría en marzo de 2020;

Considerando que, a la fecha, el Ministerio de Cultura aún no ha tomado las medidas necesarias para implementar esta ley, convocar al Consejo Honorario del Teatro Independiente y elaborar una partida presupuestaria de acuerdo con el sector;

Considerando que hemos tenido conocimiento de un dramático recorte a un presupuesto razonable para el sector, que había sido aprobado por el Parlamento en la anterior legislatura,

El Seminario Conjunto de la Federación Internacional de Actores FIA-LA y de UNI MEI-PANARTES 15 - 17 noviembre 2022 en Buenos Aires, Argentina, decide

Instar al Gobierno de la República Oriental del Uruguay, y a su Ministerio de Cultura, a que apliquen sin más demora la Ley de Teatro Independiente y asignen una partida presupuestaria específica, en reconocimiento a que este teatro ha sido una referencia ética y estética para varias generaciones de artistas, y a que es uno de los más antiguos en el continente americano, con una historia organizada de más de 75 años;

Llamar al Gobierno de la República Oriental del Uruguay a retomar el diálogo franco y directo que este país ha tenido desde el fin de la dictadura, colocando a la República del Uruguay en la vanguardia de la cultura y la democracia.

Carpeta N° 858 de 2022

Diciembre de 2022

LEY PROMOCIÓN DEL DESARROLLO DEL TEATRO INDEPENDIENTE

**Se solicita su reglamentación antes del día 30 de abril del
2023**

- Proyecto de minuta de comunicación presentada por los señores Senadores Oscar Andrade, Daniel Caggiani, Charles Carrera, Amanda Della Ventura, Liliam Kechichian, Sandra Lazo, Benjamín Liberoff, José Carlos Mahía, José Nunes y Alejandro Sánchez.

CAMARA DE SENADORES	
Recibido a la hora	13:26
Fecha	7/12/2022
Carpeta Nº	858/22

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ley de Promoción de Desarrollo del Teatro Independiente es una norma en la cual trabajaron todos los actores vinculados a la actividad teatral de nuestro país, como asimismo Legisladores, referentes políticos de todos los partidos y sectores que tenían representación parlamentaria al momento de su aprobación, técnicos y referentes sociales.

Pocas leyes han reunido un consenso favorable tan amplio en el espectro social y político de nuestro país como la referida, por lo cual no creemos necesario reiterar sus bondades, aspectos destacados y lo positivo que significó su aprobación para la cultura uruguaya.

Tampoco consideramos necesario recordar que la Ley 19.821 fue aprobada por unanimidad tanto en las Comisiones correspondientes como en las Cámaras que componen nuestro Parlamento, destacándose durante su discusión y aprobación, encendidos y destacados discursos y fundamentaciones de referentes de todos los partidos políticos.

En virtud que han pasado ya más de tres años sin que se haya efectivizado su reglamentación, corresponde que el Poder Ejecutivo cumpla con el necesario requisito que la Constitución y las leyes le asignan como competencia, y que lo haga en el plazo razonable que se establece en la Minuta de Comunicación que se remite.

Seguir difiriendo la elaboración del Decreto Reglamentario correspondiente, no solo implica en la praxis un incumplimiento de la ley y por ende de la voluntad de todos los sectores políticos que la votaron, sino que redundará en notorios perjuicios y afecciones a la comunidad teatral independiente, algunos de ellos irreparables si se perpetúa esta situación.

Por lo tanto, consideramos de estricta justicia, de respeto a la comunidad política que por unanimidad aprobó la ley en cuestión, ajustado a la Constitución y las leyes, que se dé cumplimiento a lo solicitado en la Minuta que se acompaña y remite.

OSCAR AUREO

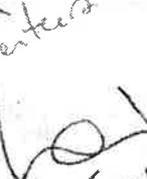
JOSE MONES
Francisco Carreras

Sandra
mi...
América

PROYECTO DE MINUTA DE COMUNICACIÓN

Solicitamos al Poder Ejecutivo que antes del día 30 de abril del año 2023 se reglamente la Ley N° 19.821 (Ley de Promoción del Desarrollo del Teatro Independiente), promulgada el 18 de setiembre de 2019.

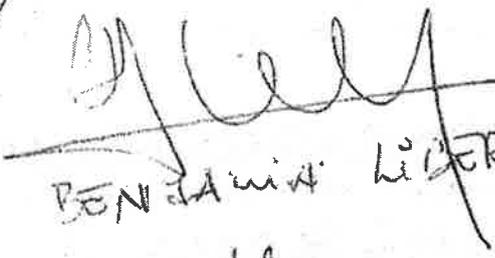

Amanda Della Ventura


JOSÉ NUNES


Carlos Gannera

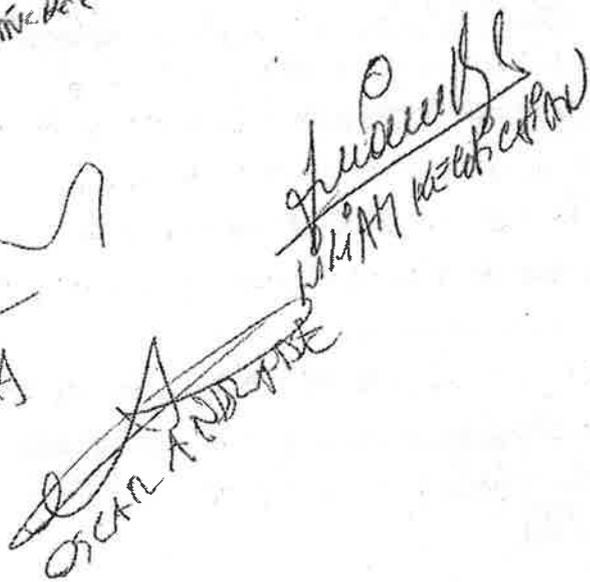

MARÍA UGO


GABRIELA


BENJAMÍN LIGEROFF


MARÍA


MARÍA


OSCAR ANDRADE



INFORME Y SOLICITUD DE APOYO A LA COMISION DE PRESUPUESTO INTEGRADA CON HACIENDA DEL SENADO

La Federación Uruguaya de Teatros Independientes (FUTI) fue fundada en el año 1947 y nuclea en este momento, por 31 grupos de Montevideo: 13 sin sala y 18 con sala entre los que se encuentran Instituciones de larga y reconocida trayectoria, como Teatro El Galpón, Teatro Circular de Montevideo, La Gaviota, y uno de sus fundadores Teatro El Tinglado entre otros.

Queremos manifestar en esta oportunidad en forma conjunta con la Sociedad Uruguaya de Actores y Oficios Conexos (SUA) nuestra preocupación por la situación de los grupos de Teatro Independiente, sus trabajadores y sus salas situación real, no tremendista como se ha dicho, luego de los recortes presupuestales que hemos sufrido desde el año 2020.

El riesgo de cierre de salas referentes de nuestro país entre las que se encuentra Teatro El Galpón y la situación de angustia de sus integrantes y trabajadores es el resultado de distintas medidas que perjudicaron al sector .

ANTECEDENTES CRONOLOGICOS

En el año 2015 se otorga en el Art. 663 de la Ley 19355, \$ 8.000.000 para funcionamiento y mantenimiento de nuestras salas y grupos. En 2017 por unanimidad se vota una ampliación de \$ 6.000.000, incluyendo así en el Presupuesto un Subsidio de \$ 14.000.000 a cuenta de una solución de fondo a una actividad amparada por ley en toda la región y de indiscutible desarrollo.

El 18 de setiembre del 2019 como resultado de dos años de trabajo participativo y legislación comparada se promulga la Ley n° 19.821 (Ley de Promoción al Desarrollo del Teatro Independiente) con voto unánime de los Legisladores de todos los Partidos.

A 11 días de asumido el nuevo gobierno, basándose en el decreto 90-020 se reduce el Subsidio a \$ 11.900.000.

Declarada la emergencia sanitaria y en plena crisis que trajo como consecuencia el cese total de la actividad del espectáculo público, en la Ley de Presupuesto Nacional correspondiente al período 2020-2024, los \$ 14.000.000 de Subsidio para FUTTI sufren un recorte del 50% reduciéndose a \$ 7.000.000 a instancias del Ministerio de Educación y Cultura.

Continuando con las quitas en estas fechas, las autoridades de ANCAP y UTE cancelan los Convenios que mantenían con Instituciones teatrales (todas las salas independientes) .

Por razones sanitarias y nuevos lineamientos políticos las autoridades de BROU suspenden la compra anticipada de entradas para su promoción 2 x 1.

Desde el año 2020 hemos solicitado numerosas entrevistas, logrando solamente una, con el Ministro de Educación y Cultura, el 19 de agosto de 2020. En esa oportunidad nos solicitó 6 meses para conocer e instrumentar la Ley de Promoción del Desarrollo del Teatro Independiente. Han pasado 3 años y aún seguimos esperando la respuesta.

En todo este tiempo hemos observado la preocupación del Poder Legislativo ante el incumplimiento de la Ley 19.821, con pedidos de informes y llamados a sala a las autoridades del MEC

En diciembre de 2022 se solicita desde el Parlamento al Poder Ejecutivo por Minuta de Comunicación, que antes del 30 de abril 2023 la referida Ley fuera reglamentada y financiada, solicitud unánime parlamentaria que no fue tomada en cuenta por el Ejecutivo.

Por eso en el día de hoy nos vemos en la necesidad de solicitar \$ 40.000.000 anuales por Ley de Subsidio para garantizar la supervivencia del Teatro Independiente, sus salas, sus Grupos, sus trabajadores, por lo menos hasta finalizar el presente período de gobierno.

ART. 663.- Asígnese en el inciso 21 "Subsidios y Subvenciones" unidad ejecutora 011 del Ministerio de Educación y Cultura programa 281 "Institucionalidad Cultural" una partida anual de \$ 8.000.000 (ocho millones de pesos) con destino a la Federación Uruguaya de Teatro Independiente

En el Inciso 21 "Subsidios y Subvenciones", Unidad Ejecutora 011
"Ministerio de Educación y Cultura" programa 281
"Institucionalidad Cultural", objeto del gasto 555.027
"Federación Uruguaya de Teatro Independiente" por un monto de \$
6.000.000 (seis millones de pesos uruguayos).

Montevideo, 18 de setiembre de 2019.

Cúmplase, acúsesse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se promueve el desarrollo del teatro independiente.

**TABARÉ VÁZQUEZ.
EDUARDO BONOMI.
RODOLFO NIN NOVOA.
DANILO ASTORI.
JOSÉ BAYARDI.
MARÍA JULIA MUÑOZ.
VÍCTOR ROSSI.
GUILLERMO MONCECCHI.
ERNESTO MURRO.
JORGE BASSO.
ALBERTO CASTELAR.
LILIAM KECHICHIAN.
ENEIDA DE LEÓN.
MARINA ARISMENDI.**

Montevideo, 7 de octubre de 2020

Ante lo resuelto por el MEC y presentado en la nueva Ley de Presupuesto Quinquenal, de recortar en un 50% la Subvención otorgada por el Parlamento Nacional en pleno que recibe la Federación Uruguaya de Teatros Independientes (FUTI), los Diputados del Frente Amplio presentarán una propuesta que irá a votación, por la cual dicho recorte quedaría sin efecto, recuperando los \$ 14.000.000 otorgados en su momento.

Confiamos en la sensibilidad de los Parlamentarios de todos los Partidos quienes nos manifestaran en todas las entrevistas realizadas su total apoyo.

El "SI" unánime de los Legisladores en el momento de la votación representará la supervivencia de una Organización con más de 70 años de vida y de los 29 grupos que la integran, beneficiarios directos de dicha Subvención.

El recorte planteado en la Ley de Presupuesto marca una etapa de franco declive que conducirá a la desaparición de grupos y salas de teatro independiente de Montevideo.

Sólo su voto afirmativo a esta propuesta hará posible nuestra permanencia.

Montevideo, 12 de diciembre de 2022
Señora Presidenta de la
Cámara de Senadores
Esc. Beatriz Argimón

PRESENTE

De nuestra mayor consideración:

Se eleva a Usted, a los efectos de que, en su calidad de
Presidenta de la Cámara de Senadores, remita al Poder Ejecutivo la siguiente
Minuta de Comunicación.

Sin más, le saludan atentamente,
Sandra Lazo
Senadora

PROYECTO DE MINUTA DE COMUNICACIÓN

Solicitamos al Poder Ejecutivo que antes del día 30 de abril del año 2023 se reglamente la
Ley Nº 19.821 (Ley de Promoción del Desarrollo del Teatro Independiente), promulgada el
18 de setiembre de 2019.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ley de Promoción de Desarrollo del Teatro Independiente es una norma en la cual
trabajaron todos los actores vinculados a la actividad teatral de nuestro país, como
asimismo Legisladores, referentes políticos de todos los partidos y sectores que tenían
representación parlamentaria al momento de su aprobación, técnicos y referentes sociales.
Pocas leyes han reunido un consenso favorable tan amplio en el espectro social y político
de nuestro país como la referida, por lo cual no creemos necesario reiterar sus bondades,
aspectos destacados y lo positivo que significó su aprobación para la cultura uruguaya.
Tampoco consideramos necesario recordar que la Ley 19.821 fue aprobada por unanimidad
tanto en las Comisiones correspondientes como en las Cámaras que componen nuestro
Parlamento, destacándose durante su discusión y aprobación,
encendidos y destacados discursos y fundamentaciones de referentes de todos los partidos
políticos.

En virtud que han pasado ya más de tres años sin que se haya efectivizado su
reglamentación, corresponde que el Poder Ejecutivo cumpla con el necesario requisito que
la Constitución y las leyes le asignan como competencia, y que lo haga en el plazo
razonable que se establece en la Minuta de Comunicación que se remite.

Seguir difiriendo la elaboración del Decreto Reglamentario correspondiente, no solo
implica en la praxis un incumplimiento de la ley y por ende de la voluntad de todos los
sectores políticos que la votaron, sino que redundará en notorios perjuicios y afeciones a la
comunidad teatral independiente, algunos de ellos irreparables si se perpetúa esta situación.
Por lo tanto consideramos de estricta justicia, de respeto a la comunidad política que por
unanimidad aprobó la ley en cuestión, ajustado a la Constitución y las leyes, que se dé
cumplimiento a lo solicitado en la Minuta que se acompaña y remite.