

**OBRA MISERICORDISTA DEL URUGUAY**

OBRA SOCIAL  
MISERICORDISTA

1931-2023

*As. Civil Hermanos  
Misericordista del  
Uruguay.*

Somos la ASOCIACIÓN CIVIL HERMANOS MISERICORDISTAS DEL URUGUAY, perteneciente a la Congregación Hermanos de Nuestra Señora de la Misericordia que fue fundada en Bélgica en 1839 por el Vble. Víctor Scheppers, y desde el año 1931 está presente en Uruguay desarrollando actividades tanto en ámbitos educativos como sociales y sanitarios.

### **Nuestra Misión.**

Trabajar por la mejora en las condiciones de vida de niños, niñas y jóvenes. Promovemos el desarrollo de personas de manera integral, impulsando proyectos socio-educativos de acuerdo a las necesidades de la comunidad del barrio del Cerrito de la Victoria y zonas aledañas. Acompañamos en el crecimiento humano formando personas inspiradas en un espíritu de Misericordia.

### **Nuestra Visión**

Nos visualizamos como una Obra Civil comprometida con la comunidad, inspirada por los principios de buena ciudadanía, del evangelio y la misericordia.

A lo largo de nuestra historia, la Asociación ha generado distintos tipos de respuestas a las necesidades de la comunidad con el propósito de cumplir nuestra misión. Para ello al día de hoy contamos con cuatro proyectos en funcionamiento:

- Colegio y Liceo Misericordista,
- CAIF Padre Víctor,
- Clínica Interdisciplinaria TABOR
- Merendero Padre Víctor

Cabe destacar que la Obra tiene elaborado dos proyectos más que se encuentran a la espera de poder ser implementados.

La primera responsabilidad que asumen los hermanos a su llegada a Montevideo es el hogar Sacerdotal Jacinto Vera y la Escuela Julian Eymar, de la Parroquia del Cerrito de la Victoria hasta ese momento a cargo de los hermanos Sacramentinos.

En 1934 se crea la Asociación Civil para dar paso, en el año 1935, al inicio de la construcción del edificio actual del Colegio sito en Gral San Martín 3820 dando por finalizada la misma en 1950.

En el 1958 se da apertura al Liceo generando un nuevo espacio para dar respuesta a las necesidades de los jóvenes y las familias del barrio.

El Colegio y Liceo Misericordista en sus comienzos fue un colegio para varones, pero a partir del año 1973 comienza a ser mixto.

El objetivo del Colegio Misericordista siempre fue formar en Cristo a los niños y jóvenes del Cerrito de la Victoria y zonas de influencia apuntando constantemente a la formación en valores de solidaridad, empatía, compañerismo y ayuda al otro, principios fundamentales de nuestra fe pero que trascienden la práctica religiosa. La propuesta educativa abarca desde educación Inicial hasta Bachillerato.

Anualmente se otorgan becas para aquellas familias que no acceden al pago de la cuota por diversas situaciones.



En 1987 la Asociación Civil crea un merendero para niños, niñas, adolescentes y familias de contexto socio-económico vulnerable. El merendero "Solidaridad Misericordista" nace por iniciativa de los Hnos. Misericordistas con el apoyo de un grupo de referentes familiares. La propuesta comenzó a funcionar en las instalaciones del Colegio y Liceo Misericordista. Con el paso del tiempo se vio la necesidad de trasladar el Merendero a la zona de dónde provenía la población atendida, desde una perspectiva de inserción y promoción. Así fue que en el 2000 se trasladó a Sorata 3940. Desde entonces el merendero comenzó a llamarse "Padre Víctor" en honor al fundador de la Congregación de los Hnos. Misericordistas.

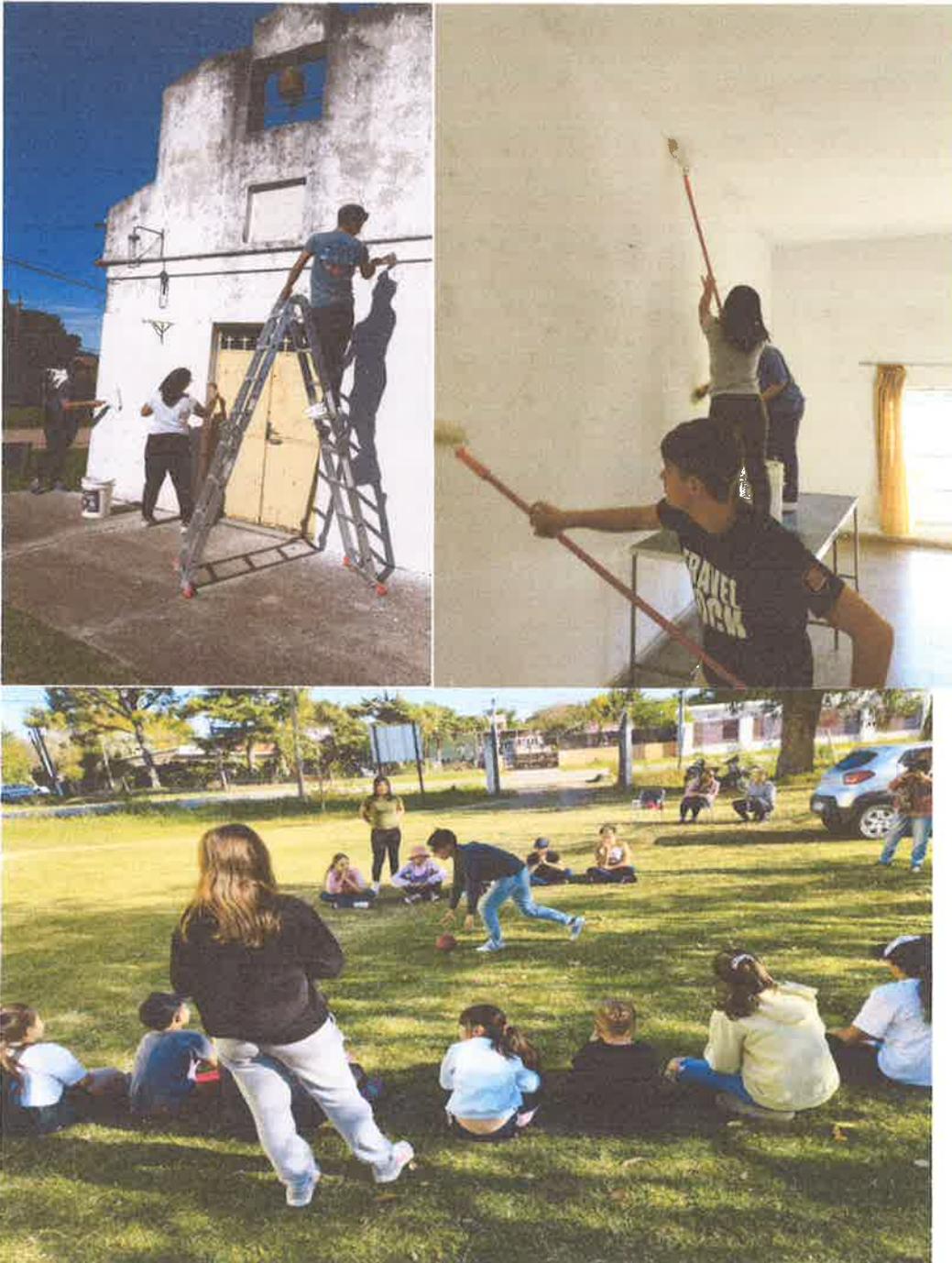




Desde febrero de 2014 se gestiona un CAIF tipo I. Atendiendo un total de 84 niños y niñas, 39 de ellos en atención diaria a través del programa de Educación Inicial (E.I) y 45 en atención semanal desde el programa de Experiencias Oportunas (E.O). Dada la alta demanda de la población en julio de 2015 se amplió el convenio pasando a ser un Centro tipo II, lo cual permitió atender mayor cantidad de familias. Actualmente trabajamos con 118 niños, niñas y sus familias. En E.I brindamos atención a 54 niños y niñas y en E.O 64 niños y niñas y sus referentes familiares. La Obra Social Misericordista se encuentra ubicada en Sorata 4338 (Municipio D-CCZ 11), con un importante anclaje comunitario en el territorio, comprometida con la promoción y el ejercicio de los derechos de niños y niñas.



Nuestra obra cuenta también con un grupo de jóvenes voluntarios (exalumnos de nuestro Colegio) que ayudan a las familias más carenciadas, de nuestro Barrio y de otros barrios cercanos, a restablecer y o mejorar lugares de uso común. Junto con el grupo de líderes, que se forman en la institución, realizan actividades recreativas con niños y niñas de las distintas obras del Colegio e instituciones formales y no formales de la zona, centros de INAU, Centros Caif Escuelas públicas, etc. Este grupo de líderes, también se reúnen para planificar y acompañar campamentos, donde las propuestas conllevan al aprendizaje de valores como el respeto, solidaridad, empatía, cooperación y compañerismo.



El 7 de enero del 2021 el Ministerio de Salud Pública, otorga a la Asociación la habilitación para la apertura del Centro Interdisciplinario "Tabor" que tiene como objetivo la atención de bebés, niños y adolescentes que presenten alguna dificultad en su desarrollo, muy especialmente TEA, contemplando los diferentes contextos, la familia y la escuela. También tiene como finalidad la realización de diagnósticos, tratamientos y seguimiento de las dificultades presentes en el desarrollo del niño, desde un abordaje interdisciplinario, considerándose éste, fundamental para la detección y abordaje temprano. Dicho centro está ubicado en la calle José María Penco 3447, cuenta con la presencia de Licenciadas en Psicopedagogía, Fonoaudiología, Psicomotricidad, Psicología y Terapeuta ocupacional; actualmente atiende a 123 pacientes, casi en su totalidad bajo el formato de convenio con BPS.



**ASOCIACIÓN DE INFORMÁTICOS  
JUDICIALES**



Montevideo, agosto de 2023.

**Sr. Representante Nacional  
Presente**

Quienes suscribimos la presente, en nombre de la Asociación de Informáticos Judiciales (AsIJu), queremos expresar que valoramos esta oportunidad de diálogo donde poder plantear las dificultades que enfrenta el escalafón informático del Poder Judicial.

El Poder Judicial, ha ampliado en estos años el uso de la informática en todas sus formas, desarrollando una importante infraestructura técnica, a fin de cubrir las necesidades tecnológicas que los diferentes servicios fueron requiriendo.

Para ello, el ambiente informático se dividió en dos Divisiones , que cubren las diferentes tareas necesarias para el funcionamiento de los servicios, pudiéndose destacar:

- 1.- Desarrollo de software propio y su mantenimiento
- 2.- Atención personalizada de usuarios internos (más de 5000 en los 19 departamentos) y algunos usuarios externos. Cumpliendo atención de 8 00. a 20hs todos los días, incluidos fines de semanas y feriados.
- 3.- Mantenimiento de servidores (más de 450) y un número muy importante de aplicaciones (más de 100) y múltiples bases de datos.
- 4.- Taller de reparación del equipamiento tecnológico e instalación de software.
- 5.- Dos centros de cómputos propios (CPDs) con el mantenimiento de toda esta infraestructura.
- 6.- Red Nacional Judicial. Interconexión de las oficinas judiciales de todo el país con los centros de cómputos, con el Ministerio Público Fiscal, Ministerio del Interior, REDUY, etc.
- 7.- Comunicaciones (red propia de telefonía IP (más de 2600 teléfonos, con su infraestructura equipos, servidores, mantenimiento de usuarios, redes comunicación,etc.), videoconferencias entre oficinas judiciales, penales, con otros organismos nacionales e internacionales, etc.)
- 8.- Proyectos e implementación a la necesidad emergente del Poder Judicial (más de 500, cámaras de videovigilancia, 9 cámaras Gesell Móvil para la no revictimización de las víctimas de abuso sexual, 4 cámaras Gesell Fijas, etc)

Ambas Divisiones cuentan para todas estas tareas con 81 técnicos (escalafón R), número que se ha venido reduciendo , por constantes renunciaciones de los mismos, que concursan y pasan a otros organismos del estado, o al ámbito privado.

El Poder Judicial en el área informática se ha visto enfrentado en estos años a la siguiente problemática:



AsIJU

### **1. Falta de personal técnico**

Como venimos expresando, esta afirmación resulta evidente, si consideramos la cantidad de renunciaciones sin reposición que en ambas Divisiones asciende a un 19% y se reposó solo un 6%.

La diferencia se da no por ausencia de llamados a concurso sino debido a falta de interés en plaza para ocupar dichos cargos (en estos años se han presentado a los diferentes concursos de Técnico muy pocos interesados (entre 2 y 15 aprox.), cumpliendo con los mínimos requerimientos entre 1 y 2)

En búsqueda de superar estos inconvenientes, incluso se ha bajado los requerimientos incluyendo a estudiantes con dos años aprobados de carrera. Esto demuestra lo poco atractivo de los cargos, sobretodo si se tiene en cuenta los números de aspirantes a concursos de otros organismos del estado BPS, BROU, UTE, etc.

### **2.- Ausencia de capacitación.**

La tecnología y la informática están en constante cambio y actualización. Por ello consideramos la capacitación como un elemento fundamental para el mejor desempeño en pos de los servicios brindados y además para los profesionales informáticos es una motivación laboral.

Esta aspiración había sido incluida en el convenio suscrito entre la SCJ, el Ministerio de Trabajo y nuestra Asociación y refrendada por el Poder Legislativo en la ley que recoge el convenio, pero este ítem de capacitación nunca fue ejecutado. Hemos mantenido varias reuniones con DINATRA por este tema, pero expresan la dificultad para cumplir dicho ítem.

### **3.- Falta de estímulo salarial.**

Como venimos expresando, aunque entendemos las dificultades en este tema, creemos que se debe considerar la necesidad de un incremento salarial (motivacional), para poder contar con los técnicos mínimos necesarios para cubrir las diferentes tareas y además minimizar las renunciaciones de los técnicos. Es de notar que somos solo 81 funcionarios y que el año pasado éramos 91. Es por ello, que solicitamos, en concordancia con lo solicitado por la Suprema Corte de Justicia en su mensaje presupuestal.

**1.- Adecuación salarial del escalafón R.** Como lo expresa el artículo 1 que procura subsanar este desfase legal de las retribuciones personales, con el incremento del 6,08 faltante para alcanzar el 26,03% que ya tienen los otros escalafones del Poder Judicial. (artículo 1 del mensaje del Poder Judicial)

**2.- Incorporación del Escalafón R de la partida de Perfeccionamiento académico.**



**Como hemos expresado, el tema de capacitación esta pendiente y esta seria una forma de colaborar en la necesaria capacitación constante de los técnicos ( ART. 6 y 4 del mensaje presupuestal del Poder Judicial)**

**Hacemos propicia la oportunidad para exponer dos aspiraciones que consideramos fundamentales:**

**1) Que se efectivice la presupuestación de todos los cargos vacantes en el escalafón R. Solicitud que hemos venido planteando desde el año 2021.**

**2) Establecer un marco legal que haga que se cumpla lo establecido en el Estatuto del Funcionario Judicial (Circular nro. 35/2016 Acordada 7865) que en su artículo 81 establece:**

**“Los cargos medios y superiores de los escalafones V y VI se llenarán exclusivamente por concurso de oposición y méritos- Entiéndese por éstos aquellos que van desde el cargo de Jefe de Sección, grado 10 a Director de Departamento, grado 14 en el escalafón V, y desde el cargo de Subintendente. Grado 7 a Intendente Suprema Corte de Justicia, grado 10 en el escalafón VI. De igual modo todos los cargos de los escalafones II, III, IV y R, se llenarán por concurso de oposición y méritos, sin perjuicio de lo dispuesto por normas especiales”.**

**Este Estatuto es fruto del trabajo de una Comisión integrada por representantes de la Asociación de Funcionarios Judiciales (AFJU), de Informáticos Judiciales (AsIJU), de Defensores de Oficio del Uruguay (ADEPU), de Actuarios Judiciales del Uruguay (ADAJU), y de Magistrados del Uruguay (AMU),**

**De esta forma se dió cumplimiento con lo dispuesto en la Ley n.º 18.508, de Negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público, en tanto las distintas asociaciones participaron del proceso de elaboración del presente Estatuto.**

**Quedando a las órdenes por cualquier aclaración o ampliación y agradeciendo su deferencia, lo saluda muy atte.**

**AsIJu**

**Asociación de Informáticos Judiciales**

**ASOCIACIÓN CIVIL EL PALOMAR**

# Presentación Institucional “Educación Inclusiva”

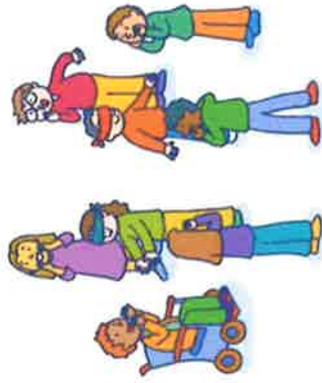
## Asociación Civil



©ELPALOMAR.UY



el palomar



# ¿Por qué es importante la Educación Inclusiva?



el palomar

# DATOS RELEVANTES SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN URUGUAY



Datos relacionados del último censo en Uruguay en el año 2011.

# EDUCACION INCLUSIVA

Programa PAED

OPORTUNIDADES

DIGNIDAD

DERECHOS HUMANOS

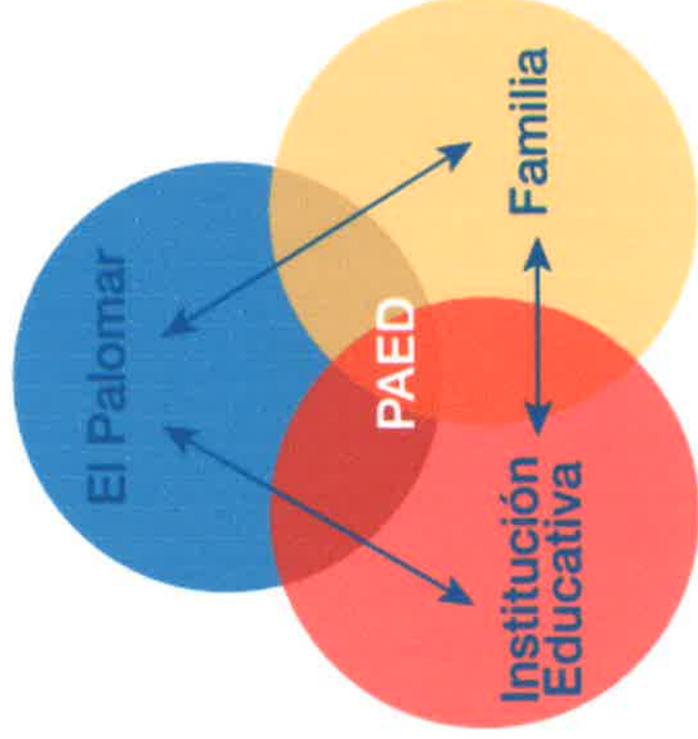
PUESTOS DE  
TRABAJO DE CALIDAD

EDUCACION  
DE CALIDAD

CAMBIO CULTURAL  
Y DE PARADIGMAS

# PROGRAMA PAED

Programa de Ayuda al  
Estudiante con Discapacidad



## ¿QUE ES?

Educación inclusiva de niños, niñas y jóvenes con discapacidad que necesiten apoyo al acceso y permanencia en las instituciones.

PRESENCIA

PARTICIPACION

APRENDIZAJE

DE TODOS Y TODAS

## ¿POR QUE?

Para garantizar una Educación de Calidad comprometidos con el ODS 4 (Objetivos de desarrollo Sostenible)



**el palomar**

## ¿QUE BRINDAMOS?

*Familia:* pilar fundamental para el avance y el progreso del alumno

*Institución:* adaptaciones curriculares, apoyo y acompañamiento docente y en el resto de los equipos de forma permanente

# Programa PAED

## Logros 2019 - 2023



Educación inclusiva:  
acompañamiento, apoyo al  
acceso y permanencia en las  
instituciones a más de 60  
niños, niñas y jóvenes de:  
Rocha, Carmelo, Canelones,  
Paysandú, San José y  
Montevideo.



## Programa PAED

Talleres Educación Inclusiva:  
Llegamos a más de 600  
docentes y a más de 250  
familias.



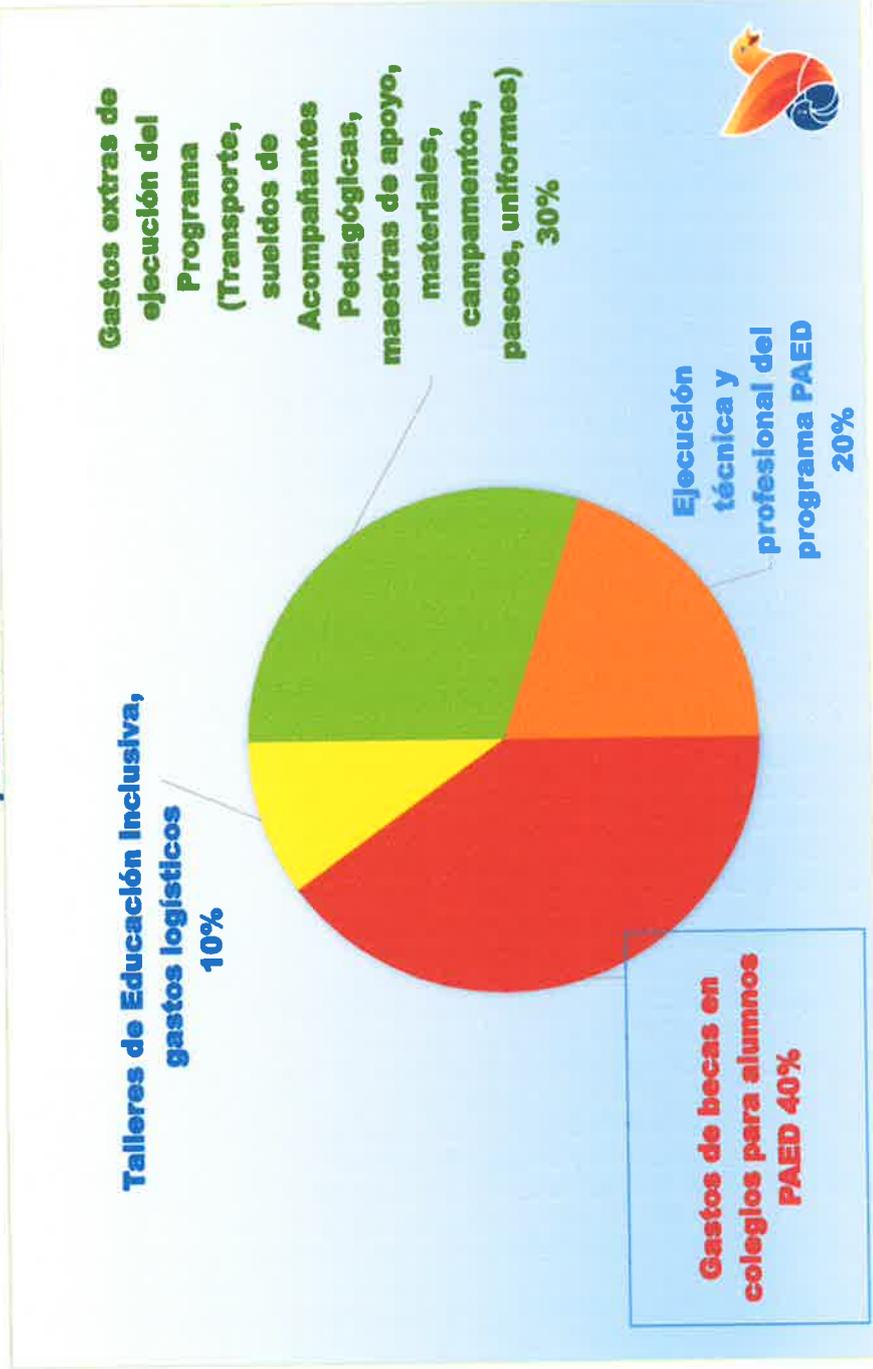
## Logros 2019 - 2023



Instituciones Educativas:  
Colegio Sagrado Corazón de  
Paso Carrasco, Colegio Belén y Liceo  
Eureka (Canelones); Colegio Imagínate,  
Adoratrices, Caracol Veloz, Liceo Espigas,  
Fundación Sophia, Colegio Santa Teresa  
y Colegio Misericordista (Montevideo);  
Colegio San José (Rocha), Colegio Del  
Carmen (Carmelo), Colegio Sagrada  
Familia (San José), Liceo Francisco  
(Paysandú).

# Presupuesto anual para funcionamiento del Programa PAED

\$2.500.000



# Presupuesto anual para funcionamiento del Programa PAED \$2.500.000

## Desglose:

- \$945.012 Donaciones Especiales
- \$250.000 Socios solidarios
- \$200.000 Eventos (rifas, cenas)

**Resta: \$ 1.104.988**

ABRE TU MENTE A  
LA DISCAPACIDAD



el palomar

**Asociación Civil**



**el palomar**



[info@elpalomar.org.uy](mailto:info@elpalomar.org.uy)



[elpalomar\\_uy](https://twitter.com/elpalomar_uy)



[elpalomar.uruguay](https://www.facebook.com/elpalomar.uruguay)



[elpalomar.uy](https://www.instagram.com/elpalomar.uy)



[www.elpalomar.org.uy](http://www.elpalomar.org.uy)



Abre tu mente a la discapacidad

## **Memoria Asociación Civil El Palomar**

**Año 2022**

La Asociación Civil El Palomar en el año 2022 ha realizado lo siguiente:

- **Programa Paed**

Durante todo el año se realizó el acompañamiento integral a los siguientes colegios:

- **Colegio Sagrado Corazón de Paso Carrasco, Canelones**
- **Colegio Imagínate de Montevideo**
- **Colegio Adoratrices de Montevideo**
- **Colegio Misericordista de Montevideo**
- **Caracol Veloz de Montevideo**
- **Colegio Santa Teresa de Montevideo**
- **Colegio San José de Rocha**
- **Colegio del Carmen de Carmelo**

El proceso de acompañamiento fue, en algunos casos, con situaciones que implicaron un mayor compromiso e involucramiento de parte de toda la institución, las familias, los equipos externos, sus acompañantes pedagógicas y El Palomar, y en otros casos, donde el asesoramiento fue únicamente a los equipos de trabajo de la Institución. Se trabajó en los niveles de inicial, primaria y 1ero y 2do de secundaria. Se acompañó a unos 45 alumnos/as de todos estos colegios. Se siguió con el acompañamiento al grupo de animadores del Colegio Adoratrices realizando a fin de año el primer campamento a cargo, como animador, de un joven con discapacidad motriz.

El 2022 supuso un trabajo sostenido, constante y sostenible durante todo el año, ya que fue el primero luego de la pandemia; esto permitió también el trabajo con la comunidad de padres y madres, donde pudimos realizar un trabajo progresivo y permanente.

El total de los talleres que se dictaron dentro del programa Paed fueron 17, entre alumnado, equipos y comunidad de padres y madres. Acompañamos también con talleres de “concientización a la temática discapacidad” al Club Defensor, donde participaron unos 25 deportistas, al Liceo Providencia, donde participaron 50 alumnos/as de 3er año y en la ciudad de Mercedes, Soriano, con una charla abierta donde participaron 30 personas. Dentro de la temática de Educación Inclusiva participamos como “speakers” de un taller para 90 profesores y profesoras del Colegio Seminario de Montevideo y realizamos un curso abierto virtual para la comunidad donde participaron unas 50 personas de todo el Uruguay.

- **Comisión Asesora en Discapacidad e Inclusión**

La Comisión Asesora en Discapacidad e Inclusión de El Palomar, CADI, continuó trabajando junto al equipo de trabajo de El Palomar durante todo el año con reuniones mensuales y comunicación periódica. Se trata de un espacio de asesoramiento de alto valor agregado y humano para el apoyo y sostén del equipo PAED, en sus procesos de inclusión en las instituciones, donde se proponen ideas y acciones específicas, además del respaldo de las acciones que se llevan a cabo. A su vez, una de las integrantes de este grupo trajo propuestas de participación en ámbitos educativos universitarios para trabajar en el 2023.

- **Comunicación externa**

- Redes sociales: se mantuvo activas las redes sociales durante todo el año y tuvimos la colaboración de una pasante de la Universidad de Montevideo que colaboró realizando productos con contenido audiovisual.
- Prensa: tuvimos una activa participación en prensa con publicaciones en la revista “Old Boys & Girls Magazine”, en el medio argentino Infobae y diarios del interior del país; entrevistas en Canal 5, Canal 10, VTV, canales de la Ciudad de Mercedes, así como salidas en diferentes radios tanto de Montevideo como del interior. Por otro lado, estamos teniendo una salida bimensual en la revista SEA, donde comunicamos y escribimos sobre la temática.
- Newsletter: logramos establecer la periodicidad de producir y enviar tres newsletters en el 2022 (julio, octubre y diciembre) para mantener informados e informadas a las personas que de alguna forma colaboran con El Palomar. No solo escribimos sobre nuestro trabajo, sino que les invitamos a ser parte de la forma que se pueda.
- La empresa Farmashop está comunicando nuestro trabajo con un audiovisual que proyectan en sus sucursales.

- **Acciones de recaudación/Fundraising**

Con el objetivo de lograr la autosuficiencia económica y sostener los trabajos de El Palomar, sus programas y sus acciones de concientización, su trabajo cotidiano, se realizó un remate virtual de obras de arte, "Arte a beneficio", con la colaboración de la casa de remates "Castells".

Se comenzó a trabajar con la empresa Lazos, especialista en recaudación de fondos vía telemarketing, para realizar una campaña con el objetivo de obtener colaboradores mensuales.

Se logró ingresar en la ley de rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal, ley 19996 (Donaciones especiales), se presentó el proyecto PAED y se logró recaudar el total para cubrir las donaciones que se habían solicitado.

- **Participaciones activas**

- Concejo de Participación (Grupo de personas formado para representar el colectivo de Personas con Discapacidad): este año hubo elecciones donde nuestra representante Dieva Larrosa fue elegida nuevamente por este período.
- Grupo de Trabajo de Educación Inclusiva: Se siguió participando durante todo el año. Se trabajó en la comunicación del "Protocolo guía para las situaciones de discriminación y rechazo por motivos de discapacidad en el ámbito de la educación", trabajo realizado conjuntamente con el Grupo de Trabajo Discapacidad y Educación Inclusiva de la INDDHH, ANEP, MIDES, MEC, Naciones Unidas, UDELAR y gremios docentes. También se colaboró en la creación del "Protocolo de actuación para garantizar el derecho a la Educación Inclusiva de las Pcd" lanzado en diciembre del 2022, con un trabajo en forma conjunta con el MEC, ANEP y CODICEN. Este año el grupo de trabajo tuvo a cargo la coorganización del congreso Latinoamericano de Educación Inclusiva realizado en Buenos Aires donde el Palomar asistió.
- Alianza de Organizaciones por los Derechos de las Personas con Discapacidad: se continuó participando en forma activa durante todo el año asumiendo la coordinación a cargo de El Palomar de dicha organización hasta fin de año.
- INDDHH: con la asunción de las nuevas autoridades de la Institución Nacional de Derechos Humanos se creó la "Comisión de discapacidad" donde El Palomar fue invitada a participar para trabajar y aportar.

- **Concientización**

**Semana de la Niñez:** participamos de la semana de la niñez convocados por la Plataforma de Infancia y Adolescencia de Uruguay (PIA), para coorganizar y participar activamente con motivo del Día Internacional de la Niñez (20 de noviembre). Para esta ocasión, El Palomar estuvo en la organización de las mesas temáticas y presentó la mesa de educación inclusiva donde se habló de los derechos a la educación de todos los niños y todas las niñas.

*3 de diciembre, Día Internacional de los Derechos de las PcD:* Para conmemorar este día se realizó la adaptación de la canción “¿Quién Dijo?” de Diego Rossberg. Esta adaptación consistió en un trabajo en conjunto con Colegios de El Palomar donde se realizaron talleres con el grupo de animadores de Adoratrices. Se filmó y editó con la participación de varios de los/as alumnos/as del programa PAED. Esta canción tuvo más de 20.000 vistas en redes sociales y fue compartida más de 400 veces. Empresas que se unieron y concientizaron: La heladería Grido y el restaurante La Perdiz se unieron para realizar movidas de concientización.

*Feria de Discapacidad de Canelones:* El Palomar participó de la Feria organizada por la Red de Discapacidad de la Costa en el Shopping Costa Urbana con un stand que nos permitió mostrar nuestro trabajo.

- **Otros**

**Nuevos miembros de directorio:** Este año se cambió el directorio de El Palomar ingresando una nueva comisión directiva y una nueva comisión fiscal.

**Consultas:** Como todos los años seguimos recibiendo y atendiendo diversas consultas vía mail, teléfono, redes sociales, etc. Los asuntos predominantes han sido los problemas de inclusión en los centros educativos.

**Capacitaciones:** El equipo de El Palomar se capacita día a día en la temática. Este año se realizamos cursos por intermedio de la plataforma CERTI donde se imparten cursos de Tics para la población con discapacidad, participamos de seminarios impartidos por la Universidad Católica de Uruguay sobre cómo implementar matemáticas en niños/as con Síndrome de Down, de una jornada organizada por El Abrojo sobre Educación Emocional y se participó del Congreso de Educación Inclusiva realizado en la ciudad de Buenos Aires en el mes de setiembre.

**ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL  
TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO  
ADMINISTRATIVO**



## FUTCA

### Propuesta de artículos Rendición de Cuentas 2022.

#### Artículo 1:

A los efectos de iniciar el proceso para recomponer la racionalización de la estructura salarial surgida como consecuencia del diferendo derivado del Artículo 64 de la Ley N°18.719, del 27 de diciembre de 2010, para todos los funcionarios, salvo el Escalafón N (Art. 308 de la Constitución de la Republica), asígnese al Tribunal de lo Contencioso Administrativo (Inc. 19), Unidad Ejecutora 001, Programa Página 15 de 16 204 - "Justicia Administrativa", Fuente de Financiamiento 11 - "Rentas Generales", Objeto del Gasto 098000 - "Serv. personales para uso excl. Entes Descentralizados", una partida para remuneraciones de \$24.444.451 (pesos uruguayos veinticuatro millones cuatrocientos cuarenta y cuatro mil cuatrocientos cincuenta y uno), incluyendo aguinaldo y cargas sociales, a los efectos de incrementar las remuneraciones en un 26% (veintiséis por ciento).

#### Artículo 2:

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley ningún cargo perteneciente al Escalafón Administrativo del TCA estará incluido en el régimen de dedicación total.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, en el caso de los cargos de Jefe de Unidad, Director de Unidad, Director de Área y Director General de Servicios Administrativos se podrá optar, al momento del ascenso, por el régimen de dedicación total.

Los actuales titulares, de los cargos que con anterioridad hayan sido declarados de dedicación total, podrán optar por este régimen en un plazo de noventa días, a contar desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Efectuada la opción, o vencido el plazo establecido en el inciso anterior, sin que ésta se hubiera efectuado, la situación en que se halle el funcionario tendrá carácter definitivo.

Derógase toda norma contraria a lo establecido en el inciso primero.

#### Artículo 3:

El Escalafón I - Profesional comprende los cargos y contratos de función pública a los que sólo pueden acceder los profesionales, liberales o no, que posean título universitario expedido, registrado o revalidado por las autoridades competentes.

Los cargos que se enumeran a continuación serán de dedicación total obligatoria, con arreglo al artículo 158 de la Ley N° 12.803, de 30 de noviembre de 1960:

- Director General Servicio Jurídico
- Actuario
- Director de Jurisprudencia
- Director de Defensoría de Oficio

En todos los demás casos de cargos pertenecientes al Escalafón I – Profesional, sus titulares podrán optar por el régimen de dedicación total al momento de su designación o ascenso.

Los actuales titulares, de los cargos que con anterioridad hayan sido declarados de dedicación total, podrán optar por este régimen en un plazo de noventa días, a contar desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Efectuada la opción, o vencido el plazo establecido en el inciso anterior, sin que ésta se hubiera efectuado, la situación en que se halle el funcionario tendrá carácter definitivo.



## Rendición de Cuentas

### Fundamentos

- 1) **Diferendo salarial del 26 % a consecuencia de lo establecido en el art. 85 de la Ley N°15750 de 24 de junio de 1985 y artículo 64 de la Ley N.º 18719 de 27 de diciembre de 2010,**

Es importante aclarar en que situación nos encontramos:

- Somos 60 funcionarios presupuestados, de los cuales 31 ya están cobrando el 26%. Este grupo logró la inconstitucionalidad de los artículos y ganó el juicio de cobro de pesos, que incluía una condena a futuro. Desde hace 5 años se les paga por artículo 400 del CGP a través del Ministerio de Economía, como pago de sentencia, esto significa que más de la mitad de la erogación ya se está haciendo. Por los restantes funcionarios sabemos que solamente 5 no cuentan con sentencia de inconstitucionalidad, en general, debido a que ingresaron hace muy poco tiempo, y se encuentran en proceso de obtenerla. Los restantes 24 se encuentran en proceso de juicio de Cobro de pesos.
- Si bien, 31 funcionarios ya se encuentran cobrando el 26%, el mismo no ha sido incluido en sus sueldos. El cobro del salario se hace de manera “irregular”.
- Esto genera a su vez una inequidad, ya que a igual cargo distinta remuneración.
- A los funcionarios del TCA nos corresponden los mismos aumentos que a los funcionarios del Poder Judicial. Esto surge por el artículo 662 de la ley 18.719 y artículo 543 de la Ley N° 16.736.
- A diferencia del Poder Judicial, nunca se nos ha citado a convenir, para lograr una solución definitiva.

Por lo expuesto, entendemos que la solución debe ser legislativa.

**2) Dedicación total de los funcionarios tanto administrativos como profesionales. Se trata de artículos de COSTO CERO.**

La dedicación total de administrativos y profesionales fueron establecidas por ley, por lo que una vez más precisamos una solución legislativa que adecúe la situación a la realidad actual de los funcionarios.

**La mayoría de los cargos administrativos del TCA implican dedicación total.** Esta situación impide a funcionarios desarrollar actividades por fuera del Tribunal. Debe entenderse que funcionarios administrativos no pueden realizar ninguna otra actividad profesional o comercial remunerada.

Es la excepción dentro del Estado, donde aún profesionales pueden ejercer libremente su profesión, estableciéndose sistemas de incompatibilidades para prevenir conflictos de interés.

Un funcionario del TCA administrativo que accede a un cargo medio, debe renunciar a cualquier otra actividad paralela, tenga o no relación con su función en el Tribunal. Tenemos ejemplos de funcionarios con profesiones tan diversas como abogados, escribanos, sicólogos, médicos o técnicos, que se ven impedidos de ejercer su profesión por cumplir tareas administrativas dentro del TCA.

El artículo permitiría la opción, por lo que no perjudica a quienes al día de hoy tienen el beneficio.

Es necesario aclarar que en varios casos la dedicación se solicitó en leyes de Presupuesto o Rendición de Cuentas, atendiendo a situaciones particulares de quienes en su momento ejercían los cargos y buscando una remuneración mayor que beneficiara a los funcionarios, que en algunos casos se encontraban próximos a su jubilación o habían sido relegados en negociaciones anteriores, y no teniendo en cuenta la tarea o función que cumplían.

El Tribunal se encuentra en proceso de concursos de administrativos, en donde valora que los funcionarios sean estudiantes de carreras de derecho, administración o economía. Esto supone una contradicción, ya que no hay dudas de que el Tribunal se beneficia de los conocimientos técnicos de sus administrativos y así los valora, pero les impide seguir desarrollándose profesionalmente.



**En el caso de los profesionales, se busca la igualdad, ya que no existe coherencia entre cargos de un mismo escalafón.**

El escalafón I - Profesional y A - Profesional comprende los cargos y contratos de función pública a los que sólo pueden acceder los profesionales. Tratándose en todos los casos de cargos técnicos deberían de tener en principio el mismo tratamiento.

A vía de ejemplo, en el caso del defensor de oficio, el régimen es de permanencia a la orden, se establece a su vez una prohibición para litigar ante el TCA asuntos ajenos a la defensoría, pero se les permite el ejercicio liberal de la profesión en cualquier otro ámbito jurisdiccional. Por el contrario, los Actuarios Adjuntos deben declarar el no ejercicio de la profesión, pudiendo desarrollar su tarea solo como funcionarios del TCA. La desigualdad es manifiesta si la trasladamos al ámbito contable, donde ningún cargo profesional implica dedicación total, con salarios más altos inclusive.

**Si bien se está de acuerdo en que los cargos más altos dentro del Escalafón mantengan su régimen actual, se solicita que a los cargos intermedios se le permita el ejercicio libre de la profesión.**

**El Estatuto General prevé incompatibilidades y prohibiciones para todos los funcionarios, pudiendo el Tribunal disponer otras, a fin de evitar posibles conflictos de interés.**

**Comisión Directiva**

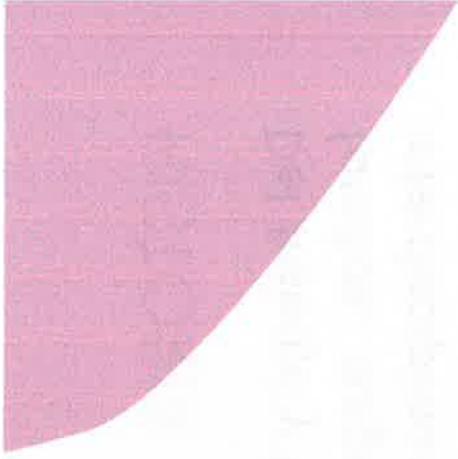
**FUTCA**

FUNDACIÓN SENTIRES



# FUNDACIÓN SENTIRES

cada semilla que plantemos juntos, crecerá



Sentires es una **fundación uruguaya** sin fines de lucro dedicada al desarrollo integral, inclusión social y el bienestar de las personas con **Síndrome de Down**.



## HISTORIA

Del trabajo y la experiencia profesional con personas con Síndrome de Down y sus familias, surge la necesidad de brindar un espacio integral con una mirada interdisciplinaria y social, dirigido específicamente a esta población y al acompañamiento de sus familias en todas las etapas de la vida.

Desde el año **2018** sumamos la propuesta de talleres grupales a cargo de un equipo interdisciplinario con el objetivo de fomentar el desarrollo integral. Frente a la respuesta positiva de los niños y la demanda por parte de las familias a acceder y sostener estos espacios terapéuticos, comenzamos a soñar con la idea de crear una fundación centrada en el acompañamiento para cada persona con Síndrome de Down y su familia. Siempre sostenido por un equipo de profesionales y dentro de un contexto cálido, que fomente la consolidación de grupos de pertenencia y la inclusión social.



## OBJETIVO

Nuestro principal objetivo es desarrollar un abordaje integral y multidimensional para que cada niño/niña con **Síndrome de Down** pueda **potenciar al máximo sus habilidades** motoras, cognitivas, sociales, emocionales y espirituales, y favorecer así, un **desarrollo coherente incluido en su medio familiar y social.**

# MISIÓN

Acompañar a las personas con Síndrome de Down y sus familias con un abordaje individualizado, integral e interdisciplinario en todas las etapas de la vida, para favorecer el desempeño ocupacional, la autonomía y la inclusión social; y así alcanzar su máximo potencial para vivir plenos y felices.



# VISIÓN

Esperamos que este tipo de abordaje se extienda a una mayor cantidad de familias para que las personas con Síndrome de Down tengan la posibilidad de recibir el acompañamiento y los tratamientos que les permitan desarrollar al máximo sus potencialidades y mejorar su calidad de vida.

# ¿POR QUÉ SOLICITAMOS SER BENEFICIARIOS DE LA LEY DE DONACIONES ESPECIALES?



Como fundación apuntamos a ser referentes respecto de las personas con Síndrome de Down en Uruguay. Para su mejor desarrollo e inclusión es necesario un abordaje interdisciplinario e integral. Por esta razón, nos presentamos para solicitar estar incluidos dentro de la Ley de Donaciones Especiales, con el objetivo de unir fuerzas y articular el trabajo público y privado para que todas las familias del Uruguay puedan acceder a los tratamientos terapéuticos y dispositivos de inclusión para potenciar el desarrollo de una vida plena.

# ¿POR QUÉ SOLICITAMOS SER BENEFICIARIOS DE LA LEY DE DONACIONES ESPECIALES?

-  Obtener mayor capacidad de alcance, es decir que mayor cantidad de niños/as y familias puedan acceder a este tipo de abordaje.
-  Ampliar el abordaje terapéutico: incluir desde recién nacidos hasta la inserción - inclusión laboral de los jóvenes y adultos.
-  Aumentar nuestro equipo de profesionales para poder dar respuesta a la demanda.
-  Disponer de mayores recursos para las capacitaciones y especializaciones de los profesionales que integran el equipo
-  Brindar herramientas a la población (escuelas-colegios-empresas) a través de charlas y talleres sobre la importancia de la inclusión, y el trato de la personas con Síndrome de Down.

# ¿POR QUÉ SOLICITAMOS SER BENEFICIARIOS DE LA LEY DE DONACIONES ESPECIALES?

-  Desarrollar campañas de comunicación para generar conciencia social.
-  Realizar jornadas de capacitación sobre el acompañamiento durante el proceso de crecimiento del niño con Síndrome de Down a padres, hermanos y todo aquel que esté interesado.
-  Ampliar la oferta de talleres recreativos de acuerdo con los intereses de los niños/as.



# ¿QUIÉNES SOMOS?

Formamos un equipo interdisciplinario capacitado y especializado en el **abordaje integral de las personas con Síndrome de Down.**



**Terapia Ocupacional**



**Fisioterapia**



**Fonoaudiología**



**Psicología**



**Psicopedagogía**



**Musicoterapia**



**Baile**

# ¿QUIÉNES SOMOS?

## Directorio



Guillermo Battro



Magdalena Folgado



Belén Battro

# ¿QUÉ HACEMOS?

## Abordajes individuales y/o grupales

- Psicopedagogía
- Fonoaudiología
- Psicología
- Terapia Ocupacional
- Musicoterapia
- Fisioterapia

## Talleres

- Habilidades Sociales
- Musicoterapia
- Independencia en la Vida Diaria
- Cognitivo
- Relacional-Afectividad
- Baile y ritmos
- Comunicación y manejo de redes sociales

## Asesoramiento en inclusión

Servicio de coordinación entre los ámbitos educativos, terapéuticos, recreativos del niño/a y su familia; y asesoramiento en inclusión de los ámbitos mencionados.

## Capacitaciones

Dirigidas a escuelas-empresas sobre la inclusión y las necesidades de personas con SD.  
Dirigidas a familias sobre el acompañamiento durante todas las etapas de la vida.

# LANZAMIENTO DE LA FUNDACIÓN



El **18 de enero del 2023** nació formal y legalmente la Fundación Sentires y gracias a la colaboración de empresas y particulares el 18 de Mayo se llevó a cabo la presentación social mediante un evento donde participaron familias, profesionales especializados en personas con Síndrome de Down, instituciones educativas y empresas interesadas en la inclusión.

El mismo estuvo cubierto por prensa de Canal 4, Telenoche; Canal 12, Desayunos Informales; Radio el Molino, El Megáfono; Portal Teledoce; Portal Sociedad Uruguaya; Portal Montevideo, Portal Shopnews.

# CONTACTO

EMAIL

[fundacion@sentires.uy](mailto:fundacion@sentires.uy) | [sentiresuy@gmail.com](mailto:sentiresuy@gmail.com)

WHATSAPP

+598 98 918 23728

INSTAGRAM

[sentires.uy](https://www.instagram.com/sentires.uy)

WEB

[www.sentires.uy](http://www.sentires.uy)

YOUTUBE

[Fundación Sentires Uruguay](https://www.youtube.com/c/FundacionSentiresUruguay)

DIRECCIÓN

[Avenida de las américas 6000, Canelones, ciudad de la costa, CP 7000](#)

¡Somos todos diferentes pero juntos podemos hacer grandes cosas!



**GRACIAS**

por ser parte de este GRAN proyecto !

**ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS  
JUDICIALES DEL URUGUAY**



ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS JUDICIALES  
DEL URUGUAY



Montevideo 8 de setiembre de 2023.-

**CÁMARA DE SENADORES.**

**COMISIÓN DE PRESUPUESTO INTEGRADA CON HACIENDA.**

**RENDICION DE CUENTAS 2022.**

La Asociación de Funcionarios Judiciales - AFJU promovió ante la Suprema Corte de Justicia una serie de iniciativas y propuestas de las cuales algunas fueron recogidas en el mensaje remitido por la SCJ, y aprobadas en la instancia de discusión de la Cámara de Diputados. Otros planteos no fueron aprobados en el trámite parlamentario, y es de nuestro interés a reiterar su importancia para los trabajadores judiciales.

**Artículos propuestos por AFJU y aprobados en Diputados.**

**Art. 372.-** Refiere a la Unificación de los escalafones V y VI en un nuevo escalafón Judicial Administrativo. Es una forma de transparentar la realidad funcional y las tareas que desempeñan los trabajadores Administrativos y Auxiliares.

Esta propuesta es una primera etapa de un proyecto de reestructura que fue remitida a la Administración en el año 2022, la cual abarca una reformulación de la estructura escalonaría, y un eventual análisis de cargos, grados, descripción de tareas y perfiles funcionales.

W. Ferreira Aldunate 1280 - Montevideo -Tel.: 2901 1862 - 2908 8464 - 2901 3598 - 2900 4989

[www.afju.org.uy](http://www.afju.org.uy) - [afju@adinet.com.uy](mailto:afju@adinet.com.uy)



ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS JUDICIALES  
DEL URUGUAY



La propuesta recoge los lineamientos seguidos por la Oficina Nacional de Servicio Civil, de buena administración, racionalidad y de transparencia en las estructuras escalafonaria del Poder Judicial.

Un segundo planteo complementario al artículo aprobado, no fue recogido por la SCJ, es la reasignación de aquellos cargos del Escalafón VI – Auxiliar que no realizan tareas en los juzgados, sino que están vinculados a oficios, o tareas específicas como el Auxiliar de Morgue.

Se propone como adicional al art. 272 el siguiente aditivo:

**“Los Auxiliares I, II y de Morgue del actual escalafón VI, que cumplen funciones en oficinas de apoyo, (no jurisdiccionales) tengan la opción de pasar al escalafón IV Especializado con la misma denominación y grado”.**

Esta propuesta **NO TIENE COSTO PRESUPUESTAL** y aborda una situación que no está contemplada en el artículo aprobado.

**Art. 370.-** Sobre la presupuestación de 2 Auxiliares I, que por cuestiones formales no han podido ser presupuestados. **NO TIENE COSTO.**

**Art. 369.-** que establece la asignación de recursos para los Juzgados Seccionales, que está vinculado al proyecto presentado por el Senador Camy, que como asociación hemos acompañado como forma de fortalecer la justicia de cercanía que tienen los juzgados seccionales del Uruguay profundo, el acceso a la Justicia de las poblaciones más distantes de los centros urbanos y la presencia del poder civil en el territorio.

**Artículos no aprobados del mensaje de la SCJ..**

Dentro de las propuestas no contempladas, está la creación del Departamento de Salud Laboral, (**art. 17 mensaje de la SCJ**).



ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS JUDICIALES  
DEL URUGUAY



los cambios normativos en relación a las licencias médicas han dejado en evidencia la necesidad contar con un servicio interno que aborde la problemática de la salud de los trabajadores judiciales como consecuencia del desempeño de su tarea.

La salud ocupacional ha sido definida por la SCJ como uno de los objetivos en el programa 203 Gestión Administrativa y para AFJU es un esencial en el marco de una buena administración, que mejore las condiciones de trabajo, reduzca el número de licencias médicas, fortaleciendo la prestación del Derecho a la Justicia de los ciudadanos.

Otros artículos que AFJU ha reivindicado.

Además de las reivindicaciones históricas que nuestro Sindicato tiene como el Salario Vacacional, previsto en el art. 2 del mensaje de la SCJ, acompañamos los artículos 18 al 20 del mensaje relacionados con la implementación de la Ley de Genero n° 19.850.

En referencia a la iniciativa de la SCJ prevista en el art. 26 del mensaje, sobre el Timbre de Testamento y Legalizaciones, que financiaba el convenio de salud antes del Fonasa, la SCJ se solicita su reintegro al Poder Judicial, entendemos que dicha recaudación debería estar destinado a las políticas de salud por medio del Departamento de Salud Laboral que promovemos, teniendo en cuenta el destino original de la Cuota Mutua de los trabajadores judiciales que tenía dicha recaudación, cuando fue creada en el año 2003, (art. 21 de la ley 17.707).

**CONSEJO EJECUTIVO DE AFJU**

W. Ferreira Aldunate 1280 - Montevideo - Tel.: 2901 1862 - 2908 8464 - 2901 3598 - 2900 4989

<sup>T3</sup>  
[www.afju.org.uy](http://www.afju.org.uy) - [afju@adinet.com.uy](mailto:afju@adinet.com.uy)

**ALIANZA DE BOMBEROS DEL URUGUAY**



Los funcionarios ejecutivos de la Dirección Nacional de Bomberos hace 135 años que venimos llevando una carga injusta, inhumana e ilegal debido a la sobre carga horaria, como ejemplo, se pudo visualizar el verano pasado el sobre esfuerzo que llevó controlar los cientos de incendios forestales que afectaron varios departamentos del país, que si no fuera por el apoyo de vecinos voluntarios, La Fuerza Aérea, El Ejército, y los municipios por medio de los CECEOED, las pérdidas hubieran sido mayores, esto es una clara evidencia de que hacen falta más bomberos, no solo para rebajar la sobre carga horaria sino también para responder a las emergencia como es debido con dotaciones completas.

Las responsabilidades públicas en las intervenciones de proporción como Incendios, inundaciones y fenómenos meteorológicos con vientos destructivos, los cuales se han incrementado debido al cambio climático que llegó para quedarse, recaerán siempre en la DNB porque es la única unidad Técnica Profesional en la materia, y la responsable por ley de dar la primera respuesta ante estos eventos, pero quien debe proveer de los recursos humanos, equipos, herramientas profesionales y flota, es el estado, por eso se presenta esta delegación para solicitar que se otorguen los créditos presupuestales y poner fin de forma definitiva a las recargas horarias ilegales y a las dotaciones reducidas que menoscaban los derechos laborales y la salud y seguridad de los Bomberos durante el desempeño de sus tareas.

Desde ABU venimos ante Ustedes a alzar la voz de todos nuestros representados, de cada rincón del país.

Por otra parte aprovechamos esta instancia para recordar la promesa electoral que el presidente de la República Dr. Luis Lacalle Pou dejó plasmada y firmada en su programa de gobierno, según dicho programa en el Cap. III pag. 82, artículos 55 y 56 expone los siguientes puntos:

55. Reorganizar la Dirección Nacional de Bomberos, a fin de corregir la deficiente distribución de recursos humanos y la actual deformación



COFE-PIT-CNT-CLATE

de la pirámide ejecutiva. Ingreso de personal ejecutivo en cantidad suficiente para cubrir las necesidades del servicio y para evitar la excesiva carga horaria actual,...

56. Declaración de insalubridad del trabajo de bombero, a efectos de colocarlo bajo la especial protección de la ley, en razón de los riesgos inherentes a la función y en mérito al desgaste físico y emocional que la tarea implica.

Por lo tanto es evidente que este gobierno tiene conocimiento desde antes de ser electos de la precaria condición de los Bomberos.

Esperemos que la invisibilidad de nuestros reclamos llegue a su fin en este período tal cual se prometió, estuvimos golpeando puertas durante 3 años y nada fue solucionado, por eso es que nos vimos forzados a presentar una queja ante la OIT por la violación de convenios internacionales 1 y 30 que regulan el horario de trabajo para todo tipo de actividad y que en nuestro caso ha sido vulnerados.

Por otra parte hay que considerar seriamente que el 1° de Julio del 2022 la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer, órgano dependiente de la OMS, en su Boletín de Prensa N° 317, publica una monografía donde declara que el Cáncer de Vejiga y el Mesotelioma (cáncer de pleura y/o peritoneo) son enfermedades profesionales de los Bomberos debido a la exposición de los diferentes gases producidos durante todo tipo de incendios.

Esta evidencia científica fue ratificada por el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina de la Universidad de la República con fecha 08 de Marzo del 2023 firmado por el titular del departamento Prof. Dr. Fernando Tomasina y por la Prof. Adj. Dra. Nurit Stolovas y posteriormente presentada ante el CONASSAT para que resuelva al respecto ante nuestra solicitud de que se incluya en el listado de enfermedades profesionales del Decreto 210/11 con el objetivo de que el poder ejecutivo analice rever el cómputo jubilatorio y mejorar la bonificación existente ante esta nueva evidencia científica, como lo prevé la ley 16.713 en los art. 37-39 y la ley 20.130 art. 252.



Por lo antes expuesto es más que justificado que el estado tome medidas en carácter de urgente para reducir el tiempo de exposición que es incrementado por la sobre carga horaria a la que estamos sometidos los bomberos de este país, de su país.

### Propuesta de la Alianza de Bomberos del Uruguay

#### 1- CARGOS PARA ELIMINAR LA CARGA HORARIA DEL PERSONAL EJECUTIVO

a)- Redistribución de recursos humanos dentro del estado:

1) Pase en comisión de las FF.AA. a la Dirección Nacional de Bomberos (DNB) no mayores de 25 años de edad, considerando la vida laboral y las pautas establecidas en la ley 20.130 que equipara la bonificación jubilaria de las FF.AA. a la Policía Ejecutiva; 500 efectivos a presupuestar definitivamente en Bomberos en el presupuesto 2026.

2) Que los 203 Agentes que egresaron el 30 de Marzo del año en curso y que fueron formados como Rescatista Policial con una carga horaria de 40 hs semanales de servicio con el objetivo entre otros el de brindar apoyo a la Dirección Nacional de Bomberos durante sus intervenciones, solicitamos que estos agentes que fueron capacitados por Oficiales de Bomberos sean redistribuidos en las unidades operativas de la DNB, para que los Bomberos también podamos hacer 40 hs semanales o en su defecto 48 hs, en este caso entendemos que con este injerto Policía-Bombero que se inventó están reconociendo la necesidad real que hay de Bomberos pero se niegan a crear los cargos.

b) - Extensión de los 150 contratos zafrales por un (1) año con posibilidad de extensión por períodos de un (1) año con un tope de hasta cinco (5) años donde deberán ser presupuestados con la finalidad de la normalización del régimen horario del personal ejecutivo de la DNB, aplicable a todos los destacamentos operativos de la República (se toma como referencia para el financiamiento el art. 135 del proyecto RRCC aprobado en diputados).



COFE-PIT-CNT-CLATE

c) - Creación de 500 cargos de Bomberos Ejecutivos para la DNB, (tomando como referencia Art. 200 de ley 19.924, donde se habilita la creación de 2.000 cargos para diferentes reparticiones del M.I., cargos que no se han ocupado, mas las vacantes de los 700 cargos aprobados que no se han ocupado habilitados en Ley de presupuesto para ejecutar en el 2023).

d)- Un mix de todos los puntos anteriores, o sea, algunos cargos como pase en comisión, algunos cargos como contratados zafrales y algunos cargos creados, hasta llegar a 500 cargos.

## 2- AUMENTO DE LA COMPENSACIÓN DE CHÓFERES DE INCENDIO Y RESCATE

Por ley 16.226 en su art. 106 se habilita el pago de una retribución económica a quienes desempeñen tareas como chóferes en el ministerio del interior, el monto de dicha remuneración que supeditada a la disponibilidad de créditos presupuestales y de los recursos financieros de la unidad ejecutora.

Según resolución del Ministro del Interior Luís A. Heber con fecha 24 de Enero del 2023, esta compensación se divide en dos categorías:

Cat 1- Choferes del Ministro, Sub Secretario, Director General de Secretaría, Director General de la Policía Nacional y Sub Director General: \$ 8.364.

Cat 2- Todos los demás chóferes del Ministerio del Interior: \$ 2.306

En el caso de los Chóferes Bomberos que manejan vehículos de incendio ese monto se ve disminuido, ya que el monto de \$ 2.306 se divide en la cantidad de guardias que realiza el funcionario si son 10

guardias de 24 hs serían \$ 230.60 por guardia, pero si ese mes hace 8 o 9 guardia le pagan ese monto por guardia o sea por 8 guardias \$1.844 y por 9 \$ 2.075,40, por lo tanto los \$ 2.306 solo los cobra si hace 10 guardias (Régimen que excede las 192 hs mensuales).



COFE-PIT-CNT-CLATE

Esta situación que acordó el Director Nacional de Bomberos con el Ministro del Interior, es totalmente injusta por varios motivos,

- 1°- porque a un chófer de otras reparticiones se les paga los \$2.306 por mes y no se les divide el monto por los días que trabaja.
- 2°- un chofer de vehículos de incendio y/o rescate maneja un vehículo que su costo oscila entre los 150.000 a 1.500.000 de dólares según el vehículo.
- 3°- transporta equipos y herramientas profesionales con un valor de miles de Dólares.
- 4°- tienen que conducir a altas velocidades según la naturaleza de las intervenciones profesionales, y el último y más importante motivo,
- 5°- lleva una dotación con mujeres y hombres entrenados para cualquier situación de emergencia, y en este último caso su valor es incalculable. Por todos estos motivos la responsabilidad de un chófer de Incendio y Rescate es superlativa, por eso nos parece una injusticia que los más de 300 chóferes profesionales de la DNB cobren 230 pesos por guardia, “una vergüenza”; por lo expuesto es que proponemos se incluya en la Cat. 1 según los criterios del Ministerio del Interior a los chóferes de Incendio y Rescate de la DNB, cobrando lo mismo que el chofer del Ministro del Interior. Como para llegar a ese monto se requieren créditos presupuestales o recursos financieros de la unidad ejecutora, es que proponemos que de la recaudación de la Ley 17.165 su inc. A) que dice: “Un 20% (de la recaudación) para la ampliación, funcionamiento y mantenimiento de sus servicios en toda la República”, esta ley que grava las pólizas de incendio y se vierten en una cuenta de la DNB, sin duda que este es un recurso financiero de la unidad ejecutora que el legislativo puede redistribuir para aumentar los montos de la retribución para los chóferes que manejan vehículos de emergencia en la DNB.

Agradecidos como siempre por su tiempo y atención y “OJALA QUE NUESTRA SOLICITUD NO QUEDE SOLO EN UNA VERSION TAQUIGRAFICA MAS”

**RED DE MUJERES EJECUTIVAS DEL  
URUGUAY**



**RedME**

Mujeres Ejecutivas del Uruguay

# 5 IGUALDAD DE GÉNERO



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



## ¿Por qué surge RedME?

Red de Mujeres Ejecutivas del Uruguay (RedME) Surge como respuesta a una necesidad concreta de trabajar la mirada de género a nivel de organizaciones públicas y privadas.

Nuestro objetivo es *“Contribuir a la inserción de la mujer en posiciones de liderazgo y dirección de todo tipo de organizaciones, con el propósito de visibilizar y destacar el aporte que el balance de género y el talento de las mujeres genera en los equipos de trabajo, en la gestión organizacional y el desarrollo de la sociedad”* (Art. 2 del Estatuto)



# Nuestra propuesta de valor



## SOCIAS

Promover la construcción de un estilo de liderazgo propio a partir del autoconocimiento y de la formación continúa.

Pertenecer a una red de intercambio, consulta, referencia y contención donde estemos conectadas y compartamos nuestra experiencia personal profesional.

Impulsar nuestro desarrollo profesional y posicionamiento como líderes.

Acompañar, sostener e impulsar a las nuevas generaciones de mujeres líderes.

## ORGANIZACIONES

Concientizar y sensibilizar sobre la equidad de género y sus beneficios para las organizaciones.

Construir organizaciones más equitativas, conscientes y sostenibles trabajando en complementariedad con los hombres.

Promover buenas prácticas y políticas que sirvan como aceleradores para impulsar la equidad de género en las empresas.

Apoyar en la detección y desarrollo de perfiles de liderazgo

## SOCIEDAD

Constituirnos en una fuerza social que como agente de cambio visibilice las inequidades de género en el desarrollo de la carrera ejecutiva de las mujeres y contribuya a eliminar las barreras socio-culturales existentes.

Co-crear una sociedad más inclusiva, justa y sostenible.

Generar investigaciones y/o estudios sobre datos de la realidad nacional que nos permitan medir los avances de las mujeres en posiciones de liderazgo.

# 1- Personería jurídica

Asociación Civil sin Fines de Lucro con aprobación del MEC:  
**Red de Mujeres Ejecutivas del Uruguay.**



Ministerio  
de Educación  
y Cultura

Dirección General  
de Inscripciones

REGISTRO DE ASOCIACIONES CIVILES Y FUNDACIONES

INSCRIPCIÓN CTE. N° 570/2020

CON FECHA DE HOY SE INSCRIBE LA RESOLUCION DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA DE FECHA 08 de Septiembre de 2021, POR LA CUAL SE APROBO EL ESTATUTO Y SE RECONOCIO LA PERSONERIA JURIDICA DE LA ASOCIACION CIVIL DENOMINADA: "RED DE MUJERES EJECUTIVAS DEL URUGUAY".-

TRAMITADA POR EXP. N° 570 AÑO 2020.-

EXPEDIENTE ELECTRONICO 2021-11-0001-1180.-

Esc. PABLO PEREZ SASSON  
Registro de Asociaciones Civiles  
Dpto. de Inscripciones  
Calle de la Libertad 11180

Montevideo, 27 de Septiembre de 2021.-



## 2- Comisión Directiva

Nuestro objetivo es *“Contribuir a la inserción de la mujer en posiciones de liderazgo y dirección de todo tipo de organizaciones, con el propósito de visibilizar y destacar el aporte que el balance de género y el talento de las mujeres genera en los equipos de trabajo, en la gestión organizacional y el desarrollo de la sociedad”* (Art. 2 del Estatuto)



*(de izquierda a derecha, de arriba hacia abajo)*

1. Ana Gatti Dura
2. María Goldaracena
3. Eliana Pizzorno
4. Andrea Medina
5. Ericka Porta
6. Natalia Montuori
7. Ma. de los Ángeles Piqué

### 3- Acceso público a la información y actividades Masa Social – 306 socias aprobadas, +de 100 socias activas

[www.redme.org.uy](http://www.redme.org.uy)

Información pública en Página web



**Somos una red de mujeres que trabajamos en las organizaciones del Uruguay y creamos un nuevo equilibrio a través de un liderazgo equitativo en ellas.**



## 4- Sumamos valor Alianza estratégica internacional



**REDMAD** se reúne con su par uruguayo **RedME**



NUESTRO APOYO

Contamos con una **alianza Estratégica** con REDMAD Chile - Red de Mujeres en Alta Dirección



#RedME

# 5- Actividades de capacitación y generación de redes

## Charlas temáticas

**Temática:** Mujeres en cargos de decisión: cifras y tendencias

**Speaker:** Magdalena Furtado.

**Cantidad de asistentes:** 32 asistentes.

**Fecha:** 20 de octubre de 2021



### Ciclo de CHARLAS 2021

Mujeres en cargos de decisión:  
cifras y tendencias

Miércoles 20/10 a las 18:30hs.  
Vía Zoom



**Magdalena Furtado**  
Country Programme Coordinator  
ONU Mujeres Uruguay



## Charla temática

**Temática:** El valor de las redes de mujeres en el ámbito ejecutivo. La experiencia chilena.

**Speaker:** Carolina Martínez (Presidenta RedMAD)

**Fecha:** 15 de setiembre de 2021.



**Temática:** Marca personal y networking en LinkedIn.

**Speaker:** Ximena Hernández Buffa

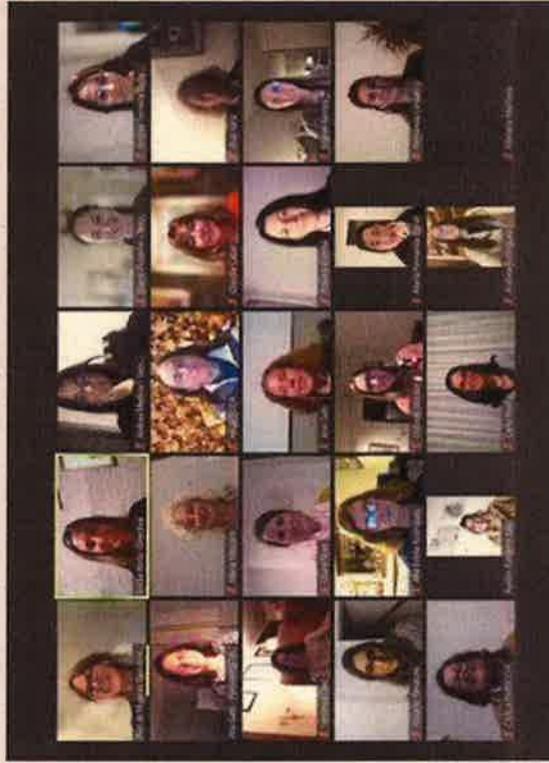
**Fecha:** 18 de agosto de 2021



## Charla online

**Temática:** Charla RedME para potenciales socias

**Año:** 2021



## Charla temática

**Temática:** Las redes de mujeres como expresión de sororidad.

**Speaker:** Magdalena Reyes

**Fecha:** 16 de noviembre de 2021



Ciclo de CHARLAS 2021

Sororidad y redes

Martes 16/11 a las 19 hs.  
Via Zoom



**Magdalena Reyes**  
Lic. en Filosofía y Psicología  
Directora de "Café Filosófico Montevideo"



## Taller

**Temática:** *Comunicación Estratégica*

**Speaker:** Fiorella Canoniero

**Dirigido a:** Comisión Directiva.

**Fecha:** 2 de octubre de 2021



RedME - Red de Mujeres Ejecutivas del Uruguay

1.169 seguidores

3 semanas • Editado •

El pasado 2 de octubre, nuestro equipo directivo tuvo un taller de comunicación estratégica a cargo de nuestra socia Fiorella Canoniero Mathieu para afianzar los cimientos de #RedME y así juntas lograr con eficacia hacer de nuestra visión una realidad.

#mujerejecutivas #comunicaciónestratégica



## Encuentro

**Temática:** Desafíos actuales: claves para inspirarnos e inspirar

**Speaker:** Graciela Foggia

**Fecha:** 14 de octubre de 2021



#EncuentrosRedME

Desafíos actuales y claves para inspirarnos e inspirar.

Jueves 14/10 a las 8.30hs.

HYATT CENTRIC

Evento presencial

Cupos limitados.



Graciela Foggia



ENQUEERHOUSE

MUJERES



2022

## Encuentro

Temática: *Herramientas para potenciar tu liderazgo*

Speakers: Virginia Baquet, Graciela Foggia, Zuleika Milian, Valeria Eguzquiza

### Participan



**Virginia Baquet**

Licenciada en Educación con amplia experiencia en Capacitación y especialización en temáticas de Género.



**Graciela Foggia**

Coach ejecutiva y de equipos, formada en Uruguay, Argentina, México y España; certificada en Roles de Equipos Belbin.



**Zuleika Milian**

Directora de RRHH, Comunicación y Marketing en Pronto!



**Valeria Eguzquiza**

Gerente de Transformación Digital en Crédito; Estratega en Transformación en el Área de Banca y Finanzas.



## Participación Pública

**CPA Ferrere**

Fecha: 12 de marzo

Por RedME: María Goldaracena



## Panel – eme (El País)

Temática: *Liderar con eme*

Por RedME: Ana Gatti

Fecha: 17 de marzo de 2022



## Programa #MentoríasRedME – 2022 primera edición

**Líder:** Raquel Sonsol

**Fecha:** de abril a agosto

**Cantidad de asistentes:** 18 (mentoras y mentees)



## MENTORÍAS RedME



Espacio de intercambio de conocimientos y experiencias.



Una guía para lograr los objetivos que quieras alcanzar.



Espacio de intercambio de conocimientos y experiencias.



Una guía para lograr los objetivos que quieras alcanzar.



# Programa #CírculosRedME – 2022 primera edición

**Líderes:** Valeria Eguzquiza y Zuleika Milian

**Fecha:** de mayo a noviembre

**Cantidad de asistentes:** 16



Reuniones periódicas para compartir  
desafíos y experiencias de las mujeres  
ejecutivas, en un espacio de intercambio  
y reflexión.



#RedME



## Mesa temática

**Temática:** *Café y Finanzas para Mujeres – Banque Heritage*

**Speakers:** Bárbara Mainzer

**Fecha:** 24 de junio de 2022

**Cantidad de asistentes:** 20.



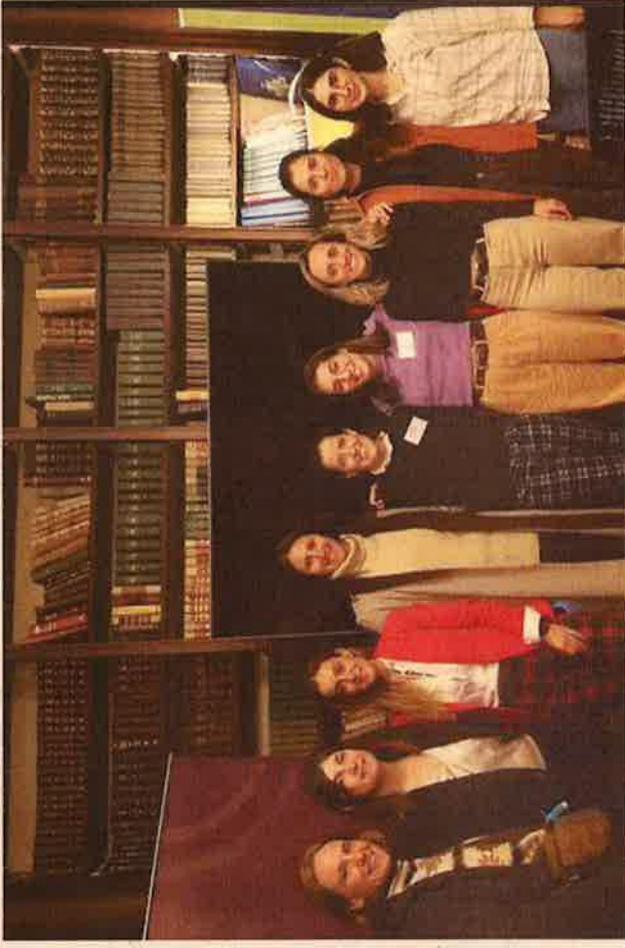
## Taller

**Temática:** *Estrategia y herramientas para potenciar tu marca personal en LinkedIn – Wasabi Digital*

**Speakers:** Francisca González y Florencia Viola.

**Fecha:** 28 de julio de 2022

**Cantidad de asistentes:** 16.



## Encuentro

**Temática:** Climaterio y trabajo. ¿Por qué es un tema que tiene que estar incluido en la agenda?

**Speakers:** Miriam De Paoli y María Milagros Kirpach.

**Fecha:** 12 de agosto de 2022

**Cantidad de asistentes:** 36



## ENCUENTRO Climaterio y trabajo

¿Por qué es un tema que tiene que estar incluido en la agenda?

**Fecha**  
Viernes 12/8  
18 a 19:30 hs

**Ubicación**  
Millon Garden Inn  
Av. Dr. Luis Borello, N°4 Shopping

**Actividad exclusiva para socias**  
RSVP - Cupos limitados





## Mesa temática

**Temática:** *Transformación digital en las organizaciones – CPA FERRERE*  
**Speakers:** Florencia Etcheverrigaray, Gabriel Silveira y Cindy Crisóstomo  
**Fecha:** 28 de setiembre de 2022  
**Cantidad de asistentes:** 17



## Workshop

**Temática:** *Dirección estratégica*  
**Líder:** Raquel Sonso  
**Dirigido a:** Comisión Directiva  
**Fecha:** octubre de 2022



## Reunión de Fin de Año

**Temática:** *Mujeres en Alta Dirección .*

**Moderadora:** Iliana Da Silva

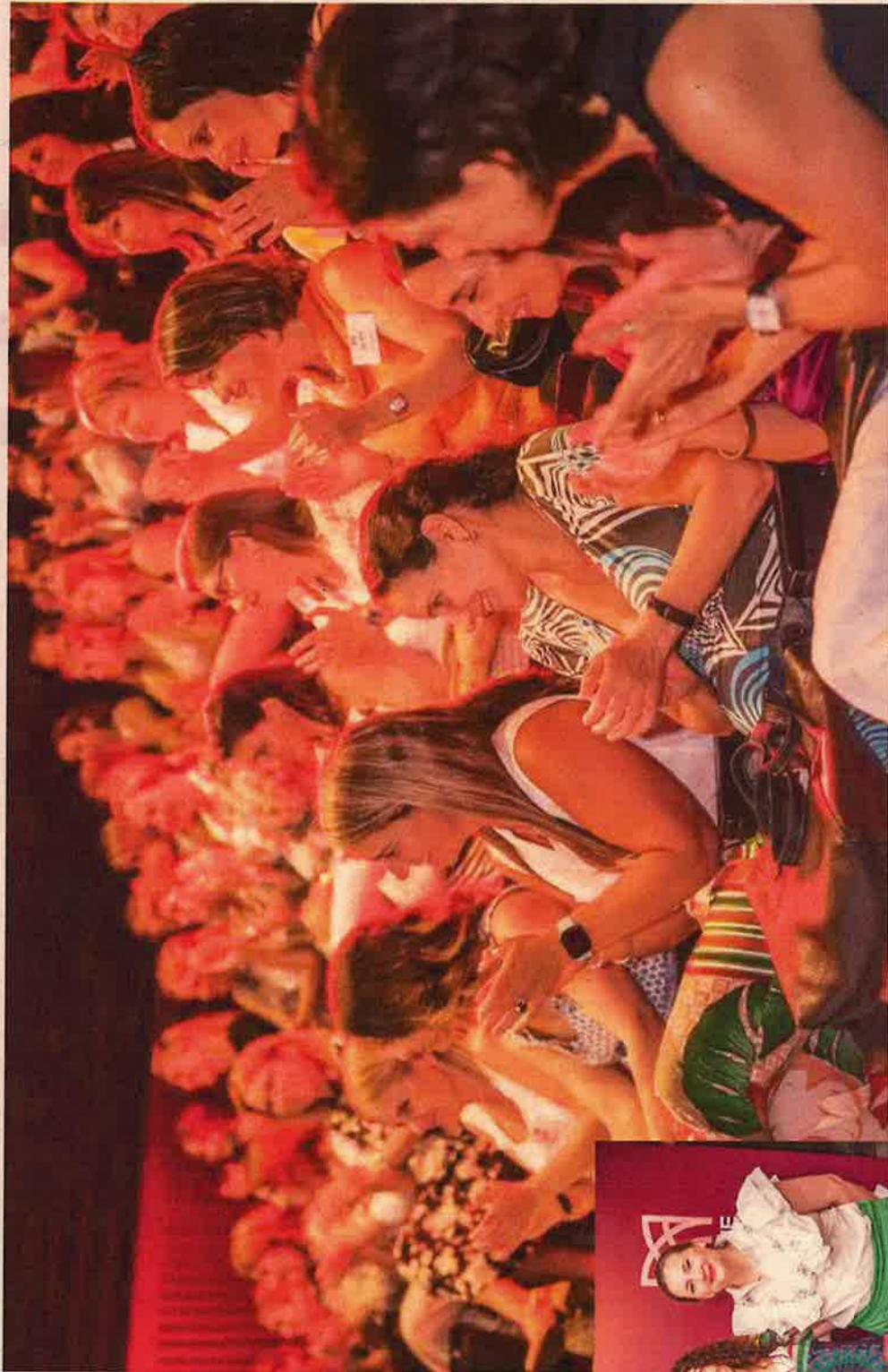
**Speakers:** Silvana Lettieri, Virginia

Suárez, Inés Arocena y María Virginia

Moreira

**Fecha:** 8 de diciembre de 2022

**Cantidad de asistentes:** 151.



## Actividades #RedME 2023

### Programa #MentoríasRedME – segunda y tercera

Líder: Raquel Sonso

Fecha segunda edición: de abril a agosto

Fecha tercera edición: de setiembre a noviembre (en curso)

Cantidad de asistentes segunda edición: 28 (mentoras y mentees)



## Actividades #RedME 2023

### Programa #CírculosRedME – segunda edición

Líderes: Leonor Cattivelli y Montse Perera

Fecha: de mayo a noviembre

Cantidad de asistentes: 20 mujeres.



# Actividades #RedME 2023



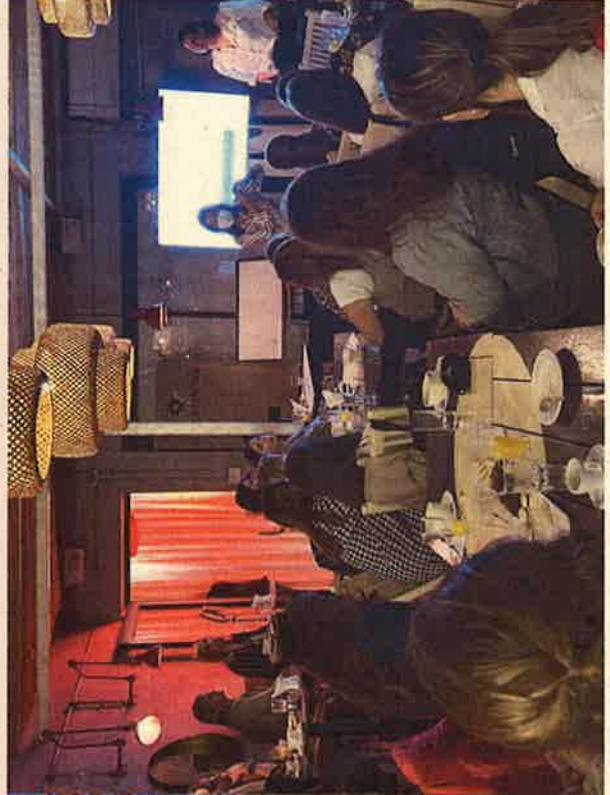
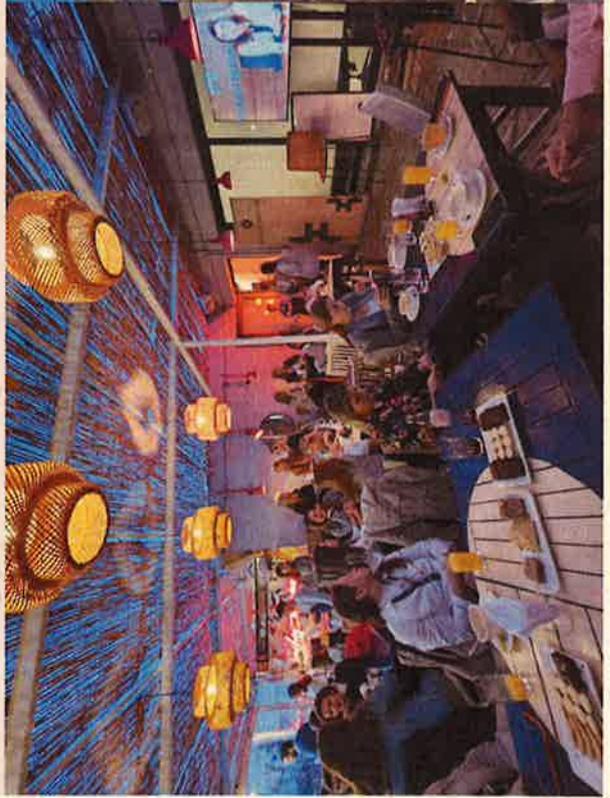
## Mesa temática

**Temática:** *Mujeres y Finanzas – Banque Heritage*

**Speakers:** Margarita Roldós y Valentina Díaz

**Fecha:** 25 de mayo de 2023

**Cantidad de asistentes:** 55 mujeres.



## Actividades #RedME 2023

### Taller

**Temática:** *Comunicación inclusiva y sin estereotipos de género – Wasabi Digital*

**Speaker:** Francisca González.

**Fecha:** 27 de junio de 2023

**Cantidad de asistentes:** 16.



## Actividades #RedME 2023

### Asamblea anual

**Participantes:** Comisión Directiva de RedME y socias

**Fecha:** 30 de junio de 2023



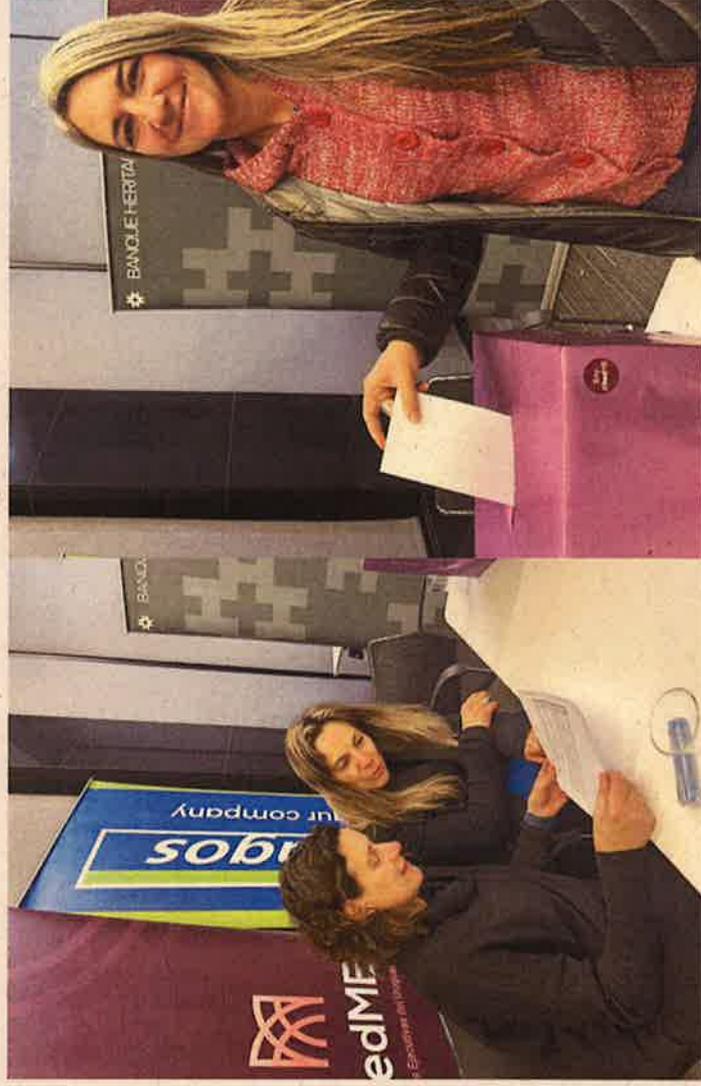


## Actividades #RedME 2023

### Acto eleccionario

**Participantes:** Comisión Directiva de RedME, Órgano Elector y socias

**Fecha:** 21 de agosto de 2023





Nos sentimos **FELICES** de trabajar por nuestra visión:

*contribuir a la inserción de la mujer en posiciones de liderazgo y dirección en todo tipo de organizaciones, con el propósito de visibilizar y destacar el aporte que el balance de género y el talento de las mujeres genera en los equipos de trabajo, en la gestión organizacional y el desarrollo de la sociedad.*



**¡Gracias!**



**Presentación RedME – Red de Mujeres Ejecutivas de Uruguay  
a Comisión de Presupuesto del Senado de la República Oriental del Uruguay**

**8 de Setiembre 2023**

Sr. Presidente de la Comisión, Sres. y Sras. Senadores y Senadoras integrantes, agradecemos la posibilidad de presentar a REDME a esta Comisión.

Mi nombre es Maria de la Paz Goldaracena, Fundadora y Directiva RedMe y me acompaña la Dra. Andrea Medina, Fundadora y Directiva - Secretaria General de la Institución.

REDME es una Asociación Civil sin fines de lucro cuyo propósito es el de alcanzar la equidad de género en los lugares de decisión en organizaciones públicas y privadas en pos del crecimiento y desarrollo de las mujeres y de las organizaciones, entendiendo que la equidad de género es un tema de Derechos Humanos que impacta no solo a la mujer sino a toda la sociedad.

REDME fue fundada por un grupo de mujeres que trabajamos en Organizaciones y movidas por:

- Vivencias personales que entendimos podían influir positivamente para mejorar las trayectorias de otras mujeres.
- Investigación ampliamente difundida que reconoce situaciones de inequidad como las brechas salariales que perjudican a la mujer, sesgos inconscientes tanto en hombres como en mujeres que la desfavorecen, desde la contratación hasta cada una de las instancias de evaluación, ascensos, planes de sucesión y otros hitos en sus carreras; la maternidad que demora hasta 10 años la carrera de las mujeres, etc.
- Todo esto contrastado por datos recogidos por Organizaciones tales como ONU Mujeres donde se constata que en Uruguay la cantidad de mujeres-trabajadoras es el 33% vs 37% en América Latina y Caribe y 38% en Países desarrollados; de esas, solamente el 11% es la máxima autoridad en Uruguay mientras que en América Latina y Caribe asciende a 21% y en países de altos ingresos es el 19%.

Decidimos formar una Organización que sea un ámbito que integre a las mujeres, les ofrezca una red de contención, capacitación donde instalar conversaciones con miras a cambiar la situación dada.

Para abordar estos temas, hemos desarrollado un **Plan Estratégico** basado en 3 pilares:

- las propias mujeres SOCIAS, más de 300 aprobadas y más de 100 en actividad
- las ORGANIZACIONES, a través de la sensibilización de hombres y mujeres
- la SOCIEDAD donde nos proponemos ser un agente de cambio a través de lo anterior así como de la generación y difusión de conocimiento en la materia.

En el material de referencia verán actividades que venimos realizando: tenemos 3 años de vida institucional, la Asociación está registrada desde diciembre 2021. Contamos con 300



mujeres que han solicitado pertenecer a REDME, de las cuales 100 son socias activas y hemos desarrollado actividades de divulgación a través de charlas, encuentros y talleres así como 2 ediciones del Programa de mentorías y ahora realizando el tercero, donde ya han participado 42 mujeres y 2 ediciones de Círculos REDME donde han participado más de 35 mujeres con 2 facilitadoras cada uno.

Todo este trabajo se realiza de forma voluntaria tanto por las fundadoras e integrantes de Comisión Directiva como de las distintas comisiones formadas para gestionar: Socias, Contenidos, Comunicación y RR institucionales. Del mismo modo el trabajo de facilitadoras y coaches es voluntario y lo ofrecen las propias socias a sus pares.

Por todo lo expuesto, entendemos que al integrar la lista de organizaciones beneficiarias de la ley de donaciones especiales podemos potenciar, con el apoyo de empresas, el trabajo que venimos desarrollando y así lograr un mayor impacto tanto en la vida de las mujeres, como en las organizaciones, en la sociedad y en el desarrollo del país.

Queremos que cada mujer alcance su mayor potencial y las metas que ella misma se proponga.

En RedME creemos que somos capaces de aportar, a través de nuestro trabajo a las políticas públicas que apuntan a mujeres y organizaciones:

1. **Con foco en las mujeres**, abordando la triple dimensión de autonomía que se encuentra en el centro de la cuestión de género: la económica, la física y la de toma de decisiones. Lo estamos haciendo a través de la promoción de las mujeres para el acceso al trabajo, la permanencia en los puestos laborales y el desarrollo y crecimiento que le permita aspirar y alcanzar lugares de decisión. Entendemos que todo lo anterior es una alternativa fundamental a las situaciones de violencia y privación de derechos de las que son víctimas las personas que no alcanzan autonomía económica.
2. En lo que refiere a **organizaciones**, sabemos que aquellas lideradas en forma equitativa por hombres y mujeres toman mejores decisiones y son más rentables por lo que generan una sociedad más justa y equitativa permitiendo desarrollarse a las personas en ambientes psicológico y físicamente más sanos y sostenibles.

Volvemos a agradecer la disposición de su valioso tiempo y con gusto responderemos a las inquietudes que se puedan haber planteado. Del mismo modo podrán encontrar información de nuestra gestión en el material impreso así como en nuestra página web ([www.redme.org](http://www.redme.org)) y en nuestro perfil y publicaciones en LinkedIn (<https://www.linkedin.com/company/redme/mycompany>)

## ESTATUTO DE RED DE MUJERES EJECUTIVAS DEL URUGUAY (REDME)

### **Capítulo I. Constitución.**

#### **ARTICULO 1°. Denominación y domicilio.**

Créase con el nombre de "Red de Mujeres Ejecutivas del Uruguay (REDME)" una asociación civil que se registrará por los presentes estatutos y por las leyes y reglamentos aplicables, cuya sede será en el Departamento de Montevideo, pudiendo establecer sucursales, secciones o similares en el interior del país.

#### **ARTICULO 2°. Misión. Objeto Social.**

El objeto exclusivo de la Asociación será contribuir a la inserción de mujeres en posiciones de liderazgo y dirección de todo tipo de organizaciones, con el propósito de visibilizar y destacar el aporte que el balance de género y el talento de las mujeres genera en los equipos de trabajo, en la gestión organizacional y el desarrollo de la sociedad.

### **Capítulo II. - Patrimonio Social.**

#### **ARTICULO 3°. Patrimonio social.**

El patrimonio de la asociación estará constituido por:

- a) Los aportes ordinarios de las socias que la Comisión Directiva establezca con carácter general.
- b) Las contribuciones, subvenciones, erogaciones, donaciones y legados de origen público o privado a favor de la misma.
- c) Todo aporte extraordinario a cargo de las socias que la Asamblea General establezca de acuerdo con la naturaleza de la Institución.
- d) Todo ingreso derivado de las actividades enmarcadas dentro de los fines de la Asociación.

### **Capítulo III.- De las asociadas**

#### **ARTÍCULO 4°. De las asociadas.**

Podrá ser socia de la Asociación toda persona física o jurídica que reúna los requisitos establecidos en el presente Estatuto.

#### **ARTÍCULO 5°. Categorías de asociadas.**

Las asociadas de la Asociación podrán ser: a) socias fundadoras; b) socias activas; c) socias honorarias.

#### **ARTICULO 6°. Socias Fundadoras.**

Serán socias fundadoras las socias concurren al acta de fundación de la Asociación.

#### **ARTÍCULO 7°. Socias activas.**

La calidad de socia activa se adquiere por aprobación de la Comisión Directiva de la solicitud presentada por la interesada, debiendo cumplir para estos efectos con los siguientes requisitos:

- a) Ser mujer, mayor de edad, con al menos 5 (cinco) años de trayectoria profesional y que: (i) haya ocupado, ocupe o que - estando en una organización- aspire a ocupar, un cargo gerencial, de jefatura, de supervisión, ejecutivo, de dirección o alta dirección o un cargo que implique tener personas o equipos a cargo, en organizaciones tanto en el sector público como privado; o (ii) revista la calidad de profesional independiente y se encuentre vinculada profesionalmente a organizaciones públicas o privadas
- b) Completar formulario de inscripción.
- c) Estar de acuerdo con los fines y objetivos de la Institución.

La calidad de socia activa sólo se adquirirá una vez que la Comisión Directiva apruebe la postulación respectiva. La Comisión Directiva podrá decidir, a su entera discreción, si aceptar o no a una postulante. Resolverá por la mayoría de 2/3 de sus integrantes.

#### **ARTÍCULO 8°. Derechos de las socias fundadoras y socias activas.**

Las socias fundadoras y activas tienen los siguientes derechos y atribuciones:

- a) integrar y participar con derecho a voz y voto en las asambleas de socias;
- b) elegir y ser elegidas como integrantes de cualquiera de los órganos sociales de la Asociación;
- c) participar en las actividades de la Asociación.

#### **ARTÍCULO 9°. Obligaciones de las socias fundadoras y socias activas.**

Las socias fundadoras y las socias activas tienen las siguientes obligaciones:

- a) en la medida de sus recursos y posibilidades, asistir a las Asambleas a las que fueren debidamente convocadas;
- b) cumplir oportunamente con el pago de las cuotas y contribuciones extraordinarias que se establezcan;

**ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS DE  
PASAJEROS DEL INTERIOR - ASTRAPIN**

Salto, 7 de Setiembre de 2023

Comisión de Presupuesto Integrada con Hacienda

Sr. Presidente

Senador Rodrigo Blas

P r e s e n t e

Referencia: Crisis en el Transporte de Pasajeros del Interior.

Ante Ud. nos dirigimos en representación de la Asociación de Empresas de Transporte de Pasajeros del Interior (ASTRAPIN), en la cual están representados todos los departamentos del interior del país (excepto Canelones), para detallar la siguiente situación.

Todas las empresas de nuestra asociación están enfrentando las consecuencias negativas de la emergencia sanitaria por el Covid 19.

Previo a la emergencia sanitaria, nuestras empresas con líneas departamentales e interdepartamentales regionales del interior del país venían realizando un servicio social. La ocupación de nuestros ómnibus es en su mayoría por pasajeros que viajan gratis (policías, bomberos, escolares, ediles departamentales, inspectores) o con grandes descuentos (estudiantes, maestros, docentes, funcionarios municipales), por lo cual el servicio regular de pasajeros del interior no es rentable. Las empresas sobreviven por los ingresos adicionales aportados por el turismo (excursiones), servicios contratados.

La realidad post pandemia Covid 19 pone de manifiesto que se sufre una retracción en el uso del autobús, fruto de varias circunstancias que afectan al Sector, como ser la baja de movilidad por teletrabajo, la competencia de otros medios individuales de transporte según las distancias pueden ser autos o motos que en las líneas de corta distancia cómo las que realizan nuestras empresas es donde más compite.

Las cámaras empresariales más destacadas del sector así lo vienen haciendo público.

La merma de pasajes varía según el sub sector (urbano de Montevideo, área metropolitana, interdepartamental y departamental del interior) siendo el interior el más afectado.

El escenario del Sector post pandemia o la "nueva normalidad" demuestra que de la retracción original ubicada en el eje del 80% del pasaje, ha ido creciendo paulatinamente para llegar a una meseta, que en el interior es de 50% a 65% (según los departamentos) de lo que era la venta de pasajes antes de la pandemia.

Esta baja importante de boletos agravó la crisis que se vivía en el transporte de pasajeros en el interior, justamente se perdió el boleto común (sin descuentos). Nuestras empresas para subsistir han tendido que reducir su personal, realizar menos frecuencias dado que son muy pocos los pasajeros que viajan y los que viajan son pasajeros con mucho descuento o viajan gratis.

Los centros de estudios, estudiantes y profesores solicitan más frecuencias de las empresas de nuestra asociación pero dada la baja compensación que reciben las empresas es imposible.

Solicitamos que en esta rendición de cuenta se estudie mejorar la compensación que reciben las empresas del interior por transportar docentes y estudiantes con abono gratuito, esto es crucial para la supervivencia de las empresas del interior del país que son las que realizan un servicio social muy importante en el interior del país.

En éste último además vemos que el MTOP tiene distintas compensaciones por el Abono Estudiante Gratuito dependiendo el sector y a las empresas departamentales del interior son las que tienen la peor compensación, cosa que vemos es muy injusto.

Compensación por el abono estudiante gratuito:

- Urbano de Montevideo se lo compensa con el **100% del boleto** - \$ 46.
- Urbano del Interior se lo compensa con el **50% del boleto**.
- Interurbano del Interior se lo compensa con el **50% de la tarifa Km. pasajero** entre la distancia del centro de estudio y el domicilio del estudiante con un mínimo de 10 Km. ese mínimo es \$ **14.275** (10 KM. x 2.855 x 50%). Cuando el boleto mínimo de carretera es 30 Km. = 83.
- Interdepartamental regional se lo compensa con el **70% de la tarifa Km. pasajero** entre la distancia del centro de estudio y el domicilio del estudiante con un mínimo de 10 Km. ese mínimo es \$ 19.985 (10 KM. x 2.855 x 70%). Cuando el boleto mínimo de carretera es 30 Km. = 83. No entendemos el por qué de la diferencia entre el Interdepartamental regional y el Interurbano del Interior dado que son muy similares.
- Interdepartamental Central se lo compensa con el **50% de la tarifa Km. pasajero** entre la distancia del centro de estudio y el domicilio del estudiante con un mínimo de 10 Km. ese mínimo es \$ 14.275 (10 KM. x 2.855 x 50%). Cuando el boleto mínimo de carretera es 30 Km. = 83.
- Suburbano se lo compensa con el **80% sobre el valor del boleto de 12 Km.** Antes la compensación era del 50% pero desde el 2019 paso al 80%.

El decreto de fecha 11/05/2009 del MTOP establece que las empresas con líneas de corta, media y larga distancia no es obligatorio transportar escolares y estudiantes con abono gratuito si por sus recorridos existen servicios departamentales en horarios que puedan atender la demanda de estudiantes. Por lo tanto la gran mayoría de escolares y estudiantes con abono gratuito del interior se traslada en empresas departamentales o regionales, que además son las que adaptan sus horarios a los centros de estudios.

Las empresas del interior lo que solicitamos es una compensación de un mayor porcentaje del orden del 90% y un boleto mínimo de por lo menos 20 Km. al 100% de la tarifa (20 km. x 2.855 = \$57.1).

En el **abono docente** se nos compensa el Km. al 52.57% de la tarifa KM. pasajero con un boleto mínimo de 30 Km. igual a \$ 45,03. Lo que solicitamos es una mejor compensación del KM. docente de por lo menos 90% de la tarifa Km. pasajero y un mínimo de 30 Km.

Agradecemos mucho su gestión en este tema de forma de preservar y mejorar al transporte de pasajeros del Interior.

p/ ASTRAPIN

Freddy Hernández  
Presidente



Cr. Leonardo Velluti  
Secretario

**INSTITUTO NACIONAL POR EL CONTROL  
Y MEJORAMIENTO LECHERO**

# Instituto Nacional para el Control y Mejoramiento Lechero – Propuesta Tasa a la importación de semen bovino lechero

---

## Antecedentes

A fines de 1991, en base al resultado de la consultoría FAO-MGAP TCP/URU/8952(A) y a la iniciativa de varios grupos locales de productores remitentes, es fundado el Instituto Nacional para el Mejoramiento Lechero (INML), con la meta de establecer un sistema que permitiera contar con evaluaciones genéticas del ganado lechero en Uruguay.

Esta organización fue pionera en materia de “agointeligencia”, desarrollando un programa informático de alcance nacional para uso de los productores en el tambo, generando por primera vez en Uruguay una red de usuarios que intercambiaron información desde sus tambos, en soporte digital y con registros estandarizados, que permiten ser analizados de forma comparada y objetiva. La asociación al Sistema por parte del productor es voluntaria y a costo individual, recibiendo informes periódicos de evaluación de indicadores de performance del rodeo y del potencial genético de cada vaca.

El desarrollo avanzado del Sistema de Registros permitió a fines del año 2013 que la Asociación Rural del Uruguay y el INML consolidaran todos sus registros en única institución, el Instituto Nacional para el Mejoramiento y Control Lechero (MU). De este modo, Uruguay hoy cuenta con un sistema centralizado de registros productivos, y reproductivos en el que participan el 10% de los establecimientos remitentes y el 24% de las Vacas Masa en producción del país<sup>1</sup>. Con base en la teoría de Difusión de la Innovación<sup>2</sup>, esta proporción de adoptantes expresa la dificultad de percepción que tienen los atributos del área “genética” dado que, a pesar de sus ventajas objetivas, priman su dificultad relativa de observación en el tiempo y su complejidad particular de interpretación de resultados. Con todo, es en base a este volumen de registros que se generan evaluaciones genéticas individuales y comparadas para cada establecimiento asociado a nivel nacional; constatándose cuantitativamente tasas de ganancia genética del 2% anual, medida a través del Índice Económico de Producción de Uruguay (IEP).

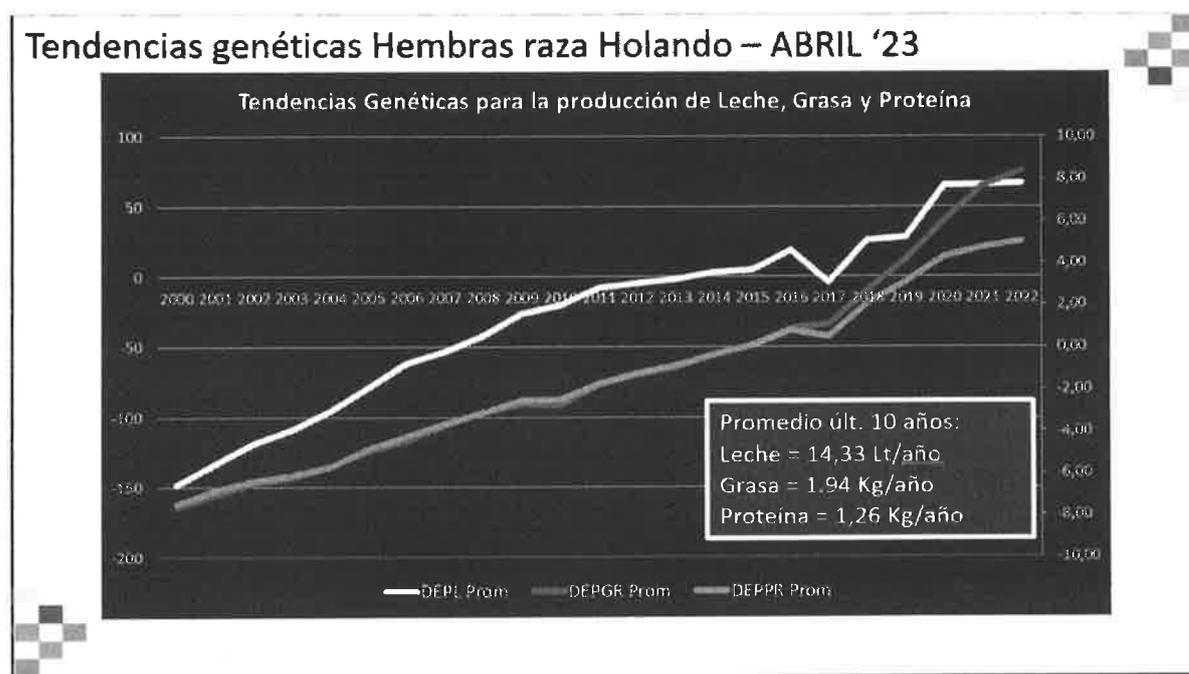
Mejoramiento Uruguayo ha trabajado durante los últimos años junto a INALE, INIA y UDELAR en actividades de extensión de alcance nacional. Se avanzó en emprendimientos de difusión técnica como la Jornada Anual de Genética, así como otras actividades vinculadas a la extensión del programa de mejora genética nacional para actores locales y delegaciones extranjeras que visitaron el país con fines comerciales. En otro orden, se lograron significativos desarrollos en

---

<sup>1</sup> Según datos publicados en Anuario Estadístico Agropecuario 2022 - DIEA. Sección 4.

<sup>2</sup> ROGERS, Everett. 1965. 3rd ed. **Diffusion of Innovations**. The Free Press. N. York.

las áreas académicas relacionadas con las evaluaciones genéticas nacionales o la caracterización reproductiva y productiva de los animales del rodeo uruguayo.



Desde el año 2006, ya en el plano internacional, el Instituto fue aceptado como miembro pleno del "Internacional Committee for Animal Recording" (ICAR), dando lugar a que, en 2012, Uruguay ingrese al grupo de 33 países que participan de la Evaluación Genética Internacional de INTERBULL. Como único participante de Sudamérica, Uruguay recibe el valor genético de más de 150 mil toros de la raza Holando traducidos a resultados locales, información de acceso libre para todo el sector lechero. Esto permite concretar importaciones de material genético con la misma certeza que tendría contar con hijas de esos toros produciendo en Uruguay.

### Situación actual

Uruguay hoy cuenta con un sistema centralizado de registros productivos, y reproductivos en el que participan el 10% de los establecimientos remitentes y el 24% de las Vacas Masa en producción del país<sup>3</sup>. Uruguay forma parte de un grupo de 33 países que participan de la Evaluación Genética Internacional de INTERBULL, recibiendo el valor genético de más de 150 mil toros de la raza Holando traducidos a resultados locales. Esta información de importancia económica es de acceso libre para todo el sector lechero, productores socios y no socios. Esto también permite concretar importaciones de material genético con la misma certeza que

<sup>3</sup> Según datos publicados en Anuario Estadístico Agropecuario 2022 - DIEA. Sección 4.

tendría contar con hijas de esos toros produciendo en Uruguay, información de gran valor para las empresas importadoras de semen lechero.

## **Propuesta**

Se propone crear un Programa de Mejoramiento Genético Nacional, que permita no depender sólo de los productores socios de la Base de Datos (MU) para la obtención de los resultados genéticos que utilizan todos los productores del sector e inclusive los vendedores cuando seleccionan los toros a importar a Uruguay. Esto cobra mayor impacto en los estratos de productores de menor escala, resultando en un mejor desempeño económico con una tecnología accesible. Asimismo, el mejoramiento genético será clave para mejorar la eficiencia de las vacas lecheras y tener un impacto en la disminución de los gases de efecto invernadero.

## **Financiamiento**

Para co-financiar dicho programa se sugiere la creación de una tasa a la importación del semen de bovinos de leche que ingresen al Uruguay. Al país ingresan un promedio anual de (500 mil) quinientas mil dosis de semen, valuada en aproximadamente U\$S 5/dosis. Esto implica un monto total de semen importado de aproximadamente U\$S 2,5 millones.

En base a lo expuesto, es que sugerimos que se cree una retención a la importación de pajuelas de semen bovino lechero de U\$S 0.25/pajuela (25 centavos de dólar/dosis). El aporte de los productores socios se mantendrá vigente.

## **Gobernanza**

La gobernanza estará a cargo del Instituto Nacional para el Mejoramiento y Control Lechero (MU) entidad civil sin fines de lucro, inscrita en el MEC N° 2008-11-0001-2719.

Los fondos serán administrados por el Consejo Directivo del MU en su responsabilidad social y fiscalizados por la Comisión Asesora Técnica del Consejo Directivo, constituida por siete integrantes, uno por cada una de las siguientes instituciones: CONAPROLE, Cooperativas Agrarias Federadas (CAF), Cámara de Industrias Lácteas del Uruguay (CILU), Federación Uruguaya de Grupos (CREA), Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA), Instituto Nacional de la Leche (INALE), y Universidad de la República (UDELAR).

## **Redacción del Artículo Sugerido**

***Crease una tasa de un 5%<sup>4</sup> a la importación de pajuelas de semen bovino lechero con el objetivo de cofinanciar el Programa de Mejoramiento Genético Nacional. Los fondos recaudados serán administrados por el Consejo Directivo del Instituto Nacional para el Mejoramiento y Control Lechero y fiscalizados por la Comisión Asesora Técnica. Como contrapartida el Instituto Nacional para el Mejoramiento y Control Lechero brindará un bien público sectorial de información respecto al mérito genético de los animales de las razas lecheras que estará disponible para todos los productores lecheros, Instituciones Nacionales e importadores de semen.***

---

<sup>4</sup> Se conversó que técnicamente no puede ser un % por lo que se presentó posteriormente la propuesta de retener u\$S 0.25/pajuela.

## Anexo

### Objeto Social del Instituto

- 1) Impulsar la producción de leche nacional y el mejoramiento del ganado lechero a través de la selección y cría de los animales más productivos y aptos.
- 2) Organizar y coordinar con los productores lecheros, la recolección sistemática de los registros tanto productivos como reproductivos correspondientes a sus animales lecheros.
- 3) Entregar a los productores lecheros, listados procesados de cada uno de sus animales a efectos de que cuenten con la información técnica oportuna y confiable que les permitan tomar mejores decisiones de manejo de sus rodeos lecheros y aumentar de esta forma la productividad de sus animales y sus ingresos.
- 4) Centralizar toda la información proveniente de cada uno de los productores a los efectos de proceder a la evaluación genética de los animales.
- 5) Expedir a pedido de los productores, certificados de producción de cada uno de los animales ingresados al sistema.
- 6) Realizar actividades culturales, educativas, y docentes; organizar cursos, conferencias, talleres, seminarios, mesas redondas y realizar, actividades científicas de investigación, promoviendo una estrecha vinculación con toda Institución académica y/o de investigación nacional o internacional a los cuales se les dará acceso a los registros para fines de docencia y/o investigación de acuerdo al numeral siguiente.
- 7) Proporcionar información, previa autorización del Consejo Directivo, a toda Institución vinculada al sector que lo solicite por escrito debidamente fundado, siempre y cuando la finalidad de dicha información se adecúe al objeto de Instituto Nacional para el Control y Mejoramiento Lechero, cuya pertinencia será evaluada por el Consejo Directivo. Dicha información no revelará el origen de los datos, entendiéndose por "origen" los datos personales de los productores.
- 8) Para lograr el objeto antes descrito, la Institución podrá establecer alianzas, acuerdos y/o afiliaciones con organizaciones nacionales, regionales y/o internacionales, tanto públicas como privadas, con el propósito de facilitar el cumplimiento de sus objetivos.

**INVESTIGA UY**

**Investiga uy**

Asociación de  
investigadoras e investigadores  
del Uruguay

**Presentación ante  
Comisión de Presupuesto integrada con Hacienda  
Cámara de Senadores**

**8 de setiembre de 2023**

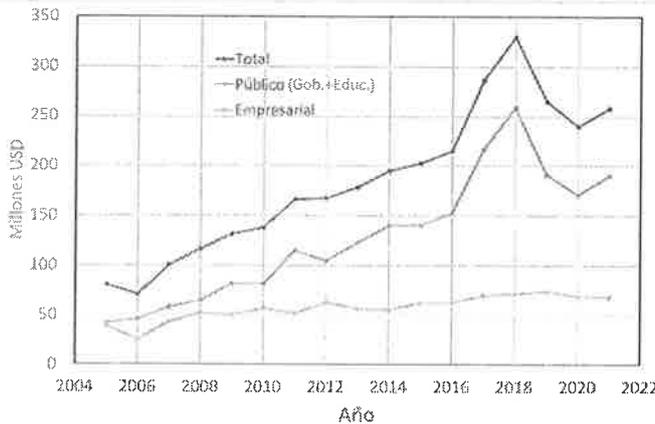
**Investiga uy**

## ¿Quienes somos?

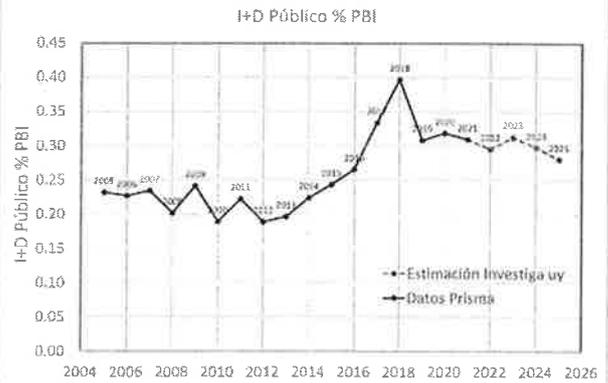
- **Investiga uy** es una asociación civil sin fines de lucro con personería jurídica, constituida el 29 de julio de 2021.
- Actualmente contamos con más de 1050 socia/os pertenecientes a todas las instituciones públicas y privadas relevantes del país.

**NUESTRA MISIÓN:** Ser la organización que representa a investigadores e investigadoras del Uruguay, de todas las áreas del conocimiento.

## Evolución del gasto en I+D en los últimos años



Caída de la inversión en I+D en 2019 sin recuperación posterior.



En base a las proyecciones con lo aprobado en RdC anteriores y en curso, se prevé una caída.

(Fuente prisma uy y elaboración propia)

## Rendición de Cuentas 2023

### Resumen de artículos referidos de I+D+i - Universidades

- "Programa de Movilidad para la participación de jóvenes investigadores en Congresos Latinoamericanos", DICYT: USD 12k (art. 258).
- Refuerzo para Centro Latinoamericano de Biotecnología CABBIO: USD 25k (art. 274).
- Asignación 150k USD a DICYT para contratos técnicos y administrativos vinculadas a la gestión de programas y proyectos (art. 281).
- Creación del Gran Premio Nacional de Ciencias trienal: USD 12.5k (art. 282)
- Puesta en funcionamiento del Parque Tecnológico Regional Norte: USD 50K (art. 392-399).
- Refuerzo a PEDECIBA para remuneraciones de personal administrativo: USD 15k (art. 455).
- Refuerzo a Udelar para tareas docentes de enseñanza, desarrollo en el interior y salud mental
- Algunos artículos referidos a compras de las instituciones de investigación (art. 56 y 480).

• Sólo se incluye un refuerzo de USD 264,5 mil al desarrollo de I+D.

• Ponerlo en términos del PBI y en la perspectiva de crecimiento, como lo hicimos el año pasado, es ahora ridículo (un incremento de 0,0004% del PBI).

### Evolución de inversión en I+D

- Inversión en I+D % PBI: 2019-2021 -0.44% - Sector público 0.32% PBI
- Inversión en I+D Pública % PBI proyectado a 2024: 0.30%

ESTANCADOS

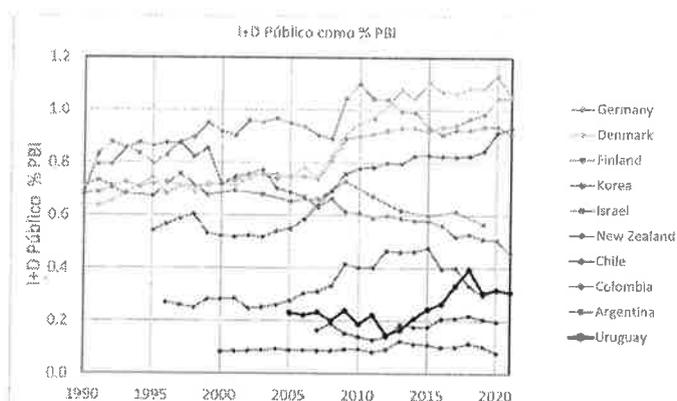
## Nuestra propuesta para RdC 2023

### Refuerzos

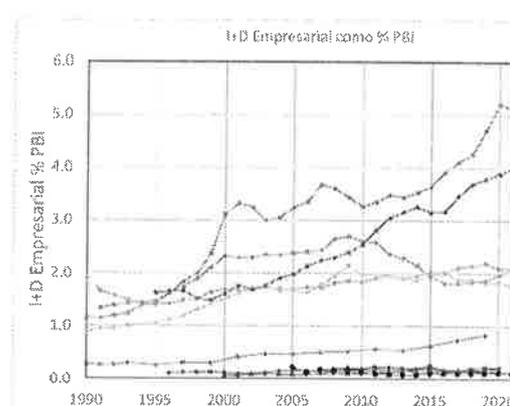
- Udelar: Ampliación del régimen de DT, Proyectos de I+D+i, Becas postgrado
- ANII: Mejora y extensión de fondos para proyectos FCE+FMV, Becas de postgrado
- Refuerzo a programas de PEDECIBA, IPMon, IIBCE. **Adecuación salarial.**

**Se debería incrementar un 0,14% de PBI por año para alcanzar el 1% en 5 años (USD 100M p/año).**

## Evolución del gasto en I+D en países



**Evolución de la inversión pública como % del PBI para diferentes países.**



**Evolución de la inversión empresarial como % del PBI para diferentes países.**

(Fuente OCDE y elaboración propia)

## Investiga uy

### ¿Qué hacer en los próximos años?

- Durante más de un año el Ministerio de Educación y Cultura ha promovido un estudio y debate sobre el reordenamiento institucional del área de Ciencia, Tecnología e Innovación, del que participaron más de cien referentes del sector estatal, público y privado.
- Se tiene un completo diagnóstico de la situación crítica, del bajo desarrollo e inversión en el sector, se hicieron una serie de propuestas por parte de las instituciones participantes.
- Pero nada de eso se ve reflejado en esta propuesta presupuestal para 2024-2025. Dos años más sin poder revertir el estancamiento, y hasta retroceso, en el sector de I+D.

## Investiga uy

### PROPUESTA DE REORDENAMIENTO INSTITUCIONAL DEL SISTEMA CTI

#### ¿Por qué un Ministerio para la Investigación e Innovación?

- El sistema de I+D+i requiere presencia al más alto nivel del Estado.
- Porque han fracasado las estructuras de gobernanza ensayadas anteriormente.
- La experiencia internacional muestra que se ha optado mayormente por la creación de Ministerios enfocados en la temática.

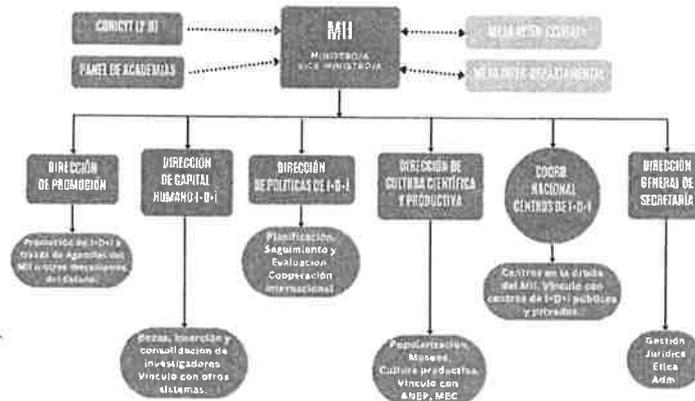
#### ¿Para qué un Ministerio?

- Contar con una referencia que promueva las políticas integrales para el sistema de I+D+i.
- Coordinar y articular entre las distintas iniciativas públicas y privadas, y fomentar la interacción.
- Ser un paraguas que albergue y de orientación a una multiplicidad de actores públicos.
- Para que las políticas en I+D+i tengan un referente al cual dirigirse el Poder Legislativo y la ciudadanía, pudiéndolo consultar o interpelar sobre las acciones.

## Investiga uy

### Propuesta de Organigrama del Ministerio para la Investigación e Innovación (MII)

#### MINISTERIO PARA LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN (MII)



## Investiga uy

### PROPUESTA DE CRECIMIENTO DEL SECTOR

- ¿Dónde crecer?
- ¿Cómo crecer?
- ¿En qué plazos y mediante qué mecanismos?
  - Aumento de la inversión pública
  - Promoción de la inversión privada mediante políticas públicas
  - Aumento de la inversión privada
- Instrumentos específicos para posibilitar el crecimiento  
Inventario de instrumentos
  - Para el aumento de inversión pública
  - Promoción de la inversión privada mediante políticas públicas
  - Para el aumento de la inversión privada
  - Para la mejora educativa y la divulgación del conocimiento
  - Para la evaluación y seguimiento de las políticas de I+i

¿CÓMO PONER EN PRÁCTICA ESTAS PROPUESTAS?

## Investiga uy

### Instrumentos para el aumento de inversión pública

La propuesta se centra en mecanismos de promoción de la investigación de convocatoria abierta (ANII, Udelar, ...)

En el primer año es necesario un **shock de inversión pública en el sector de Investigación e Innovación**.

Se debería iniciar un proceso de aumento presupuestal de por lo menos un 0.14% anual = ~USD 100M en forma acumulativa, para alcanzar un 1% de inversión pública en 5 años.

Rubro	Actual USD M	Aumento sugerido USD M
Recursos Humanos	12,7	19
Proyectos de investigación	8,0	18
Fondos Sectoriales	3,0	6
Publicaciones	2,2	2
Equipamiento e Infraestructura	1,0	4
Innovación	9,3	18
Emprendimientos	13,3	13
<b>TOTAL</b>	<b>44,3</b>	<b>80</b>

Se deben además incluir refuerzos para programas específicos de promoción de la CTI de organismos como: Udelar, UTEC, PEDECIBA, IIBCE, IPMon, INIA, LATU, ....

En años subsiguientes se deberá ir redefiniendo los montos de inversión en los programas anteriores y en nuevos programas.

## Investiga uy

### ¿CÓMO PONER EN PRÁCTICA ESTAS PROPUESTAS?

- **Generar un amplio acuerdo nacional para la promoción y jerarquización de la Investigación e Innovación.**
- Crear un ámbito de discusión colectivo con la participación de los partidos políticos, el sector académico representado por la/os investigadoras/es y las instituciones académicas públicas y privadas, las organizaciones sociales y empresariales.
- Se debería reflejar en un un **Plan Estratégico Nacional de Promoción de la Investigación e Innovación**, cuyos elementos centrales se incluyan en una Ley a consideración desde el inicio de la próxima Legislatura.

**Propuestas aprobadas en Asambleas del 31/5 y 5/9**

Mas información en <https://www.investiga.uy/>

MUCHAS GRACIAS

Investiga uy

asociación de  
investigadoras e investigadores  
del Uruguay

Email: [investigauy@gmail.com](mailto:investigauy@gmail.com)

Twitter: [@investigauy](https://twitter.com/investigauy)

Threads: [@investigauy](https://www.threads.net/@investigauy)

Instagram: [investiga.uy](https://www.instagram.com/investiga.uy)

url: [www.investiga.uy](http://www.investiga.uy)

FEDERACIÓN MÉDICA DEL INTERIOR –  
FEMI

## **Anexo 1**



# DISTRIBUCIÓN DE ESPECIALISTAS

DEMPESA – MSP



## ENCUADRE

El presente trabajo representa una síntesis de diversos estudios que se vienen realizando desde el MSP en los temas vinculados a la distribución territorial y estimación de brechas del personal de salud.

# PUNTO DE PARTIDA

*“En el caso de Uruguay, distintos estudios han mostrado que existe una importante rigidez territorial en materia de RHS, donde las políticas de incentivos a través del mercado de trabajo tienen una escasa incidencia en la radicación de profesionales. Se ha observado que la descentralización de la formación es una herramienta más eficiente en este sentido, dado que evita el desarraigo inicial de las generaciones que ingresan a la formación terciaria. De esta forma, es crítico definir junto con las necesidades globales de formación de cada especialidad, el lugar donde esta formación debe desarrollarse o priorizarse.”*

3

## Distribución territorial

### PRIORIDADES MSP

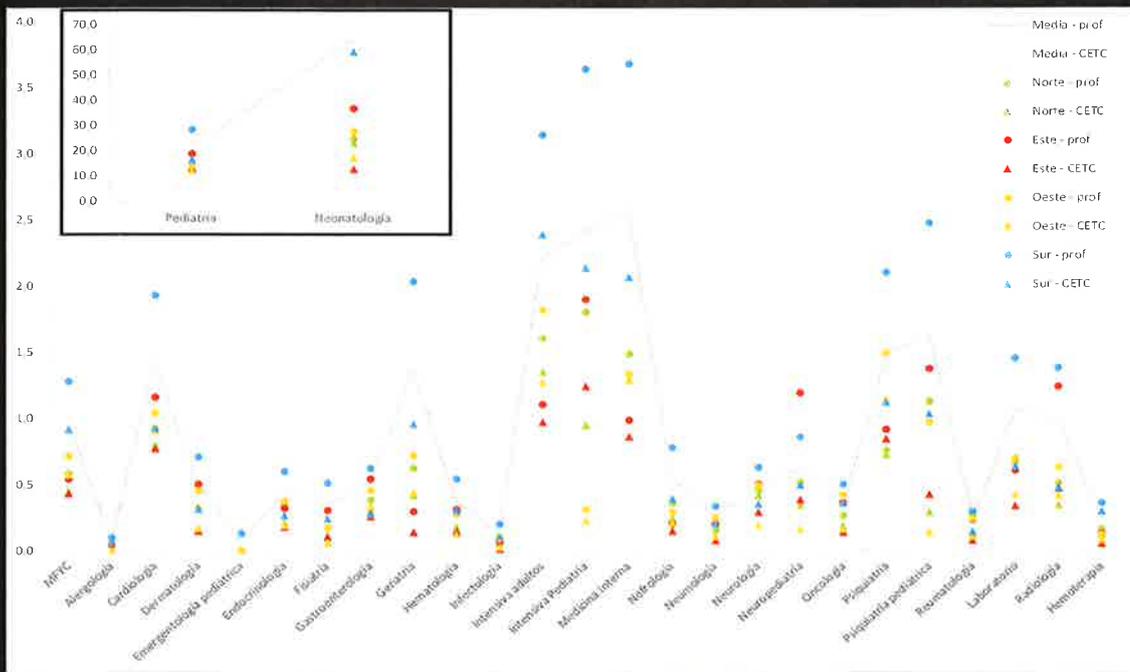
## Brechas de especialistas

- X Se parte del documento “Datos básicos sobre especialidades médicas: insumos para la estimación de brechas”
- X Se elabora un indicador que mide la dispersión de las densidades entre las zonas geográficas consideradas. Toma valores de -0.5 a 0.5 y vale 0 cuando la máxima densidad entre regiones duplica a la mínima.

- X Se parte del documento “Desarrollo de un modelo sistemático para la planificación de especialidades médicas en Uruguay”.
- X Se utiliza la variación de largo plazo de las especialidades medida en CETC (modelo de oferta)

4

# DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE ESPECIALISTAS



## Especialidades médicas

Densidades cada 10.000 habitantes

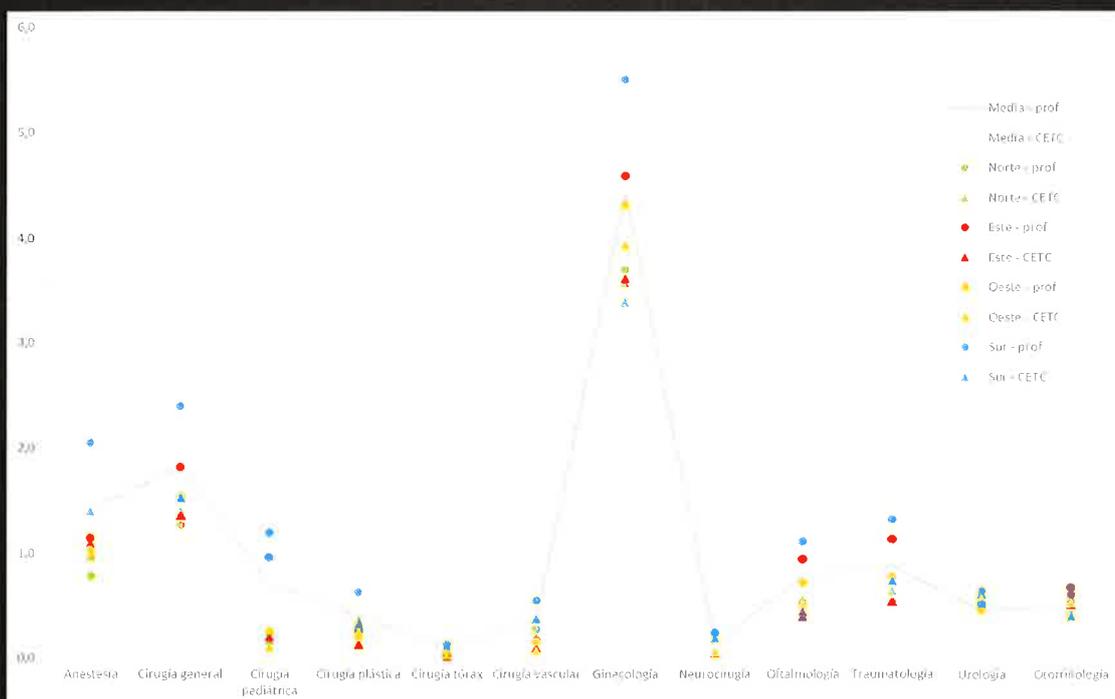
**Norte:** Artigas, Salto, Paysandú, Rivera y Tacuarembó.

**Este:** Cerro Largo, Lavalleja, Maldonado, Rocha y Treinta y Tres.

**Oeste:** Colonia, Río Negro y Soriano.

**Centro-Sur:** San José, Canelones, Durazno, Flores y Florida.

# DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE ESPECIALISTAS



## Especialidades anestésico quirúrgicas

Densidades cada 10.000 habitantes



## DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE ESPECIALISTAS

- X Como era de esperar la región sur es la que cuenta con una mayor densidad de especialistas en prácticamente todas las especialidades.
- X En algunos casos específicos se puede explicar por la concentración de centros de referencia en la capital, pero seguramente esta explicación no justifique los altos niveles de concentración en todos los casos.
- X En general las densidades medidas en personas son mayores que las medidas en CETC. Podría existir la posibilidad de aumentar la disponibilidad de especialistas a partir de un aumento en las horas de trabajo.
- X Este fenómeno se acentúa en Montevideo, por lo que si bien puede contribuir a mejorar la dotación en el interior, no parece ser una herramienta que solucione cabalmente el problema.

7



## BRECHAS DE ESPECIALISTAS

### OFERTA

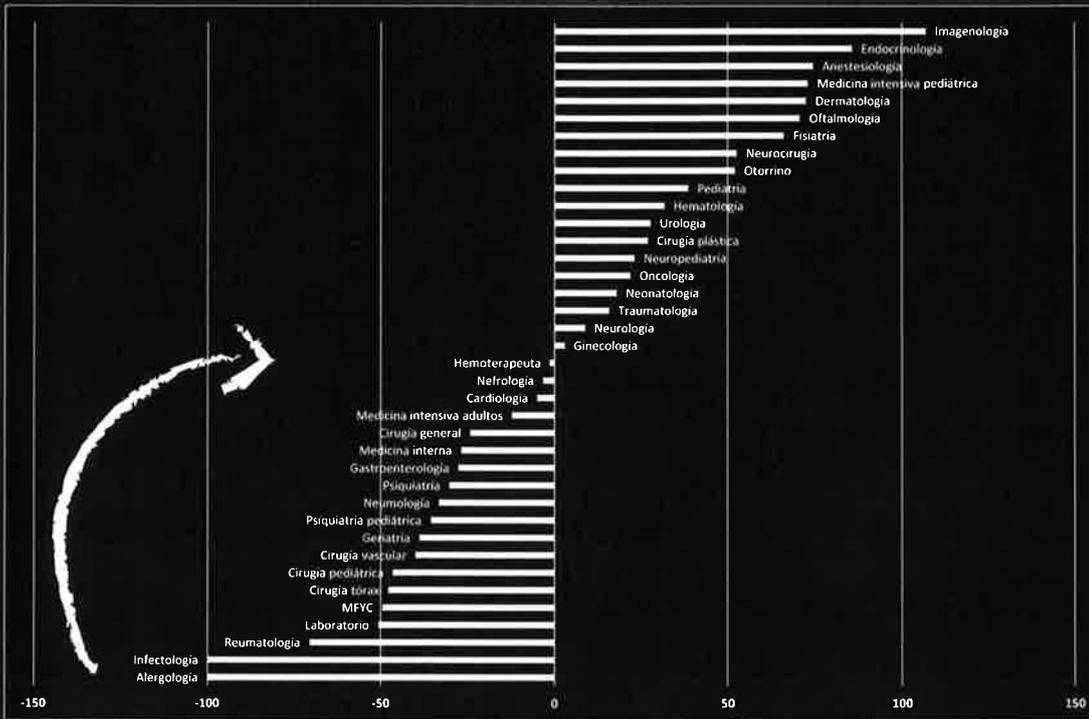
Se mide a través de las horas por tramo de edad, sexo y especialidad y en términos prospectivos se computan los ingresos al mercado de trabajo ajustados por estas variables. De la misma forma se ajustan las horas ofertadas por cada trabajador a lo largo del tiempo.

### DEMANDA

Se mide a través del máximo ratio de especialistas cada 10.000 habitantes a nivel regional, calculado en base a las horas disponibles. La cantidad de horas se suponen fijas a lo largo del tiempo por lo que el ratio varía por factores demográficos.

A los efectos del presente se retoma del estudio la proyección de la oferta para los próximos 40 años.

## OFERTA DE LARGO PLAZO



Variación de la oferta de especialistas en el largo plazo

Los valores negativos indican que la oferta disminuye a lo largo del tiempo, es decir, que de mantenerse la tasa de formación actual no se llegaría a compensar la evolución demográfica de los especialistas.

Resaltar la oferta imaginada y relacionada a través de buenas infografías, mapas conceptuales, dibujos, gráficos dinámicos, etc.



## BRECHAS DE ESPECIALISTAS

- X En el estudio se plantea una proyección de la brecha a largo plazo.
- X Si bien esto supone dejar constante un conjunto importante de factores que afectan la oferta y la demanda de RHS permite tener una primera aproximación general de la evolución esperada de los especialistas en términos de tendencia y no de nivel.
- X A partir de los datos anteriores se pueden identificar aquellas especialidades que se encuentran en una peor situación relativa y requieren medidas específicas desde el lado de la formación que eviten problemas de disponibilidad en el mediano plazo.



## OBJETIVO

Identificar las especialidades que se encuentran en una peor situación relativa de acuerdo a los dos aspectos considerados: distribución territorial y oferta de largo plazo.



## ÍNDICADOR DE DISPERSIÓN TERRITORIAL

$$\Delta \text{Densidad}_i = \left( \frac{\text{mín}_j \left( \frac{q_i^j}{P_j} * 10.000 \right)}{\text{máx}_j \left( \frac{q_i^j}{P_j} * 10.000 \right)} \right) - 0.5$$

$q_i^j$  = CETC de la especialidad  $i$  en la región  $j$

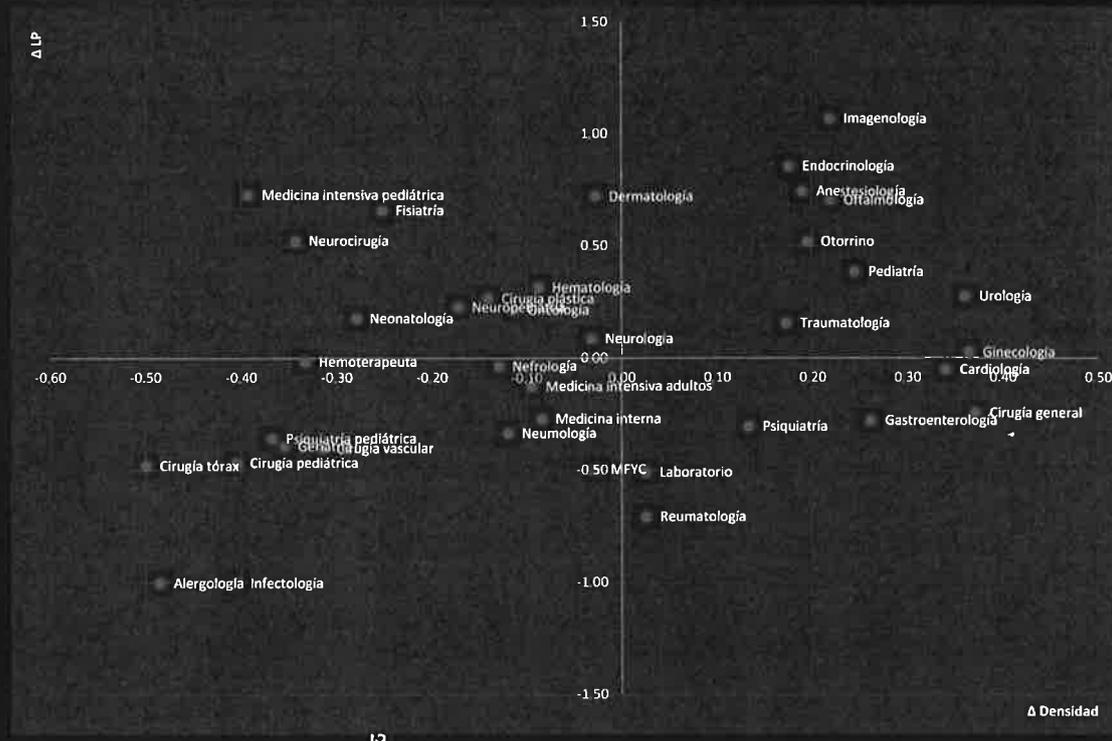
$j$  = Norte, Sur, Este, Oeste

$P_j$  = población de cada región

## EN SUMA

Eje horizontal: indicador de distribución territorial

Eje vertical: variación de largo plazo de las especialidades medida en CETC



## COMENTARIOS FINALES

- X Tanto la estimación de brechas como los problemas asociados a la distribución territorial del personal son temas relevantes que han estado en la agenda del MSP desde larga data pero que registran escasos avances en la práctica.
- X El presente trabajo parte de distintos documentos de trabajo y genera una herramienta útil para la definición y priorización de cupos por especialidad y su distribución territorial.
- X Esta herramienta es fácilmente replicable y permite una actualización anual, ajustándose con la última información disponible sobre formación y mercado de trabajo.

## **Anexo 2**

# SISTEMA DE SALUD



## AFILIADOS A ASSE

	Montevideo	Interior	Total
ASSE	418.190	1.067.326	1.485.516
	28%	72%	

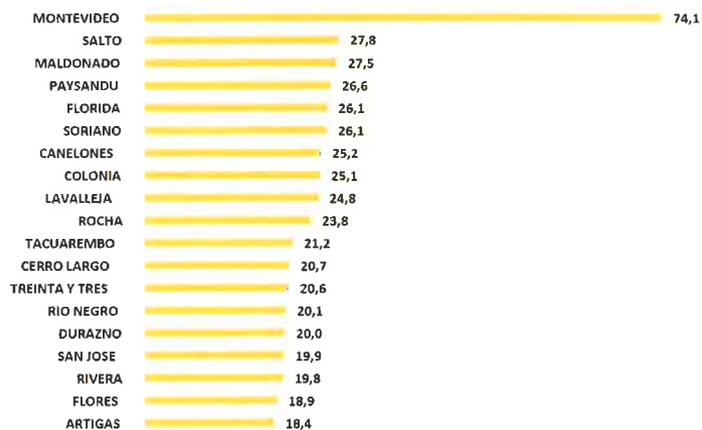
**ASSE brinda asistencia a más del 40% de la población del Uruguay**





## Cantidad de médicos por localidad y población estimada.

Regiones	Cantidad de Médicos	Población estimada	Densidad médicos
MONTEVIDEO	10.229	1.381.228	74,1
ESTE	1.128	460.809	24,5
NORTE	1.234	527.557	23,4
OESTE	661	271.684	24,3
SUR	2.046	851.928	24,0
Total país	15.298	3.493.205	43,8



## **Anexo 3**



Ministerio  
de Salud Pública

# Día Nacional de Prevención del Suicidio

Uruguay, 17 de julio de 2023

Ministra Dra. Karina Rando  
Ministerio de Salud Pública



Ministerio  
de Salud Pública

[msp.gub.uy](http://msp.gub.uy)

Día Nacional de Prevención del Suicidio, declarado por la  
Ley N° 18.097 de fecha 12/01/2007.

**“Crear esperanza a través de la  
acción”,**

El lema de la OPS/OMS para los días mundiales de prevención  
del suicidio durante los años 2021, 2022 y 2023.



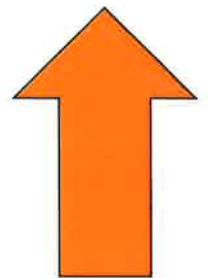




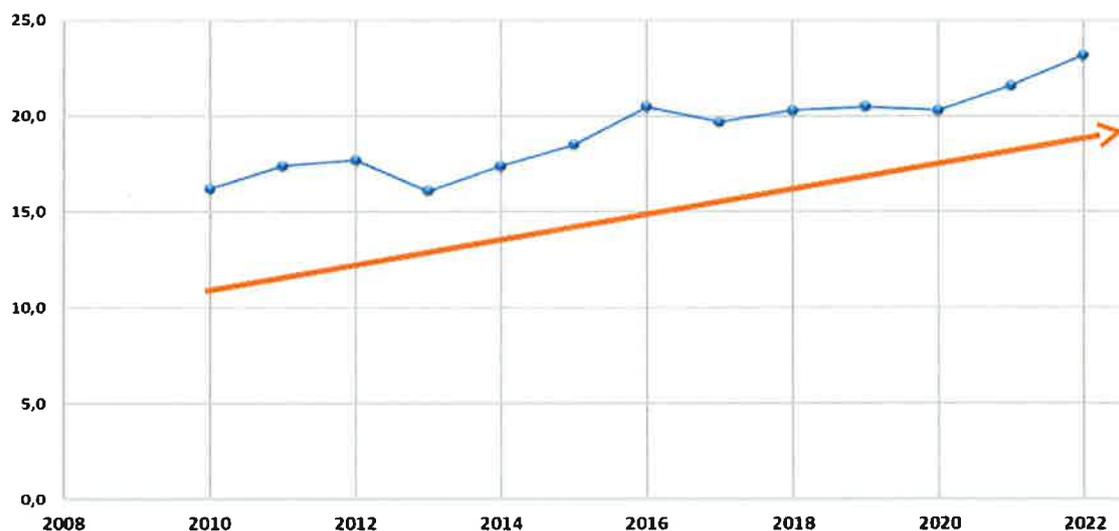
## Tasa de mortalidad por suicidio Uruguay, 2010-2022

Año	Nº de defunciones	Tasa por 100.000 habit.
2010	550	16.2
2011	593	17.4
2012	608	17.7
2013	555	16.1
2014	601	17.4
2015	643	18.5
2016	715	20.5
2017	688	19.7
2018	710	20.3
2019	723	20.5
2020	714	20.3
2021	765	21.6
2022	823	23.2

Fuente:  
Estadísticas vitales. Ministerio de Salud Pública.



## Tasa de mortalidad por suicidio Uruguay, 2010-2022

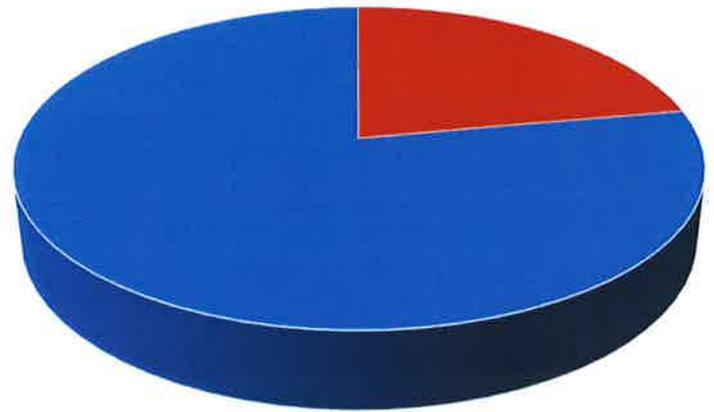


Fuente: Estadísticas vitales. Ministerio de Salud Pública.



## Porcentaje de defunciones por suicidio según sexo Uruguay, 2022

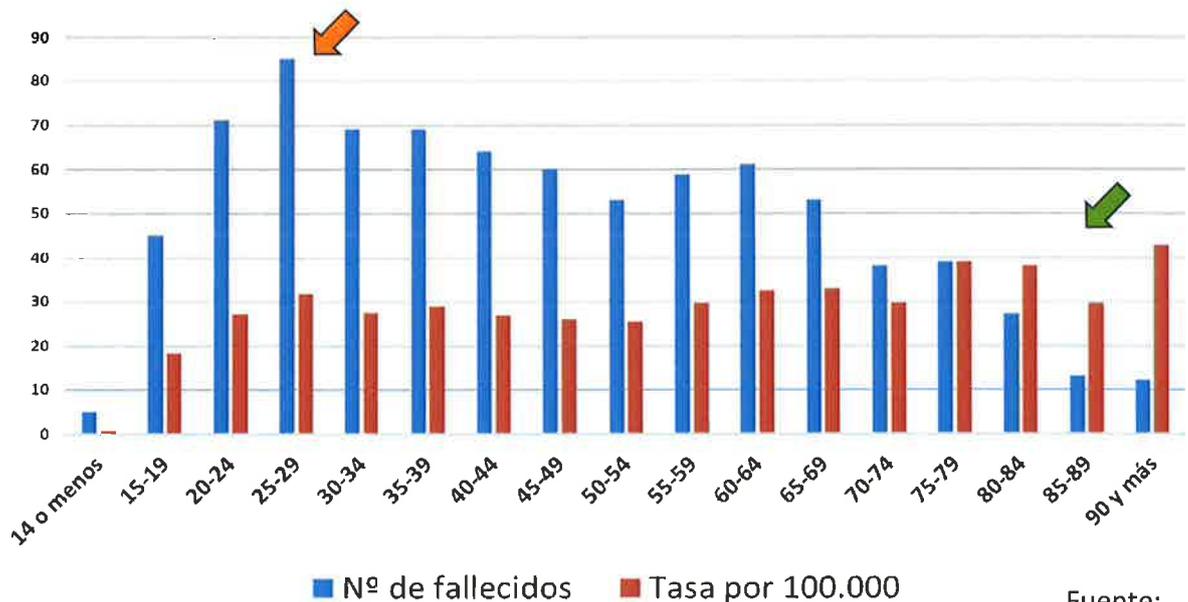
SEXO	%
FEMENINO	22.1
MASCULINO	77.9
<b>Total</b>	<b>100</b>



■ FEMENINO ■ MASCULINO



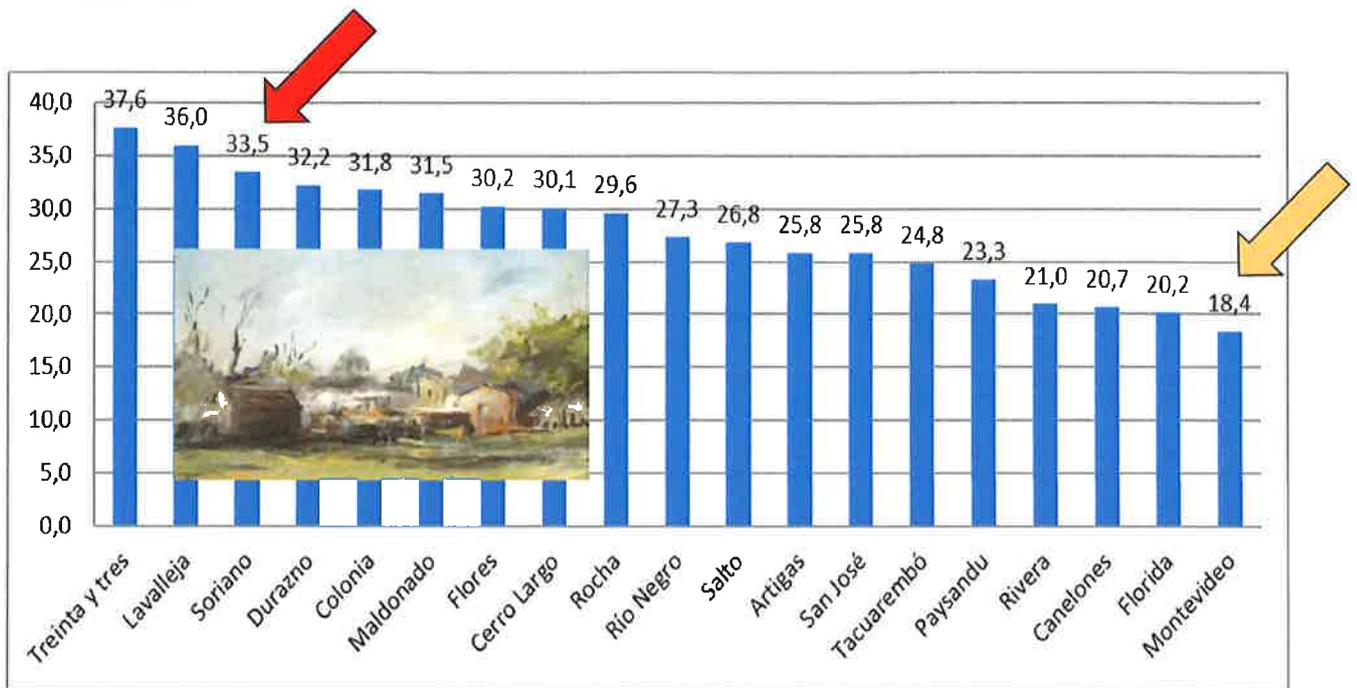
## Nº de fallecidos por suicidios y tasa según grupo etario. Uruguay, 2022



■ Nº de fallecidos ■ Tasa por 100.000



# Mortalidad por suicidio por departamento. Uruguay, 2022.



- ❖ "La paradoja es que, según análisis internacionales, Uruguay es uno de los países más seguros, felices y con estabilidad social en América Latina.."
- ❖ "la presencia de violencias a todo nivel a lo largo de la vida, desde lo político-económico hasta lo sociofamiliar e individual".
- ❖ **"En nuestro país, casi el 90% de suicidios está asociado al consumo de sustancias, principalmente en los adolescentes".**

*Psicóloga Susana Quagliata (Docente Fac Psicología e integrante del el grupo asesor de la Comisión Nacional Honoraria de Prevención del Suicidio en Uruguay)*



## SUICIDIO ADOLESCENTES EN URUGUAY: UN ANÁLISIS DESDE EL SISTEMA DE SALUD



Área Programática de  
Adolescencia y Juventud  
Ministerio de Salud Pública  
Año 2022-2023



## Análisis de certificados de defunción e historias clínicas

- **OBJETIVOS:**

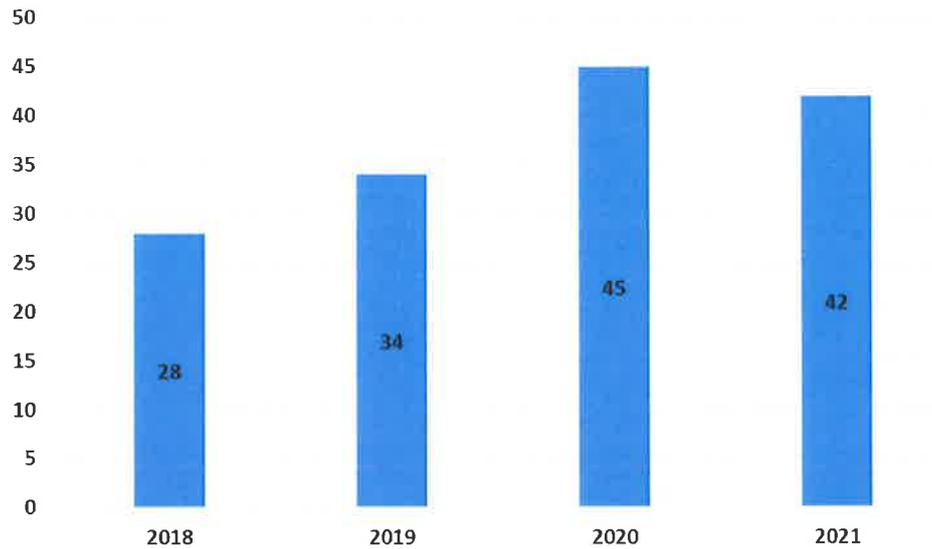
Analizar información de los certificados de defunción e historias clínicas de adolescentes uruguayos fallecidos por suicidio entre 2018 y 2021.

- **MATERIALES:**

Se analizaron 149 certificados de defunción y 54 historias clínicas de adolescentes de entre 12-19 años.



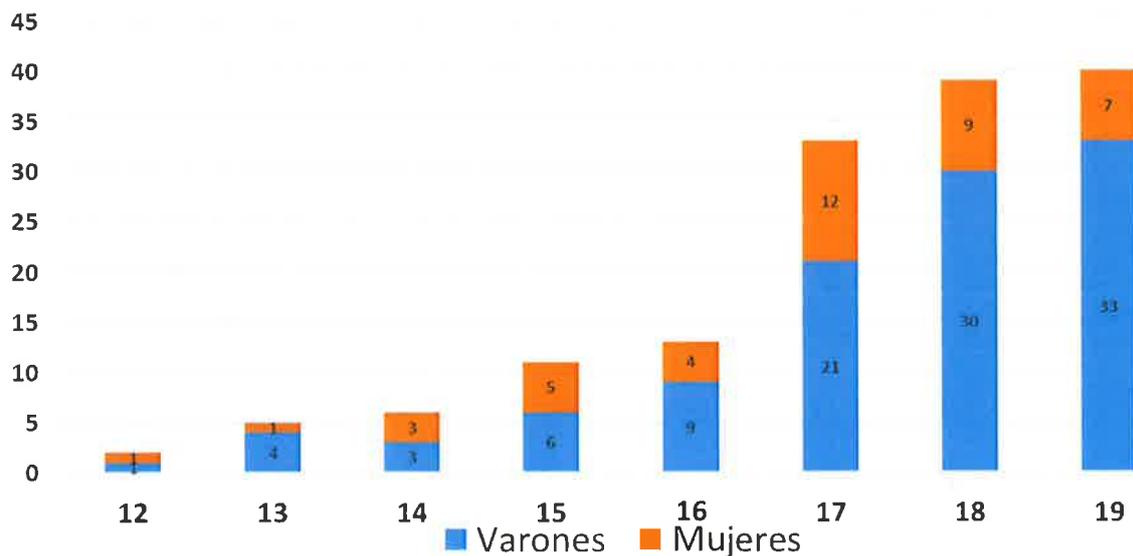
## Suicidios de adolescentes por año (2018-2021)



Avenida 18 de Julio 1892, Montevideo, Uruguay / Tel.: 1934 / [msp.gub.uy](http://msp.gub.uy)



## Datos de Suicidios por edad y sexo



Avenida 18 de Julio 1892, Montevideo, Uruguay / Tel.: 1934 / [msp.gub.uy](http://msp.gub.uy)



## Avances

- El **diagnóstico de trastorno o enfermedad mental** estuvo presente en el 50% de los casos: depresión, ansiedad y/o el uso problemático de sustancias son las condiciones de sufrimiento mental más frecuentes.
- Casi la totalidad de adolescentes con registro de condiciones de sufrimiento mental recibió indicación de **tratamiento psiquiátrico y/o psicológico** dentro del sistema de salud.



## Avances

- En el 54% de los casos, los adolescentes tuvieron la última consulta en el sistema sanitario durante los **3 meses previos** al suicidio.
- En el 70% de los casos, los adolescentes habían asistido por lo menos **una vez** al centro de salud durante los últimos 6 meses previos a suicidarse.
- Las causas de consultas fueron diversas: salud física, mental o control en salud.



## REGISTRO DE INTENTOS DE AUTOELIMINACIÓN EN URUGUAY



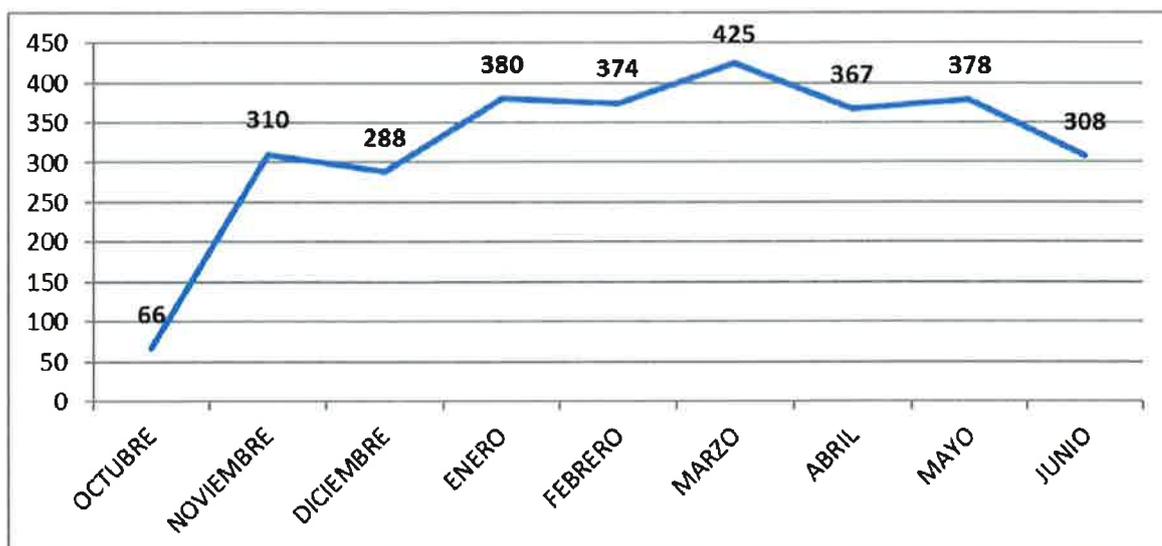
*El 100% del total de las puertas de emergencia del país (n=97).*

Área Programática de  
Salud Mental  
Ministerio de Salud  
Pública  
Año 2022-2023

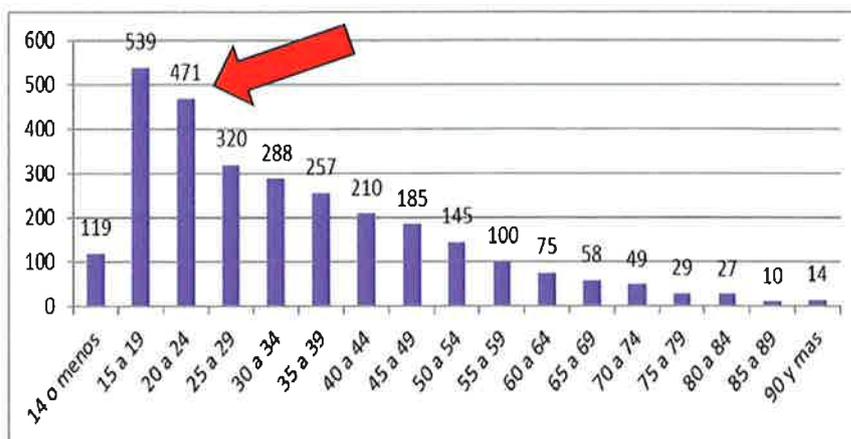
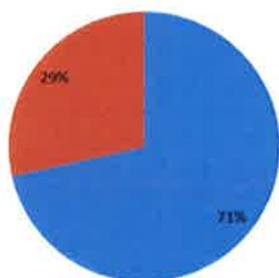


## REGISTRO DE IAE DEL MSP

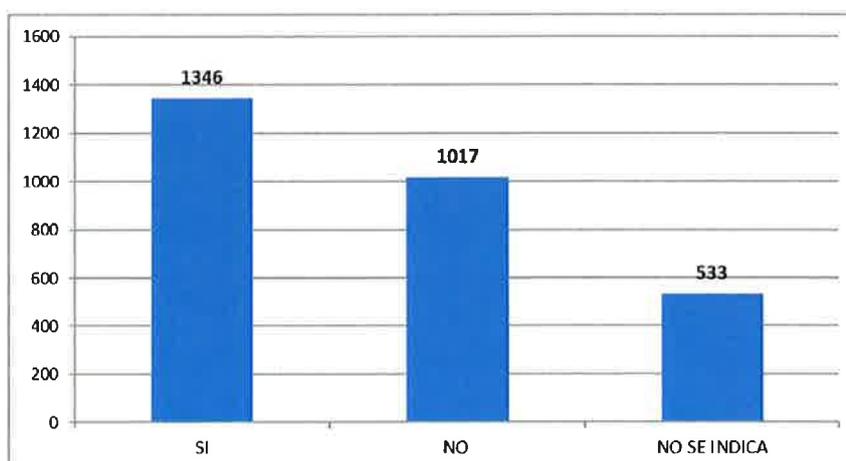
- ❖ Desde el inicio de la implementación del sistema (10/2022) de notificación digital al 30/06/23 se registraron 2896 IAE.



- ❖ 71% (n=2070) corresponde al sexo femenino mientras que el 29% (n=826) al sexo masculino.
- ❖ 50% corresponde a personas menores a 29 años.
- ❖ La franja etaria con mayor registro es la de 15 a 19 años con un 18,6% (n=539).



- ❖ En 46,5% de los casos (n=1346) se reportó antecedente de IAE previo.
- ❖ A partir de los datos se inició la fiscalización del cumplimiento del Protocolo de Atención y Seguimiento de IAE dispuesto por la Ord. Min. N°384/017.





# SALUD MENTAL: ACCIONES A POLÍTICA DE ESTADO MSP 2021-25 "A LA MEDIDA"



**"Crear esperanza a través de la acción"**



## INCREMENTO DE PRESTACIONES

❖ El 50% de IAE son menores de 30 años.

En la Rendición de Cuentas de la Ley Presupuestal 2024-2025 se propone que aquellas prestaciones que ya se encontraban disponibles hasta los 25 años se amplíen hasta 30 años inclusive.

**"Crear esperanza a través de la acción"**



## INCREMENTO DE PRESTACIONES

❖ La causa más frecuente por la cual los pacientes que hacen IAE no completan su tratamiento es por el costo de los copagos y medicación.

Las personas que han realizado IAE accederán a psicoterapia con un copago menor (1/3 de lo que se paga actualmente).

Subvención de varios antidepresivos ISRS de uso frecuente (sertralina, fluoxetina y escitalopram).

**“Crear esperanza a través de la acción”**



## ACCIÓN EN TERRITORIO

❖ El suicidio es más frecuente en el interior del país.

En 2022 se impulsan los Grupos Departamentales de Prevención del Suicidio con el objetivo de coordinar y promover a nivel territorial la Estrategia Nacional de Prevención del Suicidio. DIGECOOR - MSP



**“Crear esperanza a través de la acción”**



## CAPACITACIÓN

- ❖ **Muchas veces el paciente consulta en emergencia o en el primer nivel de atención por temas relacionados a su salud física y no es identificado como paciente con riesgo suicida.**

Capacitación dirigida a trabajadores de salud del primer nivel de atención y puertas de emergencia de todo el país.

Capacitación en prevención del suicidio destinada al personal de salud técnico y no técnico, utilizando la herramienta "Safe -T: Guía de valoración del riesgo suicida para profesionales de la salud" adaptada por el MSP.

**"Crear esperanza a través de la acción"**



## PREVENCIÓN CONSUMO DROGAS

- ❖ **Gran parte de los suicidios en adolescentes se relacionan con el consumo problemático de sustancias.**

Se fortalecerá el trabajo de prevención del consumo de sustancias de abuso por parte de diferentes Ministerios. El MSP se centrará particularmente en el programa Familias Fuertes.



FAMILIAS FUERTES  
Uruguay

**"Crear esperanza a través de la acción"**



FAMILIAS FUERTES  
Uruguay



Avenida 18 de Julio 1892, Montevideo, Uruguay / Tel.: 1934 / [msp.gub.uy](http://msp.gub.uy)



Ministerio  
de Salud Pública

[msp.gub.uy](http://msp.gub.uy)

## **“Crear esperanza a través de la acción”,**

**Acción a diferentes niveles:** social, educativo, sanitario, familiar y personal.

**Con los objetivos de generar esperanza** mejorando la salud mental de los uruguayos y de detener la tendencia ascendente de suicidios de las últimas décadas.

Avenida 18 de Julio 1892, Montevideo, Uruguay / Tel.: 1934 / [msp.gub.uy](http://msp.gub.uy)



Ministerio  
**de Salud Pública**

**¡GRACIAS!**

---

## **Anexo 4**

# Siniestralidad 2022

## Resumen ejecutivo de datos anuales



Uruguay  
Presidencia

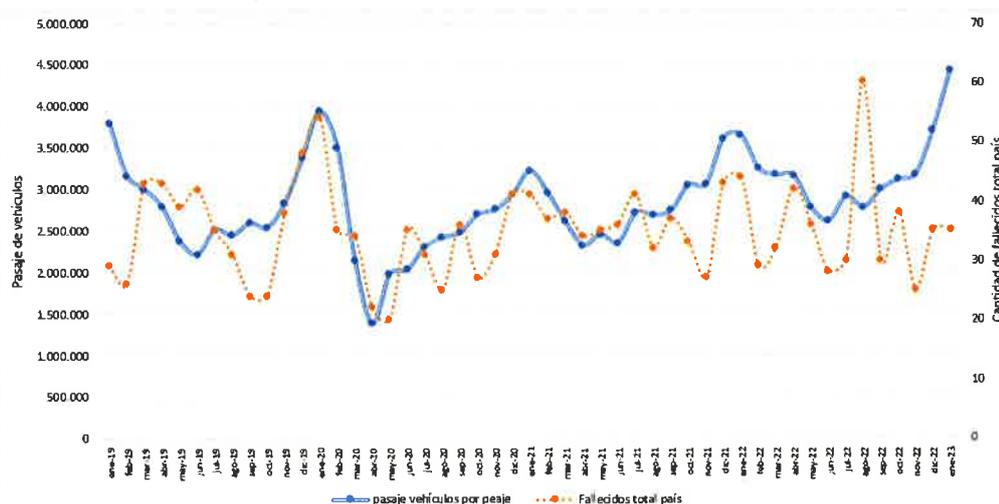


Unidad Nacional  
de Seguridad Vial

## Datos 2022

### Movilidad y Fallecidos

3 Fallecidos menos (434 en 2021 vs. 431 en 2022), -0,7%



Pasaje de vehículos por peajes del territorio uruguayo y fallecidos totales en siniestros de tránsito en el período 2019 – 2023

## Datos 2022

### Evolución Anual de Siniestralidad

- 20.210 Siniestros de tránsito
- 69 personas lesionadas de cualquier entidad por día
- 25.164 Lesionados
  - 21.555 Leves – 85,7%
  - 3.178 Graves – 12,6%
  - 431 Fallecidos – 1,7%
- Fallecidos según jurisdicción
  - 53% Jurisdicción Nacional
  - 47% Jurisdicción Departamental

## Datos 2022

### Fallecidos por Rango Etario

Rango Etario	Fallecidos	Participación %
0 a 4	1	0,2%
5 a 9	2	0,5%
10 a 14	8	1,9%
15 a 19	31	7,2%
20 a 24	48	11,1%
25 a 29	37	8,6%
30 a 34	29	6,7%
35 a 39	22	5,1%
40 a 44	33	7,7%
45 a 49	35	8,1%
50 a 54	34	7,9%
55 a 59	23	5,3%
60 a 64	30	7,0%
65 a 69	28	6,5%
70 y más	68	15,8%
Sin dato	2	0,5%
<b>Total general</b>	<b>431</b>	<b>100,0%</b>

## Datos 2022

### Alcohol

- 16.708 controles a conductores participantes de siniestros de tránsito
  - 93,8% → 0 g/L
  - 6,2% → Esp +

	Espirometrías	Part. %
0 g/L	15.679	93,8%
0,1 g/L a 0,3 g/L	128	0,8%
0,31 g/L a 0,5 g/L	92	0,6%
0,51 g/L a 0,8 g/L	126	0,7%
0,81 g/L a 1,2 g/L	266	1,6%
Mas de 1,2 g/L	417	2,5%
<b>Total general</b>	<b>16.708</b>	<b>100%</b>

## Datos 2022

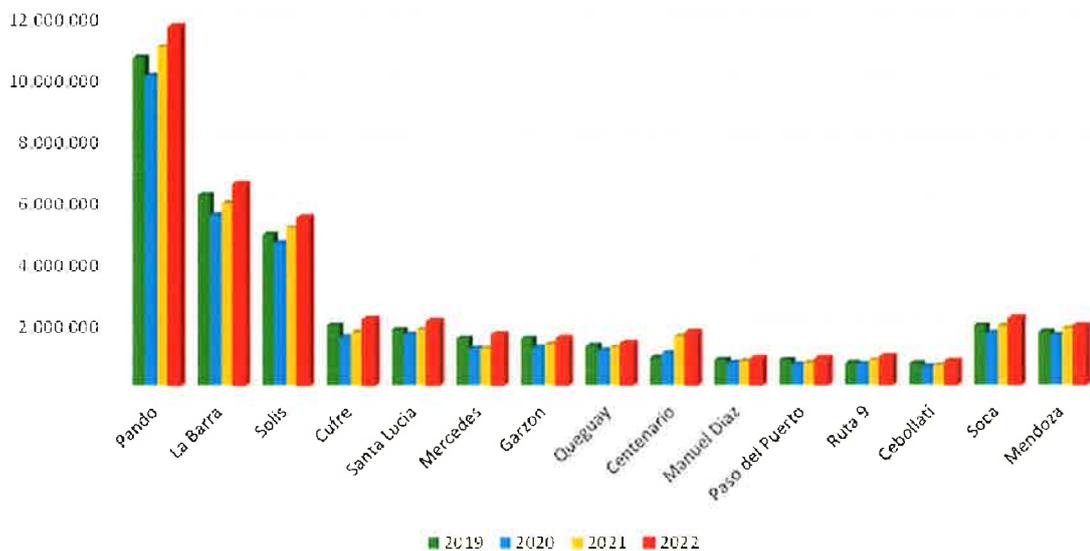
### Tasas y proyecciones

- Tasa de mortalidad cada 100.000 habitantes = 12,1
  - 0,8% menos que en 2021 (12,2)
- Tasa de mortalidad cada 10.000 vehículos = 1,5
  - 6,3% menos que en 2021 (1,6)

La movilidad en 2022 aumentó 10.23% respecto al 2021, de acuerdo a ello se tendría un valor proyectado:

	2022	Proyectado (2021+10.23%)	Diferencia (2022-proyectado)
<b>Fallecidos</b>	431	478	-47
<b>Graves</b>	3.178	3.392	-214
<b>Leves</b>	21.555	21.924	-369
<b>Total lesionados</b>	25.164	25.794	-630
<b>Total siniestros</b>	20.210	20.657	-447

## CONTEO TOTAL POR PEAJE Y POR AÑO



En los conteos, no se consideran categorías de vehículos que no pagan tasa de peaje, por ejemplo los birrodados no están considerados dentro de los datos.

## Datos 2022

A partir de la información del conteo de peajes se definen las siguientes tasas:

### 1. TASA DE FALLECIDOS CADA 100.000 CONTEOS

Es un indicador que muestra la proporción de personas que fallecen debido a un siniestro de tránsito en el período de un año, cada 100.000 conteos.

### 2. TASA DE SINIESTROS CADA 100.000 CONTEOS

Es un indicador que muestra la proporción de siniestros en el período de un año, cada 100.000 conteos.

	2019	2020	2021	2022
<b>Conteo Total Anual</b>	37.233.543	33.818.050	37.438.369	41.270.408
<b>Tasa siniestros c/100.000 conteos</b>	53,09	51,93	50,06	48,97
<b>Tasa mortalidad c/100.000 conteos</b>	1,13	1,16	1,16	1,04

## Datos 2022

### Usuarios Vulnerables

Respecto al año anterior fallecen 18 motociclistas menos (2021 con 224 vs 2022 con 206) lo que representa una disminución del 8%.

En ciclistas existe una disminución del 46,4% (2021 con 28 ciclistas vs 2022 con 15).

Por otra parte en peatones hay 5 fallecidos más, o sea un aumento de 9.4% (2021 con 53 peatones vs 2022 con 58).

Tomando el total de usuarios vulnerables hay 28 fallecidos menos (motociclistas, ciclistas y peatones) o sea una disminución de 8.2% fallecidos.

## Semana de Turismo 2023

### Principales Resultados

- Se registraron en todo el país un total de 374 siniestros.
- Resultan lesionadas un total de 466 personas (142 menos que en 2022, un 23% menos):
  - 378 fueron heridos leves
  - 76 heridos graves
  - 12 fallecieron.

Se registra 3 fallecidos menos que respecto al 2019 y 4 más que en 2022.

En promedio se lesionan 52 personas por día durante el período de estudio considerando heridas de toda entidad.

Los fallecidos en jurisdicción nacional 17% (2) y 83% (10) en jurisdicción departamental.

## Semana de Turismo 2023

### Fallecidos y Rangos Etarios

Rango Etario	Fallecidos	Part. %
20 a 24	2	16,7%
30 a 34	2	16,7%
35 a 39	1	8,3%
40 a 44	1	8,3%
45 a 49	1	8,3%
55 a 59	1	8,3%
65 a 69	2	16,7%
70 y más	1	8,3%
Sin dato	1	8,3%
<b>Total</b>	<b>12</b>	

## Año 2023

### Fallecidos

Comparativa de Fallecidos				
Años 2023, 2022, 2021 y 2020 al:				
	2022	2023	Diferencia	Var. %
Al Día	129	114	-15	-11,6%
	2021	2023	Diferencia	Var. %
Al Día	135	114	-21	-15,6%
	2020	2023	Diferencia	Var. %
Al Día	138	114	-24	-17,4%
	2019	2023	Diferencia	Var. %
Al Día	128	114	-14	-10,9%

Año 2023:

- Fallecidos en jurisdicción Nacional: 56 (49%)
- Fallecidos en jurisdicción Departamental: 58 (51%)

## Año 2023

### Fallecidos según Vehículo

TIPO DE VEHÍCULO	2022	2023	Diferencia	Variación	Part. 2023
Moto	62	48	-14	-23%	42%
Auto	27	26	-1	-4%	23%
PEATÓN	14	16	2	14%	14%
Camioneta	20	10	-10	-50%	9%
Bicicleta	3	11	8	267%	10%
CAMION	3	1	-2	-67%	1%
CUATRICICLO	0	1	1	-	1%
Tractor	0	0	0	0%	0%
Ómnibus	0	1	1	-	1%
<b>Total General</b>	<b>129</b>	<b>114</b>	<b>-15</b>	<b>-11,6%</b>	

- Participación de fallecidos en moto se sitúa en un 42%

## Año 2023

### Fallecidos por rango etario

Grupos de Edad	Fallecidos	Part. %
0 a 4	0	0%
5 a 9	1	1%
10 a 14	2	2%
15 a 19	11	10%
20 a 24	19	17%
25 a 29	12	11%
30 a 34	14	12%
35 a 39	7	6%
40 a 44	5	4%
45 a 49	7	6%
50 a 54	6	5%
55 a 59	10	9%
60 a 64	5	4%
65 a 69	3	3%
70 y más	9	8%
Sin dato	3	3%
<b>Total</b>	<b>114</b>	

## Año 2023

### Fallecidos por tipo de siniestro

TIPO DE SINIESTRO	2022	2023	Diferencia
COLISIÓN ENTRE VEHÍCULOS	71	58	-13
ATROPELLO DE PEATÓN	14	16	2
DESPISTE	33	32	-1
CAÍDA	6	4	-2
COLISIÓN CON OBSTÁCULO EN CALZADA	2	0	-2
ATROPELLO DE ANIMALES	3	3	-1
VUELCO	0	1	1
<b>Total General</b>	<b>129</b>	<b>114</b>	<b>-15</b>

## Año 2023

Momento del Fallecimiento		
En El Lugar	73	64,0%
Centro de Asistencia	41	36,0%
<b>Total General</b>	<b>114</b>	

Sexo		
Masculino	88	77,2%
Femenino	26	22,8%
Sin Dato	0	0,0%
<b>Total General</b>	<b>114</b>	

Calidad		
Conductor	76	67%
Pasajero	22	19%
Peatón	16	14%
<b>Total General</b>	<b>114</b>	



Montevideo, 8 de setiembre de 2023.

**Sres. Legisladores del Poder Legislativo de la República Oriental del Uruguay.**

**Cámara de Senadores.**

Comisión de Presupuesto integrada con Hacienda.

**Presente.-**

Por este medio, tenemos el agrado de poner a vuestro conocimiento en la audiencia del día de hoy, algunos planteos en referencia al estatus del sistema de salud, así como a la realidad actual del trabajo médico en el interior del país. Este planteo fue realizado en la Comisión de la Cámara Baja el 21 de julio próximo pasado.

La Federación Médica del Interior es una federación que nuclea a 22 sindicatos de trabajadores médicos del interior del país, con excepción de Montevideo. Podemos decir con orgullo que somos "el gremio de los médicos del interior".

El presente documento se presenta de cara al análisis que la presente Comisión se encuentra realizando al Proyecto de Ley de Rendición de Cuentas enviado por el Poder Ejecutivo a este Cuerpo, cuya media sanción fue remitida por la Cámara de Representantes a este Cuerpo en el mes de agosto de 2023.

**A) ASIMETRÍA DE MONTEVIDEO VS. EL RESTO DEL PAÍS**

En primer lugar, es dable destacar que **se valora positivamente** por FEMI que, en la iniciativa del Proyecto de Ley, el Poder Ejecutivo destine fondos adicionales de USD 20.000.000 (veinte millones de dólares) para fortalecimiento de salud mental y adicciones de la población, de los cuales alrededor de USD 7.500.000 (siete millones y medio de dólares) se destinarán a los equipos de salud mental de ASSE. Así como los fondos adicionales para el Hospital de Clínicas.

En segundo lugar, como es de público y notorio conocimiento, **existe una clara asimetría** cuando se analiza la realidad montevideana versus el resto del país.

Esta asimetría se verifica en torno a:

- a) a los servicios de salud que se brindan a la población
- b) a la distribución de los recursos humanos tanto dentro del territorio nacional, como dentro del mismo interior del país.
- c) La falta de especialidades médicas en vastas zonas del país, tal como surge del informe del Ministerio de Salud Pública de fecha 21 de junio de 2023, **(Anexo 1)**.

Más del **70% (setenta por ciento)** de los usuarios de ASSE está en el interior del país.

En Montevideo, hay 79 médicos cada 1000 habitantes, en el interior hay 21 médicos para la misma cantidad (de forma más clara: 1 médico cada 13 personas en Montevideo vs. 1 médico cada 48 personas en el interior).

**Sólo el 30% (treinta por ciento)** de los médicos está en el interior del país, **y menos del 7% (siete por ciento) al norte del Río Negro.**

Se adjunta para mejor visualización presentación sobre el Sistema de Salud **(Anexo 2)**.

En tercer lugar, ASSE tiene un presupuesto de \$U 50.000.000.000 (cincuenta mil millones de pesos) aproximadamente. Sin embargo, el presupuesto asignado para los centros del interior del país, equivale al 50% (cincuenta por ciento) del monto total de recursos, siendo que estos centros brindan atención a más del 70% (setenta por ciento) de los usuarios.

A modo de ejemplo, el Centro Departamental de Salto tiene la mitad de presupuesto que el Hospital Maciel, siendo el Hospital de Salto el segundo en cantidad de usuarios a nivel nacional y referente a nivel Regional.

En conclusión: **Consideramos que los recursos asignados en esta rendición de cuentas son insuficientes.**

De los datos relevados surge la imperiosa y acuciante necesidad de que se destinen y asignen adecuadamente **mayores recursos presupuestales para poder cubrir la demanda asistencial de ASSE en el interior.**

**FEMI reivindica además la recategorización de los diferentes Unidades Ejecutoras de ASSE como forma de asegurar una**

**redistribución más equitativa dentro de ASSE de los recursos para el interior del país.**

**B) CINCO ASPECTOS RELEVANTES PARA TENER EN CONSIDERACIÓN EN EL PROYECTO DE LEY DE RENDICIÓN DE CUENTAS**

**1.- Grave carencia de profesionales médicos especialistas en el interior del país. Con mayor énfasis al norte del Rio Negro.**

El Ministerio de Salud Pública ha hecho un detallado análisis de la situación de las especialidades médicas en todo el territorio (anexo 1).

Del mismo, **surge con claridad la falta de médicos especialistas en el interior del país.**

En el primer nivel de atención: pediatría, medicina familiar y comunitaria, ginecología.

En segundo nivel de atención: emergentólogos, anestesia, oftalmología, traumatología.

A modo de ejemplo:

En el interior del país, hay aproximadamente 1 pediatra cada 350 recién nacidos, niños y adolescentes.

En Montevideo, hay aproximadamente 1 pediatra cada 107 recién nacidos, niños y adolescentes.

El interior tiene **40% menos** de los pediatras que debería atender esta población objetivo (números aproximados).

**2.- Grave carencia de profesionales médicos rurales, que atienden las necesidades de 400.000 uruguayos que viven en el "interior profundo"**

Según el seguimiento realizado con la Sociedad de Medicina Rural del Uruguay ("SOMERUY"), **en los últimos años se ha verificado una disminución de más del 50% de radicación de médicos de pequeñas comunidades.**

Antes de 2019 existían 200 médicos rurales o de pequeñas comunidades, **ascendiendo la cifra de los hoy relevados a poco más de 70 profesionales residentes en medio rural.**

**FEMI valora positivamente** que el **artículo 397** del Proyecto sancionado por la Cámara de Diputados y remitido a este Cuerpo, apruebe el Proyecto de Rendición de Cuentas que prevé recursos económicos para crear **10 cargos para médicos rurales con Función de Alta Dedicación ("FAD")**.

Sin embargo, no ha sido tomado en cuenta, y lo advertimos con especial énfasis, que no sólo los recursos económicos pueden incentivar la radicación de profesionales médicos en el interior. A modo de ejemplo, en Rendiciones de Cuentas anteriores se previeron recursos para 10 FAD de medicina rural, **completándose la vacante únicamente en una localidad** (pueblo Andresito, Departamento de Flores) quedando vacantes los restantes 9 cargos.

FEMI reivindica que, para una exitosa llegada a la población rural, **se contemple la creación de equipos de salud en el ámbito rural que acompañe al profesional médico en territorio, lo que permitirá un mayor atractivo para su radicación.**

Asimismo, la Cámara de Diputados tampoco ha tomado en cuenta la especial solicitud de FEMI de que, para el caso de que los 10 FAD previstos para médicos rurales no sean completados, **se prevea en la Ley de Rendición de Cuentas la posibilidad de que los médicos que ya se encuentran prestando tareas en pequeñas comunidades, puedan ser reconvertidos a esos FAD.**

Teniendo en cuenta una situación precaria en lo económico para los profesionales médicos que trabajan hoy en territorio rural y en pequeñas comunidades de forma muy sacrificada (a modo de ejemplo: reciben \$ 50 pesos/hora por guardias de retén).

**Se necesita además una partida presupuestal especial o escalafón dentro de ASSE que contemple las necesidades del medio rural, de modo de incentivar la radicación de profesionales médicos** en dicho contexto geográfico, con condiciones laborales y de vivienda adecuados.

El médico rural es el primer contacto que la población más alejada tiene con el servicio de salud. Ello puede hacer una notable diferencia para el control y prevención de aquellas enfermedades que aquejan a las poblaciones más vulnerables, por su enclavamiento alejado de centros poblados.

### **3.- Grave situación de la salud mental en el interior del país con altas tasas de suicidio: importancia de funcionamiento de los equipos de salud mental**

Uruguay ocupa el tercer puesto en tasa de suicidios en América Latina por encima de Argentina, Brasil, Chile o Paraguay. Esta información resulta preocupante **porque las tasas siguen en ascenso en Uruguay.**

Dentro del país, el departamento con menor tasa de suicidios es Montevideo.

**Es en el interior donde se concentran las tasas más altas de suicidios,** siendo los Departamentos de **Treinta y Tres, Lavalleja y Soriano, donde se presentaron la mayoría de los casos.**

A modo de ejemplo: el Departamento de Treinta y Tres por segundo año consecutivo, es el Departamento con más alta tasa de suicidio. Sin embargo, sólo hay un psiquiatra dentro de ASSE con cargo FAD (Función de Alta Dedicación). En este Departamento, no se han implementado equipos de salud mental de acuerdo con la Ley. El servicio no es el adecuado porque no hay posibilidad de un tratamiento riguroso, seguimientos en tiempo y forma, a lo que se suman dificultades en la accesibilidad a la medicación.

Si bien la situación de Treinta y Tres puede replicarse a varias localidades del país, se trae como un claro ejemplo de lo endeble que es la situación, y la importancia de que se redistribuyan recursos dentro de ASSE para el interior, con especial énfasis en la salud mental.

Si bien ASSE está avanzando el llevar psiquiatras al interior del país, **la figura del psicólogo y asistente social forma parte de los equipos de salud mental y debe implementarse efectivamente en todo el territorio,** atendiendo a las carencias en cada Departamento y a las necesidades que surgen de los datos relevados.

Se adjunta para mejor visualización presentación del Ministerio de Salud Pública de fecha 17 de julio de 2023, sobre Datos de Suicidio en Uruguay **(Anexo 3).**

Finalmente, es importante destacar del relevamiento realizado por el Ministerio de Salud Pública, que la psiquiatría de adultos y pediátrica, tenderá a desaparecer en el interior del país en los próximos 40 años, de mantenerse las condiciones actuales **(Anexo 1).**

#### **4.- Creación de un Sistema Nacional de Atención Pre Hospitalaria en siniestros viales en rutas.**

La siniestralidad vial es un tema de particular interés en nuestro país, que ha sido abordado a través de la Unidad Nacional de Seguridad Vial (UNASEV), con campañas de información y prevención que han disminuido la siniestralidad. Pero esto no es suficiente.

Según datos presentados por UNASEV, el 53% de los fallecimientos ocurre en rutas nacionales. El 63% de los fallecimientos ocurre en el lugar del accidente.

**Esta propuesta no ha sido considerada en el proyecto aprobado por la Cámara de Representantes. La gente muere en accidentes viales. FEMI vuelve a reivindicar la necesidad de crear un Sistema Nacional de Atención Pre Hospitalaria en siniestros viales ocurridos en rutas.**

Por lo anterior, **FEMI solicita se prevea la creación de una Comisión que trabaje esta problemática**, con los recursos económicos necesarios para la implementación al corto plazo de un Sistema Nacional de Atención Pre Hospitalaria a víctimas de siniestros viales en rutas.

Se adjunta para mejor visualización, presentación de la UNASEV de fecha 23 de abril de 2023 sobre Siniestralidad Vial en Uruguay (**Anexo 4**).

#### **5.- Importancia del fortalecimiento de la Universidad de la República – Facultad de Medicina, en la formación y radicación de médicos en el interior del país**

La Universidad de la República desarrolla desde hace años una política de descentralización con el propósito de orientar la educación superior hacia el interior del país **mejorando la equidad geográfica**. Dicha política se desarrolla desde los diferentes Centros Universitarios Regionales (CENUR)

Hoy los estudiantes puedan cursar la carrera de medicina íntegramente en el interior país, dando la oportunidad a quienes en otro escenario no podrían ir a Montevideo a estudiar.

Por otra parte, un problema persistente y preocupante es **la falta de médicos especialistas radicados en el interior**, lo que repercute

drásticamente en la calidad de atención, convirtiéndose en una situación de inequidad para la población del interior.

**El desarrollo de la Facultad de Medicina a través de la descentralización, es uno de los pilares fundamentales para colaborar en la radicación de especialistas,** situación que debe proyectarse a mediano y largo plazo para minimizar las asimetrías entre Montevideo y el interior.

**El aumento exponencial en la matrícula de estudiantes de la carrera de doctor en medicina y tecnólogos en el interior demanda un fortalecimiento del presupuesto que haga sostenible el sistema en el futuro próximo.**

Es por todo lo previamente expresado, que también reivindicamos la importancia de atender los reclamos de la UDELAR – Facultad de Medicina, en sus necesidades presupuestarias para el interior del país

Desde ya quedamos a las órdenes y agradecemos muy especialmente la presente audiencia.



Dr. Gustavo Alonso  
Secretario



Dra. Alejandra Cresci  
Presidente