

CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES DE FUNCIONARIOS DEL ESTADO (COFE)

PROPUESTAS DE COFE:

I. SALARIAL

1) PRIMA POR ANTIGÜEDAD.-

El artículo 22 de la Ley 19.121 refiere al derecho al cobro de la prima por antigüedad. Las condiciones para el cobro de la misma y la determinación del monto están dispuestas en los artículos 12 a 18 de la Ley 15.809 y el artículo 10 de la Ley 16.002.

El monto de la prima se definía hasta el año 2004 en referencia al valor del Salario Mínimo Nacional. La ley 17.856, que crea la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) estableció esta nueva unidad de medida e indica en qué casos se utiliza, así como la forma de ajuste.

La Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) era equivalente al valor del SMN y sustituyó todas las referencias al SMN en el ordenamiento jurídico vigente. Se aplica como base de aportación a la seguridad social, como monto mínimo o máximo de prestaciones sociales, para la fijación del mínimo no imponible y las correspondientes franjas del IRPF o como unidad de cuenta o indexación.

El monto de la prima por antigüedad fijado actualmente es de \$ 113,2 resultando de aplicar el 2 % al valor actual de la BPC.

Desde COFE solicitamos aumentar el monto de la prima por antigüedad al 4 % para los funcionarios de la Administración Central y Organismos nucleados en COFE, incorporando un inciso final del artículo 13 de la Ley 15.809

ARTICULO PROPUESTO

Artículo - "Incorporase al artículo 13 de la Ley 15.809, de 8 de abril de 1986, el siguiente inciso final:

Para los funcionarios de la Administración Central y Organismos del artículo 220 de la Constitución de la República representados por COFE, el porcentaje establecido en el inciso primero, será del 4 % (cuatro por ciento)."

2) RECUPERACION SALARIAL.

Al aplicar el ajuste salarial al 1 de enero de 2023, el Poder Ejecutivo excluyó de la partida fija de \$ 1.500, a funcionarios que cumplen con lo establecido en el convenio colectivo suscrito entre COFE y el Poder Ejecutivo, pero, en función del tipo de vínculo laboral.

Desde COFE solicitamos que se incluya a estos vínculos laborales y se cumpla con el acuerdo suscrito, incorporando en la partida fija a los trabajadores que se encuentran en esta situación.

ARTICULO PROPUESTO.

Artículo. Se otorgará a los funcionarios del Inciso 11, Ministerio de Educación y Cultura, contratados bajo el régimen de horas docentes establecidos en los artículos 171 de la ley 19.670 y del decreto 171/2013 que reglamenta el Artículo 232 de la Ley 17.930, que perciban retribuciones mensuales normales inferiores a ochenta mil pesos uruguayos nominales a valores de mayo 2022, una partida fija de \$ 1.500 (pesos uruguayos mil quinientos) mensuales; a valores del 1° de enero de 2023 y acorde a lo establecido por el artículo 459 de la ley 20075. La partida se ajustará de acuerdo a los incrementos salariales generales que fije el Poder Ejecutivo para los funcionarios públicos.

Se otorgará a las personas con vínculo de arrendamientos de servicios que impliquen la prestación de servicios de carácter permanente en los incisos del 1 a 15 y 36 de la Administración Central, que perciban retribuciones mensuales normales inferiores a ochenta mil pesos uruguayos nominales a valores del mes de mayo 2022, una partida fija de \$ 1.500 (pesos uruguayos mil quinientos) mensuales, a valores del 1 de enero de 2023 y acorde a lo establecido en el artículo 459 de la ley 20075. La partida se ajustará de acuerdo a los incrementos salariales generales que fije el Poder Ejecutivo para los funcionarios públicos.

3) TOPES SALARIALES.-

En el art. 16 de la Ley N° 18.996, de 27 de diciembre de 2012, se establece una ruptura de la estructura salarial de la Administración Central determinando que: a) los salarios de las máximas jerarquías se fijen aplicando porcentajes sobre la retribución por todo concepto correspondiente al sueldo nominal de Senador de la República; b) en tanto el resto de los funcionarios queda topeado por los sueldos nominales de dichos cargos al 1º de enero de 2010.

En el primer caso, los beneficiados de esta ley son: Ministros de Estado, Secretario de Presidencia, Director de la Oficina de Planeamiento (cien por ciento); Subsecretario de Estado, Prosecretario de Presidencia, Subdirector de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ochenta y cinco por ciento); Director General de Secretaría, Director General de la Presidencia de la República, Subdirector de la Oficina Nacional del Servicio Civil (setenta por ciento); Director de unidad ejecutora, Director de Policía Nacional 60% (sesenta por ciento).

En el segundo caso, los perjudicados son todos los demás funcionarios cuya retribución por todo concepto este determinada por una relación porcentual con las retribuciones nominales que tenían al 1º de enero de 2010 los cargos jerárquicos enumerados anteriormente.

Esto implica que los funcionarios de la Administración Central tengan un tope salarial mucho menor al que les correspondería si se tomaran los sueldos actuales de los cargos referidos en el inciso primero de ese artículo.

La existencia de estos topes desestimula: tanto, la vocación por el ascenso dado que el tope disminuye o anula en forma significativa la diferencia entre grados en los niveles superiores; como, el desarrollo de tareas extraordinarias o el cumplimiento de metas porque las mismas, en muchos casos, no serán cobradas.

Es por todo lo anteriormente señalado que debe modificarse el inciso tercero para que la referencia sea el salario actual de los cargos mencionados taxativamente y no al salario de enero de 2010.

ARTICULO PROPUESTO

Artículo. - Modifícase el inciso tercero del artículo 16 de la Ley N° 18.996, de 7 de noviembre de 2012, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Para el cálculo de toda otra retribución o dotación, cualquiera sea la norma que la establezca – general o especial -, cuyo monto se determine en relación a, o en un porcentaje de las retribuciones de los cargos enumerados taxativamente en el inciso primero del presente artículo, se tomará como base el valor actual del sueldo nominal por todo concepto de dichos cargos.”

4) PAGO DE LICENCIA ANTE RUPTURA DE LA RELACION FUNCIONAL.

Consideramos que debe flexibilizarse la restricción establecida en el segundo inciso del artículo 17 de la Ley 19.121, el cual establece que, ante ruptura del vínculo funcional, el monto a cobrar por licencia generada y no gozada, no podrá superar el equivalente a 60 días corridos.

Los días generados por licencia y que no fueron gozados, deberían ser percibidos en su totalidad por el funcionario o sus causahabientes, dado que es un derecho que genera el funcionario durante su vida laboral, por lo que solicitamos la modificación del segundo inciso del referido artículo, aumentando los días a percibir.

ARTICULO PROPUESTO

Artículo. Sustitúyase el inciso segundo del artículo 17 de la Ley 19.121, por el siguiente:

El monto a abonar no podrá exceder al equivalente a noventa días corridos ni suspenderá la ejecutividad de los actos de cese.

II. REGIMEN HORARIO

1) HORARIO

Fundamentación. A partir de la vigencia de la Ley 19.121 se generó una situación en la cual los funcionarios que ingresaron con posterioridad a la Ley cumplen una jornada de 8 horas diarias y 40 horas semanales, mientras que los funcionarios que ingresaron con anterioridad a la Ley, trabajan la jornada que tenía definida el Organismo en ese momento.

Esto genera una situación de inequidad, que entendemos debe ser atendida y corregida, dado que conviven dos regímenes horarios en el mismo Organismo.

Por otra parte, estos regímenes horarios de trabajo, tanto para funcionarios que ingresaron antes como después de la Ley, muchas veces no se sustentan en ningún criterio de mejora de gestión ni razón de servicio. En estas situaciones una reducción de la jornada no resiente el servicio, pero sí mejora la calidad de vida y el vínculo del funcionario con su familia.

Por lo anterior, solicitamos que la jornada de trabajo del funcionario público sea de 6 horas diarias y 30 horas semanales.

ARTICULO PROPUESTO.-

Artículo. - Modifícase el artículo 6 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013, por el siguiente:

“(Jornada ordinaria de trabajo).- La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios públicos será de 6 horas diarias efectivas de labor y treinta horas semanales, con un descanso intermedio de treinta minutos, período que integra la jornada y será remunerado como tal. Este régimen no alcanzará a aquellos funcionarios cuya jornada efectiva de trabajo sea menor o tengan condiciones más favorables”.

III. REGULARIZACION DE CONTRATOS.

1) REGULARIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Fundamentación. Este artículo es necesario como parte del proceso de organización, ordenamiento y simplificación que se pretende para el conjunto de la Administración Central. El universo de trabajadores en esta situación es pequeña, no supera los 580 (cerca de 470 cumplen tareas en el MIDES que ya estaría incluida su regularización en el artículo 341 del actual proyecto de Rendición), resabio de un régimen contractual que ya no existe (según lo establecido en el Artículo 7 de la Ley 19.996). La redacción propuesta se basa en el artículo 9 de la Ley 20.075, que regulariza a los contratos de Art. 92 de Pluna que fueron redistribuidos, entendemos que con la misma pretensión. Se trata por tanto de unos 80 funcionarios.

En segundo lugar, se trata de contratos cuyos haberes se pagan por rubro 0, por lo que la regularización de estos trabajadores tendría costo cero, y por el contrario aliviaría la carga administrativa de los respectivos incisos, dado que la renovación de estos expedientes implica cerca de seis meses y requiere de la participación de varios organismos Estatales.

Adicionalmente, las diferentes administraciones han renovado de forma sistemática estos contratos, demostrando que siguen necesitando de estos trabajadores, cuyas tareas hacen a los objetivos estratégicos de sus incisos, y que están distribuidos a lo largo de las estructuras de los organismos y en todo el territorio nacional.

Se trata de trabajadores que llevan años realizando sus tareas, han adquirido expertise y sin embargo han estado privados sistemáticamente de la carrera administrativa, temiendo por su continuidad laboral cada dos años, a pesar de que sus tareas son permanentes.

ARTICULO PROPUESTO:

Artículo. Los funcionarios de la Administración Central, que a la fecha de la promulgación de la presente Ley, tengan un vínculo laboral bajo la modalidad de "contrato de trabajo" prevista en el Artículo 92 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013, serán incorporados a cargos presupuestados de grado de ingreso del escalafón correspondiente.

La presupuestación dispuesta en el inciso anterior se realizará a partir de la promulgación de la presente Ley y mantendrá el nivel retributivo de los funcionarios que se incorporan a la carrera administrativa por el presente artículo.

Una vez adecuada la retribución del funcionario al cargo presupuestado, la diferencia entre esta y su nivel retributivo anterior será asignada como una compensación personal transitoria, que se irá absorbiendo en futuros ascensos.

La Contaduría General de la Nación reasignará los respectivos créditos presupuestales y, en caso de corresponder, habilitará los necesarios a efectos de atender las eventuales erogaciones resultantes de la presente disposición.

2) REGULARIZACIÓN DE CONTRATOS EN EL MEC.

Artículo Propuesto.

Artículo. Facúltase al Poder Ejecutivo a designar con cargos presupuestados del grado de ingreso al escalafón respectivo, a quienes, a la fecha de promulgación de la presente ley, se encuentren desempeñando tareas permanentes en el Inciso 11, "Ministerio de Educación y Cultura", bajo las siguientes modalidades de contratos a término:

a) la modalidad correspondiente al artículo 171 de la Ley 19.670 de fecha 15 de octubre del 2018 en el Instituto de Investigaciones Clemente Estable;

b) la modalidad de "contrato laboral" estipulada en el artículo 54 de la ley 18.719 del 27 de diciembre de 2010;

c) los contratos de horas docentes que regula el artículo 232 de la ley 17930 de fecha 19 de diciembre de .2005, reglamentada por el Decreto 171/013 de fecha 10 de junio del 2013;

d) los contratos no regularizados que corresponden al artículo 92 de la ley 19.121, Estatuto del funcionario, de fecha 20 de agosto de 2013.

Las designaciones a las que se refiere este artículo podrán hacerse efectivas si los contratados cumplen con un mínimo de dos años de antigüedad, bajo la misma o combinación de cualquiera de las modalidades antes mencionadas. Ninguno de estos casos podrá ser regularizado en cargos de jefaturas o gerenciales.

Para lo que se reasignarán los créditos correspondientes para generar los cargos presupuestados, a partir de los objetos de gastos que actualmente son utilizados para financiar las contrataciones de dichos trabajadores. Y en caso de ser necesario, la Contaduría General de la Nación, otorgará los créditos faltantes para cubrir la financiación de los mencionados cargos presupuestales.

4)DERECHOS

1) REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR LACTANCIA

En lo referente a la reducción de la jornada por lactancia, las recomendaciones de la OMS y organismos de salud especializados recomiendan el amamantamiento hasta los dos años de edad del bebé. La leche materna es una fuente insustituible de alimento para el mejor desarrollo del bebé. Específicamente, sugieren: *La alimentación del lactante y del niño pequeño es fundamental para mejorar la supervivencia infantil y fomentar un crecimiento y desarrollo saludables. Los primeros dos años de la vida del niño son especialmente importantes, puesto que la nutrición óptima durante este periodo reduce la morbilidad y la mortalidad, así como el riesgo de enfermedades crónicas, y mejora el desarrollo general. (OMS).*

Es importante considerar también la resolución 1162/22 del INDDHH de nuestro país, donde exhortan al Poder Ejecutivo y Legislativo, a extender la reducción de la media jornada laboral, más allá del año de edad del bebe, cuando el lactante así lo requiera.

En base a estos criterios, la reducción de la jornada por lactancia debería extenderse hasta los dos años de edad del bebe.

ARTICULO PROPUESTO.-

Artículo .- *Sustituyese el artículo 12 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013, por el siguiente:*

“Artículo 12.- (Reducción de la jornada).- La jornada diaria laboral podrá reducirse hasta la mitad, por dictamen médico en caso de enfermedades que así lo requieran hasta por un máximo de nueve meses; en caso de lactancia hasta que el recién nacido cumpla los dos años de edad, a contar desde la finalización de la licencia por maternidad y de acuerdo a indicación médica; en caso de lactancia del nacido prematuro con menos de treinta y dos semanas de gestación y siempre que exista indicación médica, podrá prorrogarse dicho beneficio por hasta nueve meses; por adopción o legitimación adoptiva por seis meses desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva, todas debidamente certificadas

2) APLICACIÓN LEY 20.000 A FUNCIONARIOS PUBLICOS.

La Ley 20.000 de 18 de noviembre de 2021, estableció determinados subsidios para el trabajador del sector privado, en caso de nacimientos complejos, con el objetivo de mejorar la atención y el cuidado del bebe en sus primeros meses de vida.

Es importante que las disposiciones ahí establecidas, en materia de licencias, incluyan también a los trabajadores del sector público, garantizando los mismos derechos en el cuidado del recién nacido para todos los trabajadores de nuestro país, en especial en situaciones de nacimientos complejos.

ARTICULO PROPUESTO.

Artículo. (Extensión de la licencia por maternidad para la funcionaria pública en casos de complejidad, Licencia por paternidad del funcionario público y Vigencia).

La licencia maternal será de 18 semanas en el caso de nacimientos a término cuando el peso del bebé al nacer sea menor o igual a 1,5 Kg.

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, la licencia 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 a la licencia 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 de la licencia por maternidad será un derecho de la beneficiaria, para cuyo ejercicio no se requerirá preaviso al empleador.

En ningún caso, el período de licencia por maternidad será inferior a catorce semanas.

La Licencia por paternidad será de 30 días en caso de nacimientos múltiples, pre término, así como en las situaciones previstas en este artículo.

Las trabajadoras y los trabajadores públicos, serán beneficiarios de una licencia 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 licencia maternal, hasta que el hijo de los beneficiarios cumpla seis meses de edad o hasta los nueve meses de edad, en las situaciones previstas en el presente artículo.

Uno u otro beneficiario sólo podrán acceder a la licencia, siempre que la trabajadora permaneciere en actividad o amparada a licencia médica, salvo lo considerado en el inciso tercero del presente artículo.

Para poder ampararse a lo dispuesto en este artículo, las/os beneficiarias/os deberán presentar las constancias médicas correspondientes.

Lo establecido en el presente artículo será de aplicación a los nacimientos que ocurran a partir de la promulgación de esta Ley.

También será de aplicación a los nacimientos que hayan tenido lugar antes de la promulgación de la presente Ley, siempre que aún no haya finalizado el amparo a la licencia por maternidad de la beneficiaria o que aún no haya finalizado el amparo a la licencia por paternidad del beneficiario.

3) LENTES, LICENCIA POR ADOPCION Y OTRAS PROPUESTAS.

- a) **Lentes para niños y adolescentes con enfermedades congénitas.** Solicitamos se incorpore en esta prestación de BPS a los hijos o menores a cargo, de Funcionarios Públicos. Actualmente la normativa se limita únicamente a los hijos de trabajadores y jubilados del sector privado y funcionarios de BPS.

ARTICULO PROPUESTO.

"Artículo. Los hijos o menores a cargo, de Funcionarios Públicos, accederán a la prestación económica que brinda BPS en lentes para menores de hasta 14 años de edad, que padecen una enfermedad congénita. La prestación se brindará de acuerdo a los criterios que actualmente rigen en BPS para el otorgamiento de esta prestación para los trabajadores del sector privado que ya están comprendidos."

- b) Para la licencia por adopción, se valora que la licencia actual prevista no es suficiente. En ese proceso de adaptación del niño y la familia, las necesidades de atención son mayores, lo que sin dudas demanda más tiempo para un mejor proceso de integración familiar. Para ello, se solicita ampliar la licencia por adopción de 6 a 14 semanas continuas desde la efectiva entrega del menor. En caso que los conyugues sean ambos beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá gozar de la misma en todos sus términos y el restante tendrá derecho a una licencia de 13 días hábiles.
- c) **Otras licencias.** Se solicita crear una licencia especial para los funcionarios que integren o sean veedores en Tribunales de Evaluación, Ascensos e Ingresos de cinco días, dado que se trata de una tarea adicional a la específica del cargo que desempeña cada funcionario y requiere una atención y dedicación también especial.

En lo referente a quienes se desempeñen como docentes, se solicita se incluya un día de licencia para cuando deban integrar tribunales de exámenes.

4) SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO

Fundamentación

Por la ley 15.965 del 28 de junio de 1988 Uruguay ratificó el Convenio Internacional del Trabajo 161 de la OIT. En dicha normativa se establece la creación de los servicios de prevención y salud en el trabajo cuyo objetivo es asesorar a los empleadores y trabajadores acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un ambiente de trabajo seguro y sano y que garantice una salud física y mental en relación con el trabajo. Así mismo debe asesorar sobre la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Tal como establece la normativa, dicha reglamentación constituye un paso fundamental en la consolidación de una política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. El Estado no está exento de la obligación del cumplimiento de la normativa vigente.

ARTICULO PROPUESTO.

Artículo. - Asígnese los recursos humanos y de funcionamiento necesarios a los incisos de la Administración Central y Organismos Descentralizados para dar cumplimiento a los cometidos establecidos la Ley 15.965 del 28 de junio de 1988 que ratificó el Convenio Internacional del Trabajo 161 de OIT.

Así mismo, transfórmense las vacantes necesarias para cubrir los puestos de trabajo establecidos en la normativa en cuanto a su integración según las disposiciones vigentes. Las unidades organizativas creadas a partir de la misma figurarán en las reestructuras establecidas a partir del artículo 7 de la ley 20.075, dependiendo jerárquicamente de las Direcciones Generales de Secretaría de cada Inciso y Organismo, a fin de dar cumplimiento a las metas de asesoría planteadas.

Los Servicios de Prevención y Salud deberán estar en funcionamiento antes de los 120 días de la promulgación de la presente Ley.

ANALISIS DE COFE. Sección II. Funcionarios.

Proyecto de Ley de Rendición de Cuentas 2022.

Artículo agregado (a incorporar luego del artículo 4).

Considerando que el Poder Ejecutivo, excluyó a algunos organismos o grupo de funcionarios del nuevo sistema de Carrera Administrativa, en el proyecto de Ley a consideración del Parlamento, consideramos que debería establecerse expresamente que para estos funcionarios la carrera administrativa también será para una carga horaria semanal de 35 horas.

Artículo agregado. (Organismos no incluidos). La carrera administrativa de los funcionarios de la Dirección General Impositiva, la Dirección Nacional de Aduanas, la Dirección General de Casinos, la Dirección Nacional de Loterías y Quinielas y del Instituto Nacional de Rehabilitación para los trabajadores del escalafón S, será para una carga horaria semanal de 35 horas de trabajo

Artículo 10. Propuesta sustitutivo.

Consideramos que COFE debe integrarse como miembro de la CARO cuando se traten aspectos vinculados al nuevo sistema de carrera administrativa. Son temas de mucha importancia para el conjunto de funcionarios, por lo que la integración de COFE es necesaria. Por tanto solicitamos se sustituya la referencia al veedor de COFE **por** la incorporación **de COFE con voz y voto** como parte integrante de la Comisión.

Por otra parte, cuando en el inciso final del artículo se refiere a la posibilidad de conformar sub comisiones técnicas las que contarán con representación de los funcionarios, consideramos que esta representación debe realizarse a través de COFE, por lo que solicitamos especificar este criterio.

ARTÍCULO 10.- (Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional).- *Sustitúyese el artículo 35 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013, en la redacción dada por el artículo 3 de la Ley N° 19.438, de 14 de octubre de 2016, por el siguiente:*

"ARTÍCULO 35 (Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional).- Créase en el ámbito de la Presidencia de la República la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional.

La Comisión estará integrada por representantes de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, del Ministerio de Economía y Finanzas y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, que la presidirá, y contará con el apoyo técnico de la Contaduría General de la Nación en el ámbito de su competencia. En los temas vinculados al Sistema de Carrera Administrativa por ocupaciones, ~~podrá participar un veedor~~ participará un integrante de la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado con voz y voto..

Los cometidos de la Comisión serán el estudio y asesoramiento del sistema ocupacional y retributivo de los Incisos 02 al 15 y 36 del Presupuesto Nacional y del proceso de adecuación de las estructuras de cargos, debiendo pronunciarse preceptivamente acerca de la oportunidad y mérito de la provisión de vacantes. En cuanto al Sistema de Carrera Administrativa por ocupaciones, tendrá como cometido el análisis de las ocupaciones, el valor de las mismas y sus retribuciones, asesorando al Poder Ejecutivo en la materia y proponiendo los cambios que estime necesarios en el mismo.

Los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, que hagan uso de la facultad conferida por el artículo 18 de la Ley N° 19.924, de 18 de diciembre de 2020, atenderán las recomendaciones de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional, que resulten del análisis realizado en cumplimiento del inciso precedente.

El Poder Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de la Comisión que se crea por el presente artículo pudiendo establecer para su apoyo la creación de subcomisiones técnicas, con participación de representantes de los funcionarios. Estos últimos serán designados por la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado.

Previo a la reglamentación, se deberá dar cumplimiento a la negociación colectiva de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 18.508, de 26 de junio de 2009.

Artículo 11. Propuesta sustitutivo.

Todo lo vinculado a ocupaciones y al salario asociado a las mismas, debe ser materia de negociación colectiva, por lo que solicitamos incluir este criterio en el presente artículo.

ARTÍCULO 12.- *(Inventario y actualización de ocupaciones).- Facúltase al Poder Ejecutivo a actualizar, incorporando, modificando, fusionando o eliminando ocupaciones y redefinir las retribuciones relacionadas a dichas ocupaciones, así como las de carácter variable, contando con el previo análisis de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional, creada por el artículo 35 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013. Previamente, debe darse cumplimiento a la negociación colectiva de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 18508, de 26 de junio de 2009.*

En todos los casos, deberá darse cuenta a la Asamblea General.

Artículo 15. Propuesta sustitutivo.

Consideramos que no debería haber dos categorías de jefaturas de departamento. Sin perjuicio de esto, una jefatura de departamento podría en función de sus características, perfil, especificidad de sus tareas y responsabilidades, ubicarse en determinado punto de nivel salarial, lo cual es diferente, a establecer categorías de jefaturas.

ARTÍCULO 15.- *(Jefaturas de Departamento).- El nivel superior de la carrera administrativa es la Jefatura de Departamento que se encuentra inmediatamente por debajo de las funciones de Administración Superior.*

~~*Las jefaturas de Departamento tendrán dos categorías. La categoría "A" para Departamentos cuyos cometidos sean sustantivos de la organización. La categoría "B" para Departamentos cuyos cometidos sean de soporte al funcionamiento de la organización.*~~

En cada Jefatura de Departamento podrá haber una o más ocupaciones, según las características de la organización.

Artículo 19. Propuesta sustitutivo.

La escala retributiva incluida en el proyecto de Ley a consideración del parlamento no fue negociada entre las partes. De acuerdo a datos propios de la Oficina Nacional del Servicio Civil, más del 80 % de los funcionarios a los que se le aplique la nueva escala retributiva de

22 niveles de pago, quedarían por encima de la nueva tabla salarial, lo cual implicará un equiparación hacia debajo de los salarios de los trabajadores de la Administración Central. Entendemos que es fundamental que la tabla salarial así como los mínimos y máximos que se establezcan por cada escalafón, surjan de la propia negociación colectiva,

ARTÍCULO 19.- (Escala retributiva).- Las ocupaciones estarán asociadas a una escala retributiva compuesta por veintidós niveles de pago. A cada escalafón corresponderán los siguientes niveles mínimos y máximos correspondientes a una carga de trabajo equivalente a treinta y cinco horas semanales a valores de 2023, los cuales se determinarán por el Poder Ejecutivo dando cumplimiento previamente a la negociación colectiva, de acuerdo a lo establecido por la Ley Nº 18.508, de 26 de junio de 2009. conforme a la escala siguiente:
Escalafón Nivel Mínimo (salario) Nivel Máximo (salario)

PT 10 (\$ 51.460) 22 (\$ 126.018)
AE 7 (\$ 42.803) 16 (\$ 79.413)
SG 1 (\$ 30.174) 12 (\$ 58.916)

A partir de la implementación en cada Inciso o unidad ejecutora del nuevo sistema escalafonario y de carrera administrativa, no serán de aplicación todas aquellas disposiciones generales o especiales que sean contrarias a lo dispuesto en el presente artículo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 de la presente ley.

Artículo 20. Propuesta sustitutivo.

Consideramos que las Jefaturas de Departamento no deberían diferenciarse en categorías, sin perjuicio que las mismas puedan tener niveles retributivos diferentes en función de cual sean sus características específicas.

ARTÍCULO 20.- (Niveles retributivos de las Jefaturas de Departamento).- ~~La categoría A de Departamento será remunerada en el nivel de pago 17, que tendrá un valor de \$ 85.766 (ochenta y cinco mil setecientos sesenta y seis pesos uruguayos), a valores de enero 2023. La categoría B de Jefe de Departamento será remunerada en el nivel de pago 12 que tendrá un valor de \$ 58.916 (cincuenta y ocho mil novecientos dieciséis pesos uruguayos), a valores de enero 2023.~~

La retribución de las Jefaturas de Departamento, se determinarán en el marco de lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 27. Propuesta sustitutivo.

En lo referente a los cargos que deben estar incluido en los ascensos, estos deben referirse a los cargos vacantes. Si bien la Administración siempre tiene facultades para realizar transformación de cargos, en caso que sea necesario un perfil diferente al del cargo vacante a ocupar, consideramos que una vez generadas las vacantes debe procederse a realizar el llamado a ascenso respectivo, considerando para eso los plazos y procedimientos que defina la reglamentación específica, la cual deberá estar sujeta a la negociación colectiva.

ARTÍCULO 27.- (Procedimientos para el ascenso).- Verificada la existencia de vacantes ~~que la Administración decida proveer~~, los ascensos se realizarán por concurso de oposición y méritos.

En dichos concursos se valorarán los conocimientos, aptitudes ~~y actitudes~~ de los postulantes, definidos para el ejercicio del cargo a proveer, su calificación o evaluación del

desempeño anterior, la capacitación que posee con relación al cargo para el cual concursa y los antecedentes, que no incluirá las generadas por ocupar cargos de designación directa sin concurso, registrados en su foja funcional.

El Poder Ejecutivo reglamentará los aspectos de procedimiento y de integración de los tribunales de concurso, dando cumplimiento previamente a la negociación colectiva, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 18.508, de 26 de junio de 2009

Artículo 30. Propuesta sustitutivo.

En el nuevo sistema de carrera, debería existir la posibilidad de movilidad temporal por razones de servicio, a otra ocupación distinta a la del cargo. El tema importante ahí es como se realiza esta asignación transitoria, considerando que la misma puede implicar un incremento retributivo para el funcionario y que por tanto se trata de la asignación de recursos públicos.

Por tanto, solicitamos que se defina un procedimiento de designación provisoria, a través de una evaluación de meritos y antecedentes, donde se puedan postular los funcionarios de la propia unidad ejecutora.

Así como esta presentado el artículo, genera un nivel de discrecionalidad muy alto.

ARTÍCULO 30.- (Movilidad temporal por razones de servicio).- A requerimiento del supervisor directo del funcionario, el Director de unidad ejecutora podrá, por razones fundadas de servicio, realizar un llamado interno en su Organismo y previa evaluación de meritos y antecedentes, para asignar temporariamente al funcionario una ocupación distinta a la de su cargo, siempre que la ocupación que se requiere desempeñar temporalmente implique el desarrollo de tareas relacionadas con la formación, competencias y habilidades del mismo.

El llamado interno no podrá exceder de 10 días hábiles desde que se inicia hasta que culmina. El Tribunal se integrará por tres miembros, dos designados por la Administración, de los cuales uno deberá ser integrante del área de gestión humana.. El tercer miembro será representante de los funcionarios y designado por el sindicato de la unidad ejecutora respectiva.

Si el valor de la ocupación a la que se lo asigna es igual o inferior a la de su cargo, este cambio no implicará modificación alguna en la remuneración percibida por el funcionario.

Si el valor de la ocupación al que se le asigna es superior a la de su cargo, el funcionario tendrá derecho a percibir la diferencia salarial correspondiente, siempre que el Inciso cuente con disponibilidad presupuestal para cubrir esa diferencia.

En ambos casos la asignación no podrá realizarse por un período superior a dieciocho meses.

Artículo 32. Propuesta sustitutivo.

Sobre el nuevo sistema de evaluación de desempeño, en primer lugar deben procesarse las instancias de negociación colectiva. Una vez finalizada la misma, debería instrumentarse un plan piloto para evaluación. Luego de realizada esta evaluación, nuevamente las partes en el marco de la negociación colectiva deben intercambiar sobre la aplicación del nuevo sistema. Así como está presentado el artículo en el Proyecto de Ley, el plan piloto seria ya definitivo, por tanto comenzaría a aplicarse el nuevo sistema de hecho en 2024.

ARTÍCULO 32.- (Aplicación).- El Poder Ejecutivo, previo asesoramiento de la Oficina Nacional del Servicio Civil y habiendo cumplido con la negociación colectiva prevista en la Ley N° 18.508, de 26 de junio de 2009, reglamentará el presente Sistema de Gestión de Desempeño, que comenzará con ~~a aplicarse a través de un plan piloto en el ejercicio 2024.~~

Una vez finalizado el plan piloto se evaluará en la instancia de negociación colectiva la aplicación del nuevo sistema, implementará con carácter definitivo a partir del ejercicio 2025. No quedan comprendidos en el nuevo sistema de evaluación de desempeño, aquellos funcionarios que perciban partidas salariales asociadas a su calificación, los cuales se continuarán rigiéndose por los artículos 31 y 32 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013.

Artículo 43. Propuesta sustitutivo.

Considerando que el teletrabajo es una modalidad de trabajo, que afecta por tanto las condiciones y relaciones laborales, previo a una reglamentación sobre el mismo, debe darse cumplimiento a la negociación colectiva, por lo que solicitamos se incorpore esta referencia en el artículo 4 el Proyecto de Ley,

ARTÍCULO 43.- La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios del Poder Ejecutivo podrá realizarse en régimen de teletrabajo, cuando lo permitan las necesidades y condiciones del servicio, y se cuente con la conformidad del funcionario.

El Poder Ejecutivo, previo cumplimiento de la negociación colectiva de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 18.508, de 26 de junio de 2009, reglamentará lo dispuesto en este artículo, estableciendo el régimen aplicable al teletrabajo, basado en las experiencias piloto desarrolladas en distintos organismos y con informe previo y favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Artículo 47. Propuesta sustitutivo.

En lo referente a la financiación del nuevo sistema de carrera, en primer lugar deberían incluirse las compensaciones discrecionales, es decir, las que el jerarca asigna discrecionalmente. Sin embargo esas son las únicas que no se tocan y siguen existiendo.

En lo referente a la posible compensación personal que quedaría determinada por el salario que perciba el funcionario que exceda la nueva tabla salarial, la misma no debería licuarse por incrementos de la tabla. Si los incrementos de tabla están asociados a las economías que surjan cuando se distribuyan las compensaciones personales que la persona deja de percibir por jubilaciones, retiros, etc., la misma no debe absorberse por aumentos de la tabla, lo que generaría una reducción aun mayor de la masa salarial.

Consideramos que en el inciso que hace referencia a las partidas excluidas deben incorporarse expresamente las partidas por trabajo en día inhábiles, las tareas extraordinarias así como aquellas que surjan de la negociación colectiva.

En lo referente a los créditos disponibles para generar un aumento de la escala retributiva de la tabla, consideramos adecuado que el 80 % sea destinado a esto, y que el 20 % restante se destine a incrementar los máximos retributivos de las ocupaciones.

ARTÍCULO 47.- (Financiamiento del nuevo sistema de carrera).- A partir de la implementación en cada unidad ejecutora, de la nueva carrera administrativa regulada en la presente ley, todos los conceptos retributivos de carácter permanente de los funcionarios

incluidos en la nueva carrera, clasificados conforme al artículo 51 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007, como compensación especial o incentivo, no serán de aplicación.

Dichas compensaciones, ~~cuando no correspondan al cumplimiento de tareas especialmente encomendadas por el jerarca~~, financiarán las ocupaciones resultantes de la nueva carrera administrativa. Si la retribución que le corresponde al cargo al que accede, correspondiente a la ocupación de la nueva carrera administrativa, fuere igual o superior a la que el funcionario percibe en la actual estructura, se asignará aquélla. Si fuera menor, la diferencia se mantendrá como una compensación personal transitoria, que se irá absorbiendo en ~~futuros incrementos por cambios en la tabla de sueldos y compensaciones o partidas de carácter permanente, cualquiera sea su financiación, que se otorguen en el futuro, excepto aquellas que surgen de convenios colectivos en el marco de la Ley 18.508, de 26 de junio de 2009.~~

Dicha compensación personal llevará todos los aumentos que el Poder Ejecutivo disponga para los funcionarios de la Administración Central.

Al ingresar los funcionarios a las ocupaciones que en cada caso les correspondan, el Jerarca de la unidad ejecutora, previa anuencia del Jerarca del Inciso, con el informe previo de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación, revisará las compensaciones especiales que se hayan otorgado por el cumplimiento de tareas especialmente encomendadas. Si la ocupación a la que accede el funcionario comprende dichas tareas, se dejará sin efecto la compensación especial.

No se encuentran comprendidas en lo antes dispuesto, las compensaciones especiales que correspondan a nocturnidad, presentismo, vivienda, transporte, guardería, alimentación, dedicación exclusiva, subrogación, quebranto de caja, tareas insalubres, compromisos de gestión, incentivos al rendimiento, por trabajo en días inhábiles, tareas extraordinarias y aquellas otras partidas que surjan de común acuerdo en la negociación colectiva.

Los créditos correspondientes a las economías que se generen por la implementación de la nueva carrera se reasignarán al Inciso 23 "Partidas a Reaplicar", programa 483 "Políticas de Recursos Humanos" y al objeto del gasto que a tales efectos habilitará la Contaduría General de la Nación.

El ~~80 % (ochenta por ciento)~~ 60% (sesenta por ciento) de dichos créditos, calculados a setiembre de cada año, se destinarán a incrementar la escala retributiva prevista en el artículo 20 de la presente norma, en el año subsiguiente. El ~~20 % (veinte por ciento)~~ 40% (cuarenta por ciento) restante para aumentar los máximos retributivos en las ocupaciones.

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente disposición con el asesoramiento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina Nacional del Servicio Civil y la Contaduría General de la Nación, previo cumplimiento de la negociación colectiva de acuerdo a lo establecido en la Ley 18.508, de 26 de junio de 2009.

**ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL
MINISTERIO DE GANADERÍA,
AGRICULTURA Y PESCA**



**Asociación de Funcionarios del
Ministerio
de Ganadería Agricultura y Pesca
AFGAP - COFE - PIT-CNT**

15 de setiembre de 2023

**Asociación de Funcionarios del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca (AFGAP)
sobre la rendición de cuentas 2022.**

Ante una nueva rendición de cuentas AFGAP manifiesta su profunda preocupación frente a las magras y demoradas medidas adoptadas por la Administración ante la preocupante situación en la que se encuentra nuestro Ministerio.

Es histórico el reclamo que realiza este sindicato ante la ya evidente y reconocida carencia de recursos humanos que atraviesa el inciso. De acuerdo a los datos presentados por la Administración en el marco de la rendición de cuentas del año 2021, la proyección indica que al finalizar el periodo 2020 – 2024 el Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca tendrá 795 funcionarios con causal jubilatoria, esto es más del 50% de los funcionarios del Inciso. Durante el año 2021 se jubilaron 118, en el año 2022 se jubilaron 77 y en lo que va del año 2023 ya llevamos 40 personas jubiladas y hay 40 trámites más iniciados por lo que estimamos que a fines del 2023 serán más de 80.

Ante esta situación saludamos la iniciativa de la Administración que a través del artículo 218 de esta rendición de cuentas busca presupuestar a los 133 consultores contratados que como venimos planteando, realizan funciones permanentes propias de funcionarios públicos desde hace muchos años en MGAP. El hecho de que este artículo sea presentado hoy en el marco de la rendición de cuentas es para nosotros la evidencia más clara de lo inoportuno que fue la aplicación del decreto 90/20 en nuestro Ministerio y en otros tantos más. Estos compañeros contratados que vieron amenazadas sus fuentes de trabajo, lograron conservarla aceptando a cambio una reducción de horas y salarios y a pesar de esta situación continuaron trabajando con el mismo compromiso hacia la función pública que desempeñan.

Lamentablemente, la crisis de recursos humanos no se soluciona con el ingreso de estos 133 compañeros y compañeras. Como bien expresaba el señor ministro en su comparecencia ante la Cámara de Diputados el año pasado, tenemos muchas posiciones claves dentro del Ministerio en las que el funcionario/a de referencia no tiene a alguien a su lado que pueda recibir esos conocimientos, lo que desde el punto de vista administrativo es una barbaridad. La sociedad realizó una inversión en capacitación y experiencia sobre este funcionariado y que no haya alguien al lado para hacer la transición y recibir esos conocimientos adquiridos es una pérdida de la memoria institucional del MGAP y para la sociedad en su conjunto.

En el año 2021, luego de mucho trabajo de nuestro sindicato y de nuestra COFE, logramos la excepción del decreto 90/20 y posterior 310/21 que permitía al MGAP hacer llamados de ingreso para cubrir los 313 cargos vacantes y los 450 cargos de ascenso que

AFGAP



PIT-CNT
COFE
URUGUAY

Av. Uruguay 823 Montevideo - Uruguay

Tel: 2901 0059 E-mail:secretariaafgap@gmail.com



Ministerio

Asociación de Funcionarios del

de Ganadería Agricultura y Pesca

AFGAP - COFE - PIT-CNT

tenemos. Estamos en un Ministerio que carece de carrera administrativa desde hace décadas vulnerando un derecho que tenemos. A setiembre de 2023 solo ingresaron 29 nuevos funcionarios/as al Ministerio de las 313 vacantes que tenemos disponibles y de los 450 llamados de ascenso a la fecha no se realizó ninguno.

En un contexto de emergencia agropecuaria sostenida por más de 6 meses, fuimos los trabajadores y trabajadoras del MGAP quienes estuvimos en contacto permanente con los productores y productoras asumiendo tareas extraordinarias vinculadas a la asistencia no solo productiva de estos productores en un contexto de sequía. Estas tareas implican un incremento significativo en la sobrecarga de trabajo que los funcionarios sostienen desde hace años, personas que en algunos casos continúan con reducción de horas por el decreto 90/20. Ante esta situación crítica de sobredemanda, lamentamos que no fuera prioridad de la Administración gestionar los cargos vacantes existentes a los efectos de poder incorporar el personal necesario para hacer frente a esta emergencia.

Desde el punto de vista de nuestro sindicato entendemos que los artículos presentados por el Inciso en esta rendición de cuentas no están orientados a solucionar los principales problemas que tiene este Ministerio, aun cuando estamos constatando con hechos que los eventos climáticos son cada vez más extremos y que es fundamental que estemos preparados para dar respuesta en este sentido.

Vemos con gran preocupación que no aumenta el presupuesto a los gastos de funcionamiento del Inciso aun cuando propone ampliar la estructura del MGAP con la creación de una nueva Unidad Ejecutora a través del artículo 217. El Ministerio sigue proponiendo generar estructura sin asignar recursos humanos y sin presupuesto a costa de la carrera administrativa de los funcionarios y la dispersión salarial. No se puede generar estructura a costa del funcionariado solamente.

Por último queremos dejar en claro que AFGAP rechaza enfáticamente la supresión de cargos vacantes propuesta en los artículos 217 y 220 de esta rendición por entender que atenta directamente contra el derecho de los y las funcionarias públicos de acceder a una carrera administrativa. Vemos con mucha preocupación y consideramos que es un hecho grave que se proponga la supresión de vacantes de ascenso que corresponden legítimamente al funcionariado del Inciso, para crear un cargo Q, que es un cargo de particular confianza política. Convocamos con el voto negativo de las y los legisladores de todo el sistema político a dejar sin efecto un atropello de tal magnitud.

La experiencia de los últimos meses nos permite reforzar nuestra convicción acerca de la importancia de defender el rol del Estado en nuestra sociedad. Ante eventos climáticos extremos como la reciente sequía; resulta evidente que necesitamos un

AFGAP

PIT-CNT
COFE
URUGUAY

Av. Uruguay 823 Montevideo - Uruguay

Tel: 2901 0059 E-mail:secretariaafgap@gmail.com



Asociación de Funcionarios del
Ministerio
de Ganadería Agricultura y Pesca
AFGAP - COFE - PIT-CNT

Estado presente, comprometido, que brinde políticas públicas que den soluciones en tiempo y forma, en su rol irrenunciable de amortiguador de las desigualdades.

Antes de finalizar, queremos realizar algunos comentarios sobre la comparecencia de las autoridades del MGAP a la comisión de presupuesto integrada con hacienda del senado el 5de setiembre pasado.

1)- Las autoridades anuncian que se está trabajando en el plan de obras del MGAP. Sobre esto informamos sobre algunas acciones y situaciones en las que AFGAP debió:

Denunciar ante IGTSS sobre local donde funcionaba una oficina en Fray Bentos que se clausuró.

Denunciar ante IGTSS sobre estado del predio del vivero de Toledo donde se intimó al MGAP a realizar varias acciones.

Denunciar ante IGTSS situación eléctrica del edificio de Garzón y Pena, donde se registraron tres incendios en los últimos dos años.

Actualmente situación en dos oportunidades edificio de DINARA que se inundó y debió desocupar oficinas ante riesgos o falta de energía eléctrica

2)- Sobre lo expuesto por MGAP en cuanto a su Objetivo número 4 gestión de recursos humanos:

La realidad es que al día de hoy, como ya mencionamos de los 313 ingresos habilitados el 04/01/2022 ingresaron 29 funcionarios y de los 450 ascensos no se llamó ni uno. En este punto dejamos también constancia que tenemos firmada un acta de bipartita donde la Directora General se comprometió a realizar los concursos de ascensos antes de presentar el proyecto de reestructura, lo que no se cumplió y es un ejemplo más del incumplimiento a la ley de negociación colectiva por parte del MGAP. Es por este motivo que hemos solicitado la mesa de rama a través de COFE para denunciar la situación.

Sobre el atraso en las evaluaciones de desempeño, algo que realmente debería avergonzar a las autoridades, queremos señalar que aún enviando una circular a los supervisores instando a dar cumplimiento a la normativa y que lo contrario es pasible de sanción, no han podido lograr que los mandos medios cumplan con su tarea de calificar al funcionariado.

En la comparecencia del MGAP se hace mención al trabajo con el sindicato en la Comisión de Acoso Moral Laboral. Al respecto primero decir, que se logra instalar la Comisión pese a solicitudes del sindicato desde al año 2020, recién a fines de 2021 y a raíz de una denuncia colectiva al director de DINARA Jaime Coronel. A partir de allí se tramitaron 10 denuncias y se realizaron las recomendaciones e informe de la CAML bipartita, pero luego la DGS demora en tomar medidas.

AFGAP

PIT-CNT
COFE
URUGUAY

Av. Uruguay 823 Montevideo - Uruguay

Tel: 2901 0059 E-mail:secretariaafgap@gmail.com



Asociación de Funcionarios del
Ministerio
de Ganadería Agricultura y Pesca
AFGAP - COFE - PIT-CNT

También se hizo mención al trabajo con el sindicato en la Bipartita de Salud Laboral como un logro, pero lo cierto es que durante este año y luego de varios reclamos, solo se la convocó en una oportunidad, quedando pendientes acuerdos bipartitos importantes a la espera de que la Administración cumpla y convoque. Por ejemplo, mantener reunión con UDELAR por el relevamiento de factores de riesgo psicosociales en DINARA, lugar donde han surgido muchas de las denuncias de acoso laboral y sexual. Este relevamiento se hizo en convenio con UDELAR y la Administración no les ha convocado para dar el informe.

3.- Sobre crisis de RR.HH. y lo que dice el Ministro relativizando la falta de RRHH, diciendo que no han colapsado los servicios, desde AFGAP nos preguntamos si “racionalizar personal” es explotarnos, no cumplir con de compensación de horas, llamando al funcionariado a cualquier hora y los fines de semana a los teléfonos personales, hacer el trabajo de 3 o cuatro personas, cuando renuncian o se jubilan. También nos gustaría saber cuál fue la incorporación de tecnología y sistemas, ya que por ejemplo, no hay computadoras de repuesto y estamos manejando autos con kilometraje excedido y con mínimas medidas de seguridad.

Vale recordar lo dicho en diferentes medios de prensa por el titular de DINARA Jaime Coronel y el resultado de la auditoría de AIN: “La estructura organizativa de la DINARA y sus canales de comunicación no son los adecuados, se denota una informalidad en los mismos, sumado a la falta de personal en áreas claves”. No podemos dejar de mencionar, citando nuevamente a dicho informe de auditoría, que “De los procedimientos de auditoría realizados surgen 05 hallazgos, los que presentan el siguiente nivel de criticidad (...):

No. 01– Asignación de Autoridad y Responsabilidad: nivel de criticidad Extremo

No. 02– Información y Comunicación: nivel de criticidad Alto.

No. 03– Trámites de permisos de pesca: nivel de criticidad Extremo.

No. 04 – Registro General de Pesca y Acuicultura: nivel de criticidad Extremo.

No. 05 – Controles y Seguimiento: nivel de criticidad Extremo.

Desde AFGAP nos preguntamos, cuáles serían los resultados si la Auditoría Interna de la Nación, realizara auditorías en todas las Unidades Ejecutoras del MGAP.

Otro ejemplo que podemos citar, el propio director de la DGDR en la prensa ha tenido que justificar el atraso en los desembolsos del proyecto SENDA AGROECOLÓGICA del año pasado, debido a la falta de personal en esta unidad ejecutora.

4.- Sobre las regularizaciones de contratados, nos vemos en la obligación de corregir a la asesora Dra Alice Nuñez ya que esto no significa un incremento de RRHH, porque son personas que trabajan en el MGAP hace años. Solo se regulariza el vínculo.



Asociación de Funcionarios del
Ministerio
de Ganadería Agricultura y Pesca
AFGAP - COFE - PIT-CNT

6.- Algunos artículos de la RRCC están relacionados a la Reestructura

La Asesora Dra Alice Nuñez dice: “Por su parte, también a través de la reestructura, se están financiando los niveles de conducción de todo el inciso. Hoy lo que existen son encargaturas, o sea que no están financiados los niveles de conducción de director de departamento o de división. En el marco de la reestructura quedan financiados todos los niveles de conducción de la estructura organizativa del MGAP”. Considerando lo anterior, desde AFGAP podemos afirmar que desconocemos los montos con los que se pretende financiar estos niveles de conducción, debido a que como venimos denunciando no se cumplió con la negociación colectiva, y por lo tanto el sindicato no tuvo acceso a esta información.

7.- Con respecto a la negociación colectiva reiteramos que NO HUBO. Si bien la Asesora Dra Alice Nuñez dice: “En el mes de abril los llamamos a efectos de poder trabajar juntos los componentes III y IV, que justamente eran de la micro y la macro estructura del ministerio”, la realidad es que, el MGAP comenzó a trabajar en la reestructura en diciembre del 2021 y nos convoca a fines de abril del 2023 para negociar, teniendo este Sindicato que analizar cientos de documentos en un brevísimo plazo de tiempo. Esto no es negociar. Y nunca tuvimos acceso a la información del componente 4, que son los que involucran a los puestos de trabajo y la supuesta financiación de los cargos de conducción.

En otro pasaje la Directora General menciona: “Aún hay mucho para mejorar en lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo”. Realmente nos preocupa que las y los legisladores sepan a ciencia cierta cuál es nuestra situación, así como cual es y ha sido la gestión de las autoridades del MGAP, y para ello enumeramos algunas situaciones y nos surgen las siguientes interrogantes:

Se enviaron trabajadores a alimentar loros confiscados por el ministerio de ambiente, en plena emergencia por gripe aviar sin medidas de protección personal.

Hay funcionarios que se encuentran certificados, con informes que dicen que se deben adecuar sus puestos de trabajo a su situación de salud y durante más de un año no se ha podido resolver.

¿Es posible cumplir con el programa de prevención de zoonosis teniendo la mitad de funcionarios expuestos a contraer dichas enfermedades?

¿Cuándo el MGAP va a cumplir con los decretos que establecen la compensación de horas a los trabajadores que lo hacen fuera de jornada ordinaria de labor?

¿Cuándo el MGAP va a cumplir con la normativa para que el servicio de salud ocupacional cumpla con las medidas de prevención de los riesgos a los que estamos expuestos los trabajadores?

AFGAP

PIT-CNT
COFE
URUGUAY

Av. Uruguay 823 Montevideo - Uruguay

Tel: 2901 0059 E-mail:secretariaafgap@gmail.com



Ministerio

Asociación de Funcionarios del

de Ganadería Agricultura y Pesca

AFGAP - COFE - PIT-CNT

¿Cuándo se contará con un técnico Prevencionista en el Servicio de Seguridad y Salud Ocupacional?

¿Cuándo se va a cumplir el acuerdo que firmamos del pago de horas nocturnas a todos los funcionarios que además es ley?

¿Cuándo se va a cumplir con el acuerdo que hicimos sobre el control en el Sistema de Gestión Humana de los contratados?

¿Cuándo se van a respetar los acuerdo firmados como fue el compromiso de llamar a ascensos antes de la reestructura?

¿Cuándo se va a dejar de asignar partidas discrecionales a los funcionarios del MGAP, y se va a resolver la inequidad salarial que tenemos?

¿Cuándo se van a proveer las funciones de dirección por concurso y no a dedo?

¿Cuándo se van a atender las situaciones de acoso moral laboral que involucran a jerarquías del MGAP?

¿Cuándo se van a pagar las multas a los funcionarios que intervienen en esos procesos?

Por Consejo Directivo de AFGAP

Carolina Arcuri – Presidenta

Cecilia Pombo – Secretaria General

AFGAP

PIT-CNT
COFE
URUGUAY

Av. Uruguay 823 Montevideo - Uruguay

Tel: 2901 0059 E-mail:secretariaafgap@gmail.com

ASOCIACIÓN DE LARINGECTOMIZADOS DEL URUGUAY



Montevideo, 15 de setiembre de 2023.

Sres. Comisión de Presupuesto integrada con Hacienda de la Cámara de Senadores.

De nuestra mayor consideración.

La Asociación de Laringectomizados del Uruguay (ALU), es una Asociación Civil sin fines de lucro, con Personería Jurídica, creada en 1983 con funcionamiento ininterrumpido por 40 años. Es un referente nacional para los pacientes y para los ORL, única de estas características en América Latina, que cumple además una función docente ya que todos los años recibimos, a solicitud de UDELAR, a estudiantes de la Licenciatura en fonoaudiología para formarlos en el tema.

Desde el año 2010, gracias a un convenio, de usufructo firmado con la Facultad de Medicina, tiene su sede cita en la calle Cuareim 1731, de Montevideo.

Servicios que presta ALU

Rehabilitación integral del paciente operado de cáncer de laringe, mediante:

- Atención de Fonoaudiólogas especializadas en pacientes laringectomizados.
- Atención de Psicóloga al paciente laringectomizado y a su familia.

Cuando el paciente laringectomizado llega a ALU, junto a su familia, derivado por el médico tratante de su centro de Asistencia de Salud, pública ó privada, reciben un espacio de atención integral gratuita, de profesionales con formación específica en el área, que apunta a la rehabilitación de la voz y a la re inserción psico-social del paciente.

La Laringectomía total, es una cirugía por la que se extirpan las cuerdas vocales y la respiración se realiza por una traqueostomía.

En general son pacientes de escasos recursos, o cuyos ingresos se han visto mermados como consecuencia de la enfermedad y que encuentran en ALU un lugar de contención, apoyo y orientación en relación a derechos y beneficios que tienen como pacientes oncológicos. Cabe destacar que hay varias instituciones públicas y privadas que realizan la cirugía pero que no ofrecen servicios de rehabilitación para esta patología; Hospital Pasteur, Instituto del cáncer, Hospital Maciel, Hospital de Clínicas.

También es más que importante la parte social que ALU le brinda a esta población.

Se atienden al año un promedio de 40 personas laringectomizadas totales, de todo el país, con una frecuencia semanal. Cabe destacar que ALU, es el único lugar en el país donde se realiza la rehabilitación integral de los pacientes laringectomizados.

Estadísticas:

Se estima que en el Uruguay se realizan 40 laringectomías totales, por año. El 90% son hombres y la mayoría tiene entre 55 y 65 años. Estos pacientes tienen una alta sobrevivencia. La mitad aproximadamente se han atendido en ALU, desde que se creó.

Recursos:

Hasta diciembre del año 2020 los ingresos de ALU provenían de: aportes de la Comisión Honoraria de Lucha contra el Cáncer; venta de artículos específicos para el cuidado y protección del traqueostoma, aparatos auxiliares (laringófonos), etc.; venta de prótesis laríngeas; cuotas sociales (mínimas).

A partir de enero del año 2021, ALU dejó de recibir el ingreso de la Comisión Honoraria, que retiró su apoyo. Los demás ingresos también fueron bajando ya que se suspendió, por unos meses, la atención presencial, a causa de la situación sanitaria que atravesaba el país, debido al COVID.

Durante del año 2022. Con los recursos que quedaban, más las cuotas sociales (los socios que concurrieron pagaron una cuota voluntaria de 100 a 500 pesos), se planificó el funcionamiento del año.

Atención una vez por semana, 4 horas, (antes era dos veces por semana) dos fonoaudiólogas y una psicóloga, que redujeron sus honorarios a \$5.000 pesos (IVA incluido), cada una, por las 16 horas mensuales, una limpiadora y apoyo administrativo, para que ALU pudiera seguir y con la esperanza de encontrar nuevos recursos. Se pudo sostener el servicio hasta el 16/12/2022.

En lo que va del año 2023 se continúa con la actividad social en nuestro local, pero se suspendió la rehabilitación, ya que no se cuenta con recursos necesarios.

Con la colaboración de algunos socios, la recaudación en Abitab, en cuenta que se creó para solicitar colaboraciones de pequeñas donaciones, se hace el mantenimiento la sede.

Actualmente la Comisión Directiva, compuesta por pacientes laringectomizados, continúa golpeando puertas, sobre todo porque siguen llamando pacientes laringectomizados, derivados de instituciones públicas y privadas, que requieren de los servicios de ALU y no hay otro lugar donde puedan rehabilitarse.

Por lo expuesto anteriormente y aun sabiendo que estos tiempos son difíciles para todos, es que nos acercamos para informar, sobre la situación de ALU, y si es posible para solicitar alguna forma de apoyo, para poder seguir brindando servicios.

Presupuesto Mensual

Detalle de gastos más urgentes que se deben cubrir para que la Asociación de Laringectomizados pueda seguir funcionando, una vez a la semana, 4 hs., y mantener el servicio mientras se generen otros recursos:

Recursos humanos:

2 fonoaudiólogas, 1 Psicóloga, 1 administrativo, 1 limpiadora.

Total: \$ 58.000

Agradecemos su atención y solidaridad y quedamos a las órdenes por cualquier consulta.

Saludos cordiales,

Daniel Martínez
Presidente ALU

Y así seguimos marchando, sabiendo que el camino es difícil pero con la confianza y la convicción de que con el esfuerzo de todos podemos salir adelante.

Comisión Directiva ALU

Presidente: Daniel Vicente Martínez De Angelis, C.I. 1.385.576-7.

Vicepresidente: Washington Andrés Andrade, C.I. 1.781.233-1.

Secretario: Jorge Eduardo Saurina Ferrando, C.I. 1.941.886-2.

Tesorero: Ernesto Tito Alves, C.I. 1.431.652-2.

Vocal: Nidia Nélida Cabrera, C.I. 1.470.402-4.

Vocal: Enrique Surraco Dutra, C.I.1.324.016-0.

ASOCIACIÓN DE CONTROLADORES DE
TRÁNSITO AÉREO DEL URUGUAY

PARLAMENTO DE LA REPÚBLICA SEPTIEMBRE 2023
CÁMARA DE SENADORES- COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y
HACIENDA INTEGRADAS



Quienes somos?



La Asociación de Controladores de Tránsito Aéreo del Uruguay (ACTAU), fundada el 26 de octubre de 1958, es una Asociación Técnico Profesional cuyo fin principal es defender los intereses de los trabajadores de esta área.

Para esto desarrolla dos líneas de trabajo social simultáneas, por un lado actividades técnicas relacionadas a la realidad del Control de tránsito aéreo tanto en nuestro País como fuera de fronteras; y por el otro, todas las tareas de carácter gremial que promuevan la mejora en las condiciones laborales de nuestros asociados.

Quienes somos?

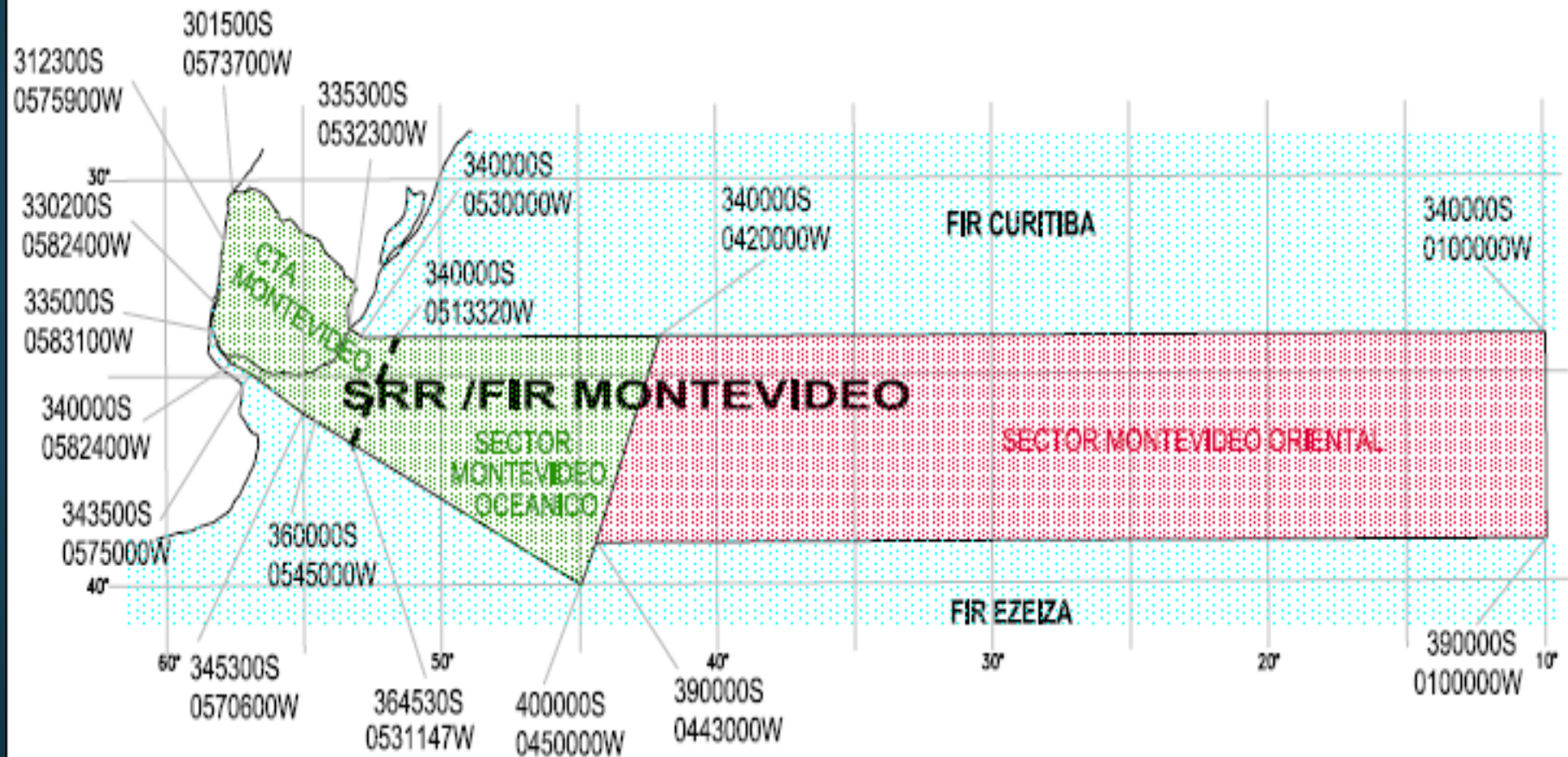


Es importante dejar en claro que el control de tránsito aéreo es muy específico en cuanto a su función y se encarga únicamente de las operaciones aeronáuticas que se rigen por la normativa nacional e internacional, no teniendo competencias en el control de la soberanía del espacio aéreo ni en la persecución de actividades aéreas ilícitas, rol que es exclusivo de la FAU, con la que se coordina permanentemente a efectos de garantizar la seguridad operacional en el espacio aéreo.

Básicamente los ATS controlan aquellas aeronaves y actividades aeronáuticas que quieren ser controladas y de conformidad los principios de Seguridad, Agilidad y Eficiencia.

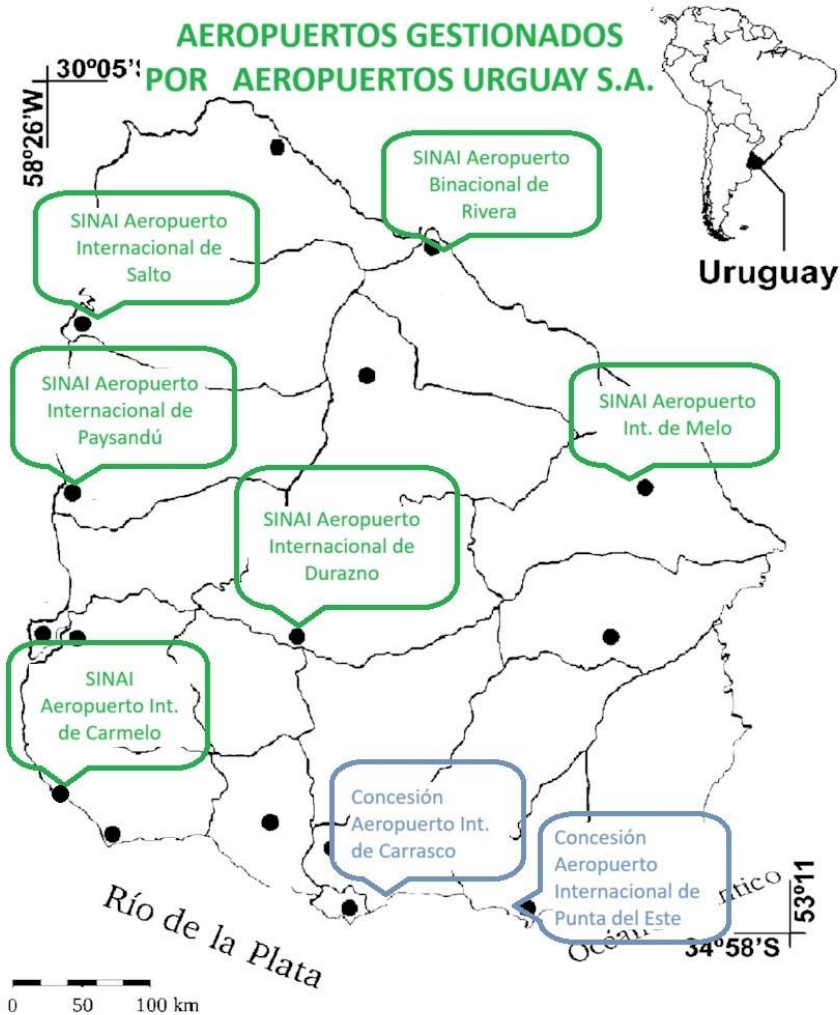
Estructura del Espacio Aéreo Uruguayo

ESPACIO AEREO DE LOS SERVICIOS DE TRANSITO AEREO - FIR



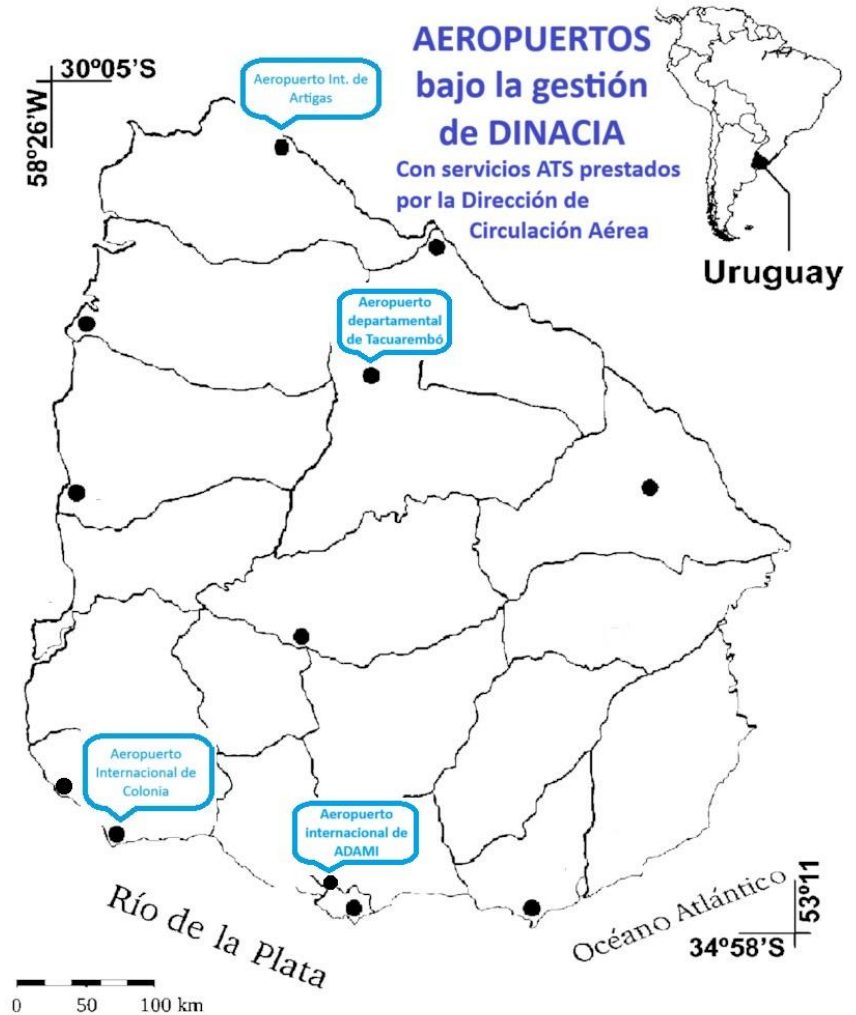
Aeropuertos y Aeródromos con Servicios ATS

AEROPUERTOS GESTIONADOS POR AEROPUERTOS URUGUAY S.A.



AEROPUERTOS bajo la gestión de DINACIA

Con servicios ATS prestados por la Dirección de Circulación Aérea



NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS EN LOS ATS

Actualmente prestando servicios en la DINACIA, el número de CTA asciende a 86 y hay unos 5 no operativos que desempeñan tareas técnicas en las oficinas.

El reglamento que se ve a continuación, prevé la suma de 129 Controladores de Tránsito Aéreo para todo el país como dotación mínima para los servicios en las condiciones que se prestan hoy día, pero debe tenerse en cuenta la modificación sustancial que implica la concesión de los Aeropuertos integrados recientemente al SINAI, atendiendo a los compromisos de gestión de los ATS asumidos en la misma a tener especialmente en cuenta como la operación en régimen H24 - 24/7.

NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS EN LOS ATS

	<p align="center">MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ATS (MADOR)</p>	<p>Código: ATS-MATS-003 Versión: 04 Fecha: 06/2022 Ejemplar Nro.: 01</p>
	<p align="center">División Tránsito Aéreo (ATS)</p>	<p align="right">Página 62 de 63</p>

Nota: El escalafón/grado, es una propuesta a la fecha de la aprobación del presente manual no definida aún por el Estado.

CARGO	DIA ACC	DIA APP	NOCHE	STL P/DIA	STL P/MES	ENF/LIC/ CURSOS	TL
CTA RADAR	4	4	4	12	36	7	43
TWR SUMU	4		2	6	18	4	22
TWR SULS	4		2	6	18	4	22
TWR SUAA(*)	3			4	12	2	14
TWR SUAA(**)			2	2	6	2	8
CTA TWR 1 (***)							
OTRAS TWR(****)4							20
							121 (*) 129 (**)

(*) Personal necesario con SUAA en horario diurno de 07:00 a 19:00 hs. (horario actual)

(**) Personal necesario con SUAA sumando horario nocturno de 19:00 a 07:00 hs.

(***No se puede determinar la cantidad de personal en esa situación por no disponer de planes de renovación y contratación.

(****Se determina el personal necesario en horario diurno para otras TWR: SUCA, SUSO, SUAG, SURV, SUMO.

NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS EN LOS ATS



Para los aeropuertos concesionados de Paysandú, Salto, Rivera y Melo están previstos en esta tabla solo un Controlador por día en el turno diurno. En caso de que se quiera operar 24 hs y la carga de tránsito sea baja o muy baja como es en la actualidad, se requerirían 16 controladores más.

A su vez si la carga de trabajo aumenta por la concesión, hay que calcular que se requerirían 34 Controladores más como mínimo.

En el caso de Carmelo internacional, no figura en la tabla, por lo que no se prevén Controladores para ahí. Si se fuera a dar control de tránsito aéreo h24 se necesitan 22 controladores más. ACTAU entiende que el servicio que se presta actualmente en ese Aeropuerto está por fuera del marco regulatorio que rige los ATS en nuestro País (Código Aeronáutico; LAR 211; LAR 65; Decreto 507/002 y SN-2002)

Para la torre de control de Durazno tampoco está previsto, pero se entiende que la FAU va a intentar hacerse cargo y continuar con la provisión del servicio de tránsito aéreo en ese espacio aéreo.

NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS EN LOS ATS

Soluciones propuestas en el Proyecto de Rendición de Cuentas 2022:

Art. 113 Se crean 21 cargos CTA y 1 Operaciones que se financian con la supresión de 54 vacantes de la Unidad ejecutora 041 de las cuales 18 son cargos CTA. Pérdida neta de 32 vacantes disponibles que pueden transformarse en nuevos ingresos para cargos técnicos en DINACIA a costo presupuestal cero.

Art. 116 Se crean cargos 20 cargos militares (escalafón K) transformando 14 cargos de auxiliares y especialistas de la DINACIA, con una justificación de la necesidad, a nuestro criterio, no compatible con las tareas a ser desempeñadas por DINACIA en los aeropuertos integrados al SINAI, las que son básicamente ATS (ATC/Operaciones/AIS) y evidentemente de perfil marcadamente técnico y/o especialista.

Reivindicaciones de carácter Sindical.



ANTECEDENTES:

La situación de conflicto de público conocimiento en la que se encuentra nuestra Asociación con la administración y con el MDN se inició en el 2018 luego de verificados reiterados incumplimientos por parte de DINACIA de los convenios colectivos suscritos hasta esa fecha, iniciando en ese momento negociaciones que fueron suspendidas durante la pandemia de Covid-19. y retomadas una vez finalizada la misma. En diciembre de 2022 se firmó un nuevo documento donde se acordaron 8 puntos pendientes en los que el MDN estuvo de acuerdo en cuanto a las formas y plazos para su resolución; básicamente consistieron en la regularización de 19 contratos provisorios con la readecuación salarial prevista en el mismo acuerdo; mejora en las condiciones laborales de los servicios; cumplimiento de acuerdos anteriores a efectos de crear la carrera terciaria del CTA en el ámbito del Instituto de Adiestramiento Aeronáutico conjuntamente con la

Reivindicaciones de carácter Sindical.

readecuación organizacional de la Dirección de Circulación Aérea necesaria para la implementación acordada de la estructura prevista en el Sub-Estatuto del Controlador de Tránsito Aéreo; y una readecuación salarial que tienda a eliminar importantes inequidades salariales originadas por esa falta de estructura organizacional y específica que ha decantado en diferencias salariales mayores a un 30 % entre trabajadores que cumplen con los mismos requisitos de capacitación, habilitaciones y tareas que desempeñan, diferenciándose únicamente en la modalidad de contratación al momento del ingreso a la administración y en las compensaciones que perciben de acuerdo a la misma.

Este es punto central para ACTAU ya que en el compromiso asumido en diciembre/2022, por un lado se acordó una redistribución en base a los recursos presupuestales asignados a DINACIA, pero se incluyeron dos compromisos del MDN para promover en el proyecto de Rendición de cuentas 2022, dos artículos para financiar las diferencias por dichas inequidades y los fondos presupuestales para implementación de la

Reivindicaciones de carácter Sindical.



instrucción en el trabajo (OJTI). En las negociaciones sostenidas con dicho ministerio se acordó lo dispuesto en el art.115 del presente proyecto de rendición de cuentas, surgiendo la diferencia actual y que lleva a persistir en la situación de conflicto es que la propuesta elevada para la solución de las inequidades salariales a través del Art. 114 no dan solución al problema de fondo ya que se propone una partida de \$ 1.597.795 más cargas sociales y legales cuando en las negociaciones tripartitas quedó claro que la solución requiere de un presupuesto cercano a los 16 M de pesos más aguinaldos y cargas legales.

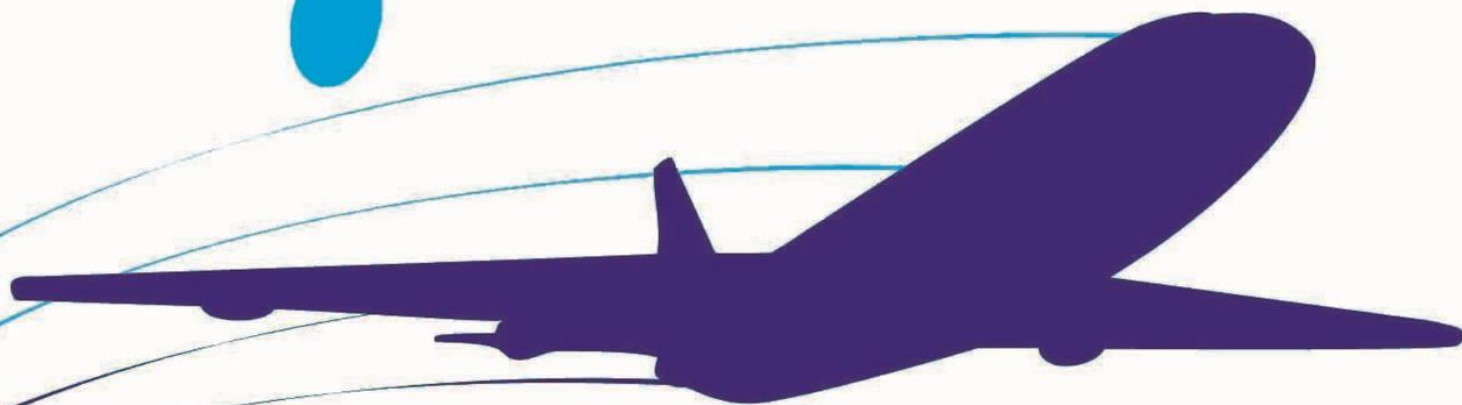
Es importante dejar en claro que no se trata de un aumento salarial ya que aproximadamente un 30 % del colectivo de CTA no es alcanzado por dicha solución.

Reivindicaciones de carácter Sindical.



Entendemos que se puede llegar a pensar en un incremento del gasto al asignar dichos recursos presupuestales, lo cual es también incorrecto ya que de acuerdo a los informes de la Contaduría General de la Nación y del MEF, DINACIA no ha ejecutado sistemáticamente más del 30% de los recursos asignados al Rubro 0 (salarios) lo que a valores de 2022 significan \$ 379.354.852, donde se deben incluir las vacantes suprimidas a las que se hace referencia al inicio de esta presentación por lo que no generan un incremento del gasto presupuestal para la administración.

GRACIAS POR RECIBIRNOS



ACTAU

Asociación de Controladores de Tránsito Aéreo del Uruguay

SOCIEDAD DE VITICULTORES DE CARMELO

**Proyecto de ley aprobado por la
Cámara de Representantes**

009	322	000	1.1	042.509	1.074.228
<p>Facúltase a la Contaduría General de la Nación a efectuar las reasignaciones dispuestas en este artículo a partir de la promulgación de la presente ley.</p>					
<p>Artículo 225.- El Instituto Nacional de Vitivinicultura (INAVI) realizará, en un plazo máximo de 180 días a partir de la reglamentación de la presente ley, un llamado público a interés para la instalación de una planta industrializadora de uva con destino a la elaboración de mosto concentrado, jugo de uva y azúcar de uva o productos similares a excepción de vino. INAVI determinará en el llamado las condiciones técnicas y económicas del mismo, para lo que se tendrá en cuenta los insumos de los actores directamente involucrados en la producción vitivinícola.</p> <p>Con el objetivo de proteger la producción vitivinícola se fijará anualmente por parte de INAVI un porcentaje de la producción de uvas de las variedades de menor demanda en el mercado, por su calidad enológica, para remitir a dicha planta, que no podrá ser menor a 6 millones de kilos de uva para cada año.</p> <p>INAVI establecerá, conjuntamente con la fijación del porcentaje de producción anual de uva a remitir a planta industrial precitada, un precio mínimo por kilogramo de uva a percibir por el productor por este concepto. Los volúmenes producidos en esta planta tendrán como primer destino abastecer la demanda de las bodegas uruguayas para las correcciones enológicas de sus vinos. Los precios deberán ser acordados con INAVI, previo estudio de costos.</p>					

Sovicar 15 de septiembre de 2023

Si bien la vitivinicultura nacional necesita diversificar las posibilidades productivas, ampliar el esquema comercial, y explorar nuevos caminos, no consideramos que el artículo 225 de este proyecto de ley sea la forma correcta, por lo cual solicitamos sea eliminado de la Rendición de Cuentas.

ALGUNOS PUNTOS A CONSIDERAR

Antes que nada, debemos establecer que la vitivinicultura nacional necesita soluciones estructurales, de fondo, especialmente para hacer viables a los pequeños y medianos productores.

Encarar todo un negocio y un sistema productivo en base a subsidios sistemáticos usando fondos que la sociedad aporta y a pérdida de los más vulnerables no es viable ni aconsejable.

Las pequeñas y medianas bodegas elaboran vino de calidad, vinos diferenciados y para ello invierten mucho. El mosto concentrado es utilizado básicamente para producir y corregir vinos de mesa, vinos comunes y estos son elaborados en su gran mayoría por grandes bodegueros, por ende, serán estos quienes más se beneficiarán, justamente los que no necesitan que la sociedad los subsidie.

Los años de zafra buenas en calidad, se generará un excedente de mosto concentrado (porque no es necesario su uso para edulcorar vinos, tal cual lo que pasó en la pasada vendimia), que al año siguiente jugará en contra del precio de la uva, ya que el bodeguero podrá optar entre hacer vino con uva o con mosto concentrado, pues la industria del mosto concentrado estará obligada a liberar su capacidad al precio que sea, para recibir la nueva cosecha que no será menor a 6 millones de kilos, volviéndose el stock de mosto un boomerang contra el precio de la uva.

Los costos productivos de Uruguay (economía, variabilidad climática, precio de la energía, etc.) no son competitivos para exportar mosto concentrado

Esta norma, lejos de quitar kilos de uvas de baja calidad, llevará a que las grandes empresas implanten más viñedos de este tipo de uvas para cubrir su cuota, lo que empeorará la situación.

Esta ley generará un oligopolio del mosto concentrado, lo cual acarreará consecuencias ya consabidas de los monopolios.

Los productores de zonas más alejadas tendrán un costo extra de fletes que los perjudicará aún más.

Hoy día hay 3 industrias que cuentan con concentrador de mosto en el país y las mismas ni siquiera lo ponen a funcionar para producir su propio Mosto, significa que no es negocio...

Si un negocio o una inversión es rentable, es beneficiosa, no necesita ser impuesta de forma compulsiva ni obligar a ningún productor a remitir materia prima para que esto funcione.

Sí hay que subsidiar algo; son medidas que solucionen de orden estructural como es el arranquio de has de uvas de variedades muy productivas de baja calidad enológica (Moscatel y Ugni Blanc) que el mercado nacional no absorbe, no consume y generan año tras año un sobre stock que es imposible exportar por su mala calidad y presiona el precio hacia abajo. Subsidiando la desaparición de esas uvas de bajo potencial enológico y dando la posibilidad a que pequeños productores se re conviertan a producir variedades de mayor calidad, que las bodegas puedan elaborar esas uvas y exportar esos vinos.

Ese subsidio debería ser priorizando a los pequeños productores pagándole a mayor valor cada ha arrancada de manera que le alcance para afrontar los costos de arranquio, obtener un lucro cesante y re plantar nuevas vides, encarando así una nueva reconversión de la vitivinicultura nacional.