



XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 402 de 2021

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ATSS)

UNIÓN DE TRABAJADORES DE PEDIDOSYA (UTP)

Versión taquigráfica de la reunión (virtual) realizada
el día 5 de mayo de 2021

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Pedro Jisdonian.

Miembros: Señoras Representantes Joanna Perco y María Eugenia Roselló, y señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Daniel Gerhard, Gabriel Otero Agüero y Martín Sodano.

Invitados: Por la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS), Nathalie Barbé, Adolfo Bertoni, Antonio Elías y Karina Sosa Mahr.

Por la Unión de Trabajadores de PedidosYa (UTP), Camila Lara Presidente; Maximiliano Vega Vicepresidente; Matías Carrasco asesor legal y Ricardo Petrissans asesor.

Secretario: Señor Francisco Ortiz.

=====||=====

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

Se nos encomendó, a través de la superioridad, que tengamos los micrófonos en silencio mientras hablan las distintas delegaciones.

Ya les vamos a dar entrada a los representantes de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social, ATSS.

(Se establece la conexión remota)

—La Comisión da la bienvenida a las señoras Nathalie Barbé y Karina Sosa, y a los señores Adolfo Bertoni, Antonio Elías y Rodrigo Núñez, en representación de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social.

Previo a iniciar el diálogo, les voy a solicitar que tengan la cámara encendida, que se presenten cada vez que hagan uso de la palabra y que tengan los micrófonos silenciados cuando no lo estén haciendo.

SEÑORA SOSA.- Buenas tardes a todos. Soy integrante de la ATSS, y hace tres años que estamos en un proyecto, concomitantemente con la información que nos surge de varios sectores políticos respecto a la inevitable reforma de la seguridad social.

Expresamente en el día de hoy lo que tenemos para exponer es una serie de interrogantes que nos surgen en principio del diagnóstico elevado al Parlamento por la Comisión de Expertos y sobre todo de trascendidos de algunos intercambios que hemos tenido con la citada Comisión. En el tema puntual del índice medio de salarios, que es una cuestión que nos preocupa, nos genera muchísima inseguridad, dado que en el año 1989 fue una de las cuestiones puntuales que se plebiscitaron y el 82% de la población definió cómo debía de quedar ese índice medio de salarios. Lo que se nos plantea desde el diagnóstico lisa y llanamente es una modificación del mismo, cosa que se acentúa en el documento de la Presidencia de la República que está colgado en la página web, en el punto 342, como la inevitable modificación del índice medio de salarios. Puntualmente, nosotros acentuamos nuestra preocupación y teniendo en cuenta que esta Comisión tiene la complejidad que tiene por ser tan variopinta, ya que tiene intereses diferenciados y varios integrantes, algunos de los cuales se especializan en la parte económica, otros en las partes sociales, es que queremos plantear esta duda y que nos den una respuesta a nivel político, para liberarnos de esas interrogantes que hoy nos tienen muy preocupados, en el sentido de saber a qué apunta esa variación en el índice medio de salarios y en qué sentido sería que se iba a dar, dado que está anunciado en ese documento al año del mandato de nuestro presidente de la República.

SEÑOR BERTONI.- Muchas gracias por recibirnos.

El problema, como lo planteamos en el documento, es sencillo. Ustedes saben que el índice medio de salarios se calcula tomando en cuenta la evolución salarial de los sectores más representativos de la actividad pública y privada. Para nosotros esto tiene un componente solidario importante, porque permite que las conquistas salariales de los sectores más fuertes de las empresas más grandes y representativas tanto del sector público como del privado se trasladen hacia el ajuste de las jubilaciones y pensiones de los actuales jubilados y pensionistas, pero además es un tema que a veces no se toma debidamente en cuenta que el índice medio de salarios es lo que considera el Banco de Previsión Social cuando calcula el sueldo básico jubilatorio sobre el cual se aplica la asignación correspondiente. Cuando el Banco de Previsión Social hace el promedio jubilatorio, lo que hace es ir trayendo mes a mes lo que uno ganaba, por ejemplo, en enero de 1997 a valores de ahora, actualizado por índice medio de salarios, más lo de febrero de 1997 a valores de ahora, en fin, todo se va actualizando al mes anterior al cese, de tal manera que si el índice medio de salarios se achica, por un lado, se perjudica

a los actuales jubilados y pensionistas con ajustes más pequeños, inferiores y, por otro, se perjudica a todos los jubilados y jubiladas al momento de hacerles el cálculo jubilatorio.

Como muy bien dijo la compañera Karina, en el documento Un país en marcha que publica Presidencia de la República el 2 de marzo, se nos anuncia que en este semestre que comienza ahora, el 1º de junio, se culmina la modificación de la base de cálculo del índice medio de salarios, y es ese el tema que nos preocupa, sobre todo el papel que eventualmente pudiera jugar el salario mínimo nacional como elemento que permita controlar la evolución del índice medio salarial, que -reitero- en caso de dar como resultado un índice medio salarial nominal más chico, lo que hace es perjudicar a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras de hoy y a los de ayer, elemento que no estuvo presente, como ustedes recuerdan muy bien, durante la campaña electoral, lo que a su vez nos genera una preocupación de índole democrática. Nuestra intención era -como muy bien dijo la compañera Karina- ver si es posible tener conocimiento a través de ustedes de cuál es la información que se está manejando a nivel del Poder Legislativo sobre hacia dónde apunta el cambio que en el Instituto Nacional de Estadística habrá de hacerse, porque hasta ahora para nosotros es un tema bastante reservado, por no decir secreto. No encontramos manera de acercarnos hacia la dirección en la que va el índice medio de salarios. La compañera Karina tuvo un intercambio el 16 de abril con el doctor Rodolfo Saldain vía *tweeter*, donde el doctor le manifestó que él entiende que va a mejorar el índice medio de salarios, pero le adjunta la página 197 de su libro, La era de los nuevos viejos, donde él precisamente lo que hace es cuestionar el valor que tiene el índice medio de salarios. Y -como fue dicho por la compañera también- los expertos entienden que el actual índice medio de salarios afecta la sostenibilidad del sistema, llegándose a sostener incluso que las rentas vitalicias que se pagan por el régimen mixto no deberían ser ajustadas por el índice medio de salarios, elemento también absolutamente novedoso y para nosotros negativo.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Gracias, presidente. Buenas tardes a los integrantes del sindicato de la ATSS.

Obviamente que este es un tema central. Al leer la nota que ustedes enviaron, lo primero que me surge es, evidentemente, que algunos tenemos postura en relación a esto que vamos a estar discutiendo cuando se comience a tratar a nivel del Parlamento. Se creó una comisión especial -si mal no recuerdo, con dieciocho integrantes entre diputados y senadores- que va a estar recibiendo la información en relación a la reforma de la seguridad social. En el día de ayer, si mal no recuerdo, ingresó formalmente a la Asamblea General ese informe. Por lo tanto, supongo que va a existir una instancia de intercambio entre los diferentes partidos políticos aquí representados.

Esta Comisión tiene a estudio también una propuesta que nosotros presentamos en su momento, visualizando la necesidad de profundizar en el análisis de lo que es la seguridad social, porque desde mi punto de vista -y eso es una opinión personal que tengo-, en gran medida, muchas de las cosas que ustedes están planteando como preocupación por el cálculo, indudablemente que van en la línea de que las nuevas generaciones van a tener que trabajar más para cobrar menos. En gran medida esa es un poco la interpretación que uno puede hacer por las propias expresiones, las opiniones que hemos escuchado, la conformación de lo que ha sido el trabajo que ha hecho esta Comisión, pero es bienvenido el aporte de ustedes. Seguramente, algunos de los integrantes de esta Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social también integramos la otra Comisión que va a estar estudiando el informe que se envió desde el Poder Ejecutivo, que ingresó en el día de ayer.

Es cuanto tenía para decir

Gracias, presidente.

SEÑOR BERTONI.- Agradecemos al diputado Carballo su intervención. El problema nuestro, diputado, es que nosotros estamos viendo que esta modificación del índice medio de salarios se está planteando como una reforma en paralelo con la reforma grande, digamos, que están discutiendo los expertos. De acuerdo a lo que dice el punto 342 del documento a que hicimos referencia, sería el Instituto Nacional de Estadística el que en el segundo semestre modificaría la base de cálculo. Si así fuera, como entendemos nosotros, debería haber otro proyecto distinto que ingresara al Parlamento, porque el índice medio de salarios se crea por la ley del año 1968 llamada Plan de Vivienda, y fue modificado también por ley en el año 2003, por lo cual debería haber una nueva ley. El problema es que si se cambia solo la base, sin necesidad de una ley, y como resultado del cambio de base la evolución del índice medio de salarios va a la baja, el perjuicio se realiza igual de una manera *invisible* -entre comillas- por llamarlo de alguna manera descriptiva.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Simplemente, quiero agradecer que se hayan arrimado con los planteos. Es una preocupación que compartimos. La leemos como un paso previo a lo que se va a venir luego, que ya adelantó Carballo. Nosotros no estamos en esa Comisión, pero vamos a estar siguiendo este tema, porque es medular, es estructural. Ningún uruguayo ni uruguaya, ningún trabajador de este país va a estar ajeno a eso que se va a venir. No va a pasar por esta Comisión esa gran reestructura, a pesar de que "*seguridad social*" forme parte de su nombre. El año pasado tuvimos algunos intercambios en relación a las paraestatales y alguna coincidencia entre los miembros que la integrábamos había, una mirada crítica al funcionamiento de algunas de ellas, pero no va a ser en este espacio que va a estar la discusión global de la reforma de la seguridad social. La única pregunta que se nos ocurre es cómo les ha ido, si han tenido algún intercambio con las nuevas autoridades, la mayoría en el gobierno del BPS.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Gracias, presidente. Gracias a los trabajadores de la Seguridad Social por visitarnos. Vamos a tener que plantear otra visita de repente, porque los temas son varios.

Escuché atentamente el análisis que hicieron sobre tocar justamente esa línea tan fina que es la evolución del índice medio de salarios, que hoy prácticamente no está en discusión. Lo que decía el dirigente es que lógicamente va en paralelo de lo que es la gran reforma, que yo digo que más que de la seguridad social es de la previsión social, porque el Estado hace una gran previsión sobre nuestra vida desde que nacemos. Desde que nací en un hospital público, ahí, en Agraciada y Asencio, en lo que era el viejo Pacheco, desde ese momento el Estado me dio la bienvenida y me ha acompañado. Y aunque en los años mozos uno no tiene mucho el sentimiento de pertenencia respecto a lo que es la previsión social, cuando se acercan los años en que uno piensa más en jubilación, más se preocupa. Y la preocupación también está con todos los subsidios que desde el Banco de Previsión Social se hacen en el día a día a las familias, a los niños, a los jóvenes, subsidios de todo tipo, que muchas veces van desde un tratamiento psicológico a los lentes, por decir algo. Y todo eso hoy en día esta reforma lo encierra. Por eso entendemos que la reforma es de la previsión social. La reforma va a tocar posiblemente a nuestros hijos y nietos en veinte o veinticinco años, porque a corto plazo lo que garantiza, y no sé hasta dónde -en esto doy opinión-, es a quienes ya tienen causal jubilatoria. A mí no me queda claro con la información que me llega; capaz que ustedes se pueden expandir un poquito más en ese sentido. Pero lo que está claro es que desde el año 1996 a mí me metieron en una AFAP que hoy en día, si me jubilo, me da \$ 7.000 y pasaron veinticinco años. Entonces, hay que pensar a largo plazo con el espejo retrovisor. Insisto, la presencia de ustedes aquí es muy importante y quizás

respecto a esos dos o tres puntitos que largué puedan, en unos minutitos, si el presidente permite, explayarse un poquito más.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¡Cómo no, el presidente permite, con mucho gusto! También quiero aclarar por supuesto, sumado a las declaraciones que se han venido haciendo, que nosotros tampoco hemos tenido el documento final ni mucho menos, por lo cual estamos haciendo quizá un poco de futurología en esto, con una realidad que es que sí puede haber algún indicio, pero también es claro que hay una realidad que nos anega y que es una dificultad clara hoy para la seguridad social, hay un tema de fondos y de viabilidad que está planteado, y las reformas no siempre son negativas; hoy se habló de la reforma a la seguridad social del año 1996, que fue acompañada también por un plebiscito. Entonces, muchas veces lo que puede ser una expresión de deseo o un óptimo de una situación determinada debe ir acompañado con una propuesta que sea aplicable en la realidad y que sea posible. De ese equilibrio es que tenemos que sacar lo mejor, y me parece que en eso no va a haber problema para encontrarnos a todos alineados en el mismo lugar.

SEÑORA SOSA.- En función de las intervenciones, que agradecemos, por supuesto, porque un poco nos permiten ampliar lo que habíamos venido a tratar hoy, que era el índice medio de salarios, quiero decir que con el Directorio del BPS la comunicación es poco fluida en este momento, más que nada por una cuestión de restricciones sanitarias, y en materia de seguridad social, no ha habido intercambio en relación a la reforma.

Por otro lado, respecto a lo que Otero mencionó como una previsión social de la reforma, quiero decirle que no, que efectivamente es una reforma de jubilaciones y pensiones, no toca ningún otro aspecto que no sea jubilaciones y pensiones esta reforma, tal como está planteada, de lo que pudimos analizar leyendo el diagnóstico, que tuvo cinco versiones. Por eso nosotros podemos hacer un poquito de futurología en el entendido de que hemos leído todas las versiones y cómo se han ido acomodando a nivel de las discusiones que ha tenido esa Comisión de Expertos.

También quiero decir que en el año 1996, la Ley Nº 16.713 fue redactada por el actual presidente de la Comisión de Expertos. O sea que, a sabiendas de que esa reforma que implementó las AFAP como un régimen que hoy, a veinticinco años de implementada esa reforma, no es lo que dijo que en el futuro sería, no podemos esperar una reforma tan positiva de nuestra parte. Por eso es que estamos tan interesados en este tema y todas las veces que seamos llamados por ustedes o quien solicite nuestro aporte vamos a concurrir a ampliar y detallar en gran medida, sobre todo con el tema de las AFAP, porque el diputado dijo que se iba con \$ 7.000, y \$ 7.000 es en el mejor de los casos, porque ese es un promedio de la realidad: hay gente que cobra \$ 500, \$ 2, \$ 3, por las AFAP. O sea que quedó demostrado que ese régimen no funciona. Hay muchos economistas ahí que pueden entenderlo porque han ido a la Facultad de Economía, como tantos otros, y que, por supuesto, si lo estudian, lo van a relacionar con el proceso de las AFAP y se van a dar cuenta de que realmente no dio los frutos que se esperaba que diera en el año 1996.

Para finalizar, redondeo diciendo que si bien el tema del índice medio de salarios está dentro de las previsiones del gobierno para modificarlo en el segundo semestre de este año, no va a quedar en la ley. Por eso la importancia de instalar el tema en esta Comisión, que es de Legislación del Trabajo y Seguridad Social, a los efectos de que se tenga muy en cuenta, porque es algo totalmente paralelo. Lo tengo anotado por acá. Dice que el índice salarial de esas características no recoge realmente la evolución de los precios del salario medio y cambiar este índice es competencia parlamentaria, sin perjuicio de la metodología estadística. Por eso ahí está la dicotomía que tiene esta

situación, en que si bien necesita ser pasada por el Parlamento, también se puede modificar por el INE.

No sé si respondí todas las preguntas; si no, estoy a las órdenes.

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más preguntas, agradecemos a la delegación la comparecencia, y vamos a deliberar entre nosotros posteriormente para enviar la correspondiente versión taquigráfica a los implicados.

Muchas gracias y que tengan buenas tardes.

(Concluye la conexión remota)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

—Entonces, vamos a enviar al Directorio del Banco de Previsión Social la versión taquigráfica de la reunión de la jornada de hoy y la carta de solicitud de audiencia de la delegación de la ATSS.

A continuación, nos pondremos en comunicación con los representantes de la Unión de Trabajadores de PedidosYa, UTP.

(Se establece la conexión remota)

—La Comisión da la bienvenida a la presidenta de la Unión de Trabajadores de PedidosYa -UTP-, Camila Lara; a su vicepresidente, Maximiliano Vega; al asesor legal, Matías Carrasco, y al asesor Ricardo Petrissans.

Por una disposición de la Secretaría de la Comisión, les solicitamos que tengan la cámara encendida, que se presenten cada vez que hagan uso de la palabra y que tengan los micrófonos silenciados cuando no lo estén haciendo.

SEÑORA LARA.- Soy presidenta del sindicato, de UTP, Unión de Trabajadores de PedidosYa. Agradezco esta instancia de participación que se nos dio para exponer la situación en la que se encuentra hoy por hoy el colectivo. Como mencionaron ustedes, están participando con nosotros Maximiliano Vega, que es el vicepresidente, y Matías Carrasco y Ricardo Petrissans, como asesores.

Primero que nada, nos gustaría poner en contexto la situación actual por la cual se inició este conflicto con la empresa, que es la desvinculación de cuarenta y nueve compañeros pertenecientes a la parte de atención al cliente. De estos cuarenta y nueve compañeros, veinticinco son afiliados al sindicato, o sea, un 50% de los compañeros desvinculados. El motivo que dio la empresa fue la baja performance, pero desde el sindicato entendemos que este no es un argumento válido. No se nos mostraron las performance de estos compañeros y, por otro, entendemos que tampoco son métricas que se pudieron discutir de forma colectiva con el sindicato. Son métricas que muchas veces se ven alteradas por errores del sistema y no veíamos la necesidad de desvincular a compañeros por este motivo.

También queremos aclarar que el sindicato siempre tuvo un buen diálogo con la empresa, con bipartitas de modo quincenal, en las cuales jamás se planteó la necesidad de visibilizar la situación de estos cuarenta y nueve o veinticinco afiliados al sindicato que tenían aparentemente una mala performance, lo cual podríamos haber discutido y evaluado, y no haber llegado a esta instancia.

Otra cosa que queremos aclarar es que se nos notificó cinco minutos antes de notificar a los compañeros que iban a ser desvinculados: se nos informó de una bipartita a las 9 de la mañana y a las 9 y 5 estos compañeros estaban desvinculados. Y ahí se le dio plazo a la empresa hasta el lunes 3 de mayo para rever la situación, discutir, poner sobre la mesa el tema, y de lo contrario, íbamos a iniciar un conflicto y una citación a la DINATRA para llevar esta situación al ámbito tripartito.

Por otro lado, respecto a por qué nosotros entendemos la desvinculación, vemos dos aristas. Una, evidentemente, es la intención de dismantelar la herramienta sindical, porque de los cuarenta y nueve despedidos, veinticinco son afiliados; entendemos que es un número muy grande de personas desvinculadas relacionadas al plano sindical. Y la otra es que también vemos la intención de la empresa -y creemos que esta parte es muy importante- de tercerizar el servicio de atención al cliente en Uruguay.

Para darle marco a esto, debemos decir que PedidosYa ya no es una empresa uruguaya; PedidosYa es una multinacional perteneciente a un grupo, que es Delivery Hero. Esta empresa es alemana y tiene el monopolio de los *deliveries* a nivel de Latinoamérica y el Caribe. Incluso, acá tiene un porcentaje de Rappi. O sea que básicamente hay un monopolio en Uruguay de esta empresa.

Nosotros lo que vemos acá como muy grave es la fuga de trabajo, que se puede estar dando con esta intención de tercerizar, que viene desde que PedidosYa se vendió a Delivery Hero. Desde ahí ya viene el plan de la tercerización; se ha dado de forma paulatina, pero ahora es algo bien evidente.

Como para darles un dato, hay ochocientas personas aproximadamente – y esto es un dato real – que ya están realizando la tarea de atención al cliente en otras partes del mundo, como México, Perú, Colombia, donde evidentemente las condiciones laborales son mucho más precarizadas que las que tiene el Uruguay. Evidentemente a la empresa le sirve tener a esos trabajadores en esa situación de trabajo.

Respecto a esta tercerización, lo que vemos por todos lados es la fuga de trabajo. O sea, una empresa que ha crecido y crecido en esta pandemia, en lugar de estar dando el trabajo acá, a la gente en Uruguay, por el contrario, está generando más desempleo, desvinculando a personas que no necesariamente tenían que ser desvinculadas y no dando un trabajo estable y conciso en el Uruguay.

SEÑOR VEGA.- Algo concreto para entender bien la situación es que la empresa desde hace un año y medio solamente toma contratos a término de seis meses. Esto quiere decir que la rotatividad del trabajo creció muchísimo, la mayoría de la gente solamente dura seis meses en la empresa, está seis meses y se va para afuera. Y acá lo que sucedió es que de estos cuarenta y nueve trabajadores despedidos, la gran mayoría tenía más de un año y medio de antigüedad, eran personas que sí eran totalmente dependientes de la empresa y les estaban frenando un poco a ellos la tercerización, es decir, si tienen dependientes, no pueden tercerizar el servicio. Nosotros entendemos que esto no va a parar acá. Ahora despidieron a cuarenta y nueve, pero dentro de seis meses, dentro de un año, van a seguir despidiendo gente con antigüedad para poder tomar gente a seis meses de término y poder usar y desechar a personas a su gusto. Te usan seis meses, te sacan, no generan dependencia. A la larga lo que significa esto es cortar con la dependencia de los funcionarios y de a poco ir dismantelando el sindicato también, porque si nosotros queremos actuar como sindicato, no podemos estar afiliando a la gente que solo va a estar seis meses en la empresa. Es muy bajo el índice de personas que, pasados esos seis meses de contrato, siguen en la empresa. Estimamos que de cada diez personas que toman, solamente dos continúan después de esos seis meses, para que se entienda cuál es la rotatividad y cómo quieren precarizar el servicio sin tener ningún tipo de vínculo con los funcionarios.

SEÑORA LARA.- Por otro lado, lo que queremos reivindicar es que este conflicto se inició porque a través de la Comisión de Salud del sindicato queríamos empezar a poner sobre la mesa discusiones que tenían que ver con el teletrabajo. Desde que empezó la pandemia, todos los funcionarios estamos trabajando desde nuestras casas y la Comisión de Salud solamente pudo funcionar en el comienzo, como para dar inicio al teletrabajo. Después intentamos introducir temas que tenían que ver con la regulación por lo menos

interna de algunas cuestiones, porque la empresa no estaba haciéndose cargo de la condición de empleado dependiente, pero a través de la casa. Primero que nada, durante este período, la empresa compró y compró más mercados, aumentó la cantidad de trabajo, aumentó la demanda, aumentó la presión, pero no aumentaron las buenas condiciones de trabajo; por el contrario, se fueron precarizando. El teletrabajo no es algo que le ha sumado a los trabajadores, más allá de preservarse de lo que es un covid por estar en su casa; después, lo único que ha hecho ha sido generar más afecciones a nivel de salud física y mental, porque no tenemos las condiciones en nuestros hogares para tener un buen desarrollo de nuestra labor, sea cual sea. Imagínense que nosotros estamos con nuestros insumos, mas allá de la computadora, el teclado y el mouse, que es lo que nos da la empresa, el resto todo lo pone el trabajador, el escritorio, la silla, internet, la luz, el agua, todo lo pone el trabajador, y esta es una empresa multinacional que ha crecido y crecido en desarrollo económico, pero no ha incrementado el bienestar para el trabajador a nivel de salud física y mental. De hecho, tenemos cada vez más compañeros certificados por temas de presión laboral, estrés, pánico, y no se le da visibilidad a eso desde el punto de vista de la empresa, eso no lo está considerando, y tiene un montón de certificaciones médicas. Tenemos una Comisión de Salud que no estaría funcionando a nivel bipartito, y cuando intentamos introducirla en el ámbito, vino la empresa y nos pegó este planchazo de desvincular a cuarenta y nueve personas, veinticinco de las cuales son afiliadas. Desde ahí partió, porque la empresa sabe en algún punto que nosotros, como sindicato, tenemos la intención de que se empiece a visibilizar la realidad de cómo a los trabajadores de atención al cliente de una empresa multinacional que está creciendo se los está precarizando. Eso sobre todo para las personas que continuamos trabajando.

Otra cosa es que ellos pusieron por ejemplo: *"Bueno, vamos a echar a cuarenta y nueve, pero vamos a tomar doscientos"*, pero esos doscientos no necesariamente van a ser en Uruguay y no necesariamente van a ser con un trabajo estable. Lo más probable es que sean contratados a término, que sean *part time* y que sean jornaleros. Esa es la política, el modelo organizacional que tiene la empresa hoy por hoy para establecer la forma de vínculo entre los trabajadores y la empresa. O sea, es: *"Te uso seis meses, te desecho. Esos seis meses te exploto, te exploto, te exploto la cabeza y, después, tal vez me sirva dejarte, tal vez no me sirva dejarte"*. Ni les digo si esa persona se intenta arrimar al sindicato en esos seis meses en los que está participando, porque después de los tres meses tranquilamente se puede afiliarse, pero eso no le garantiza el trabajo. Por eso es que nosotros también vemos, a través de todo esto, nuevamente la represión sindical, nuevamente la intención de reprimir al sindicato y no darle participación en la Comisión de Salud frente a la realidad que estamos viviendo del teletrabajo.

Por eso también entendemos que los trabajadores, si eventualmente hay una ley que regula esto, necesitamos tener voz y voto, porque estamos viviendo en una realidad invisible, ya que estamos adentro de nuestras casas y no podemos mostrar hacia afuera todos los días lo que estamos viviendo, y necesitamos darle visibilidad, necesitamos algo que regule, porque hay cosas que ya no se pueden tolerar. Nosotros estamos todo el tiempo bajo presión, bajo demanda, y aparte, alrededor nuestro hay toda una vida que está circulando que no tiene que ver con lo laboral, que va a depender evidentemente de las particularidades de cada familia, de cada hogar, de cada casa y de cada persona.

SEÑOR VEGA.- Acá algo claro es que la dirección de la empresa está muy clara para nosotros. O sea Delivery Hero, desde que compró la empresa, desde que tiene la mayoría de las acciones de la empresa, lo que busca es tercerizar y precarizar el servicio. Esto ya se vio incluso con los repartidores que trabajan para Repartos Ya, la mayoría de los cuales fueron desvinculados de la empresa para empezar a contratar solamente a

monotributistas, es decir, para no tener ningún tipo de responsabilidad laboral para con sus trabajadores. Y es lo mismo que buscan hacer con nosotros. Ellos lo que quieren es no ser responsables de sus funcionarios, cuando obviamente nosotros estamos trabajando para ellos y la tarea que estamos cumpliendo acá, hoy en día la está cumpliendo más gente afuera que en su país de origen, el Uruguay. Eso es claro.

SEÑORA LARA.- Y cada vez apunta más a esa modalidad, que es jornalero *part time* seis meses, y la gente con antigüedad afuera. Y lo peor de todo esto es que las personas que trabajan en el exterior son preparados por las que trabajan dentro de la empresa. O sea, se las capacita y se les explica la tarea desde adentro para que después ese trabajo se fugue, o sea, no se queda, ni siquiera es que podés entrenar gente para que trabaje acá adentro. Y es una empresa ¡más que en desarrollo! Tranquilamente podría dar más empleo en el Uruguay, en la situación en la que nos encontramos hoy, con un montón de desempleo, y es la empresa que está generando más desempleo, sin necesidad de generar ese desempleo. Es evidente la intención y me parece que es muy importante que se le dé visibilidad a esto, porque ahí tenemos un potencial de trabajo y de empleo que estamos dejando ir. Si no damos visibilidad a esto, es muy difícil también que el resto de las personas entiendan lo que está pasando. Como sindicato tenemos la responsabilidad de hacerle llegar a la sociedad y al público qué es lo que está sucediendo por dentro.

SEÑOR VEGA.- Acá lo que nosotros entendemos es que lo que hizo la empresa es de mala fe. Lo que hizo la empresa fue de un día para el otro, sin previo aviso y ningún tipo de indicio, dejar a cuarenta y nueve personas, en una situación de pandemia y de crisis sanitaria, sin trabajo y sin ingreso económico. Y lo que hace esto peor es el hecho de que ellos alegan la baja productividad de los trabajadores, cuando no es real, porque desvincularon a gente que estaba cobrando bonos por productividad. Es decir, salieron a decir en la prensa que la desvinculación de la gente había sido por mal rendimiento, por baja performance, y esa gente había cobrado hacía unos días un bono por productividad, es decir, estaba en los primeros rankings de la empresa, y después esa persona tiene que salir a dar la cara frente a otro trabajo diciendo: "*Yo fui uno de los que desvincularon de PedidosYa por mala performance*", cuando no es real. Por lo menos queremos que den una explicación con respecto a los despidos coherente y verdadera, porque lo que están saliendo a decir hoy en día no es real, es una gran mentira.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Buenas tardes. Es un gusto conversar con ustedes, mantener este diálogo y que nos hagan llegar estos planteamientos.

Tengo un par de consultas para hacer en base a lo que están planteando, porque la realidad es que desconocía estos hechos y el régimen de trabajo que lleva la empresa con contratos de seis meses y va cortando.

Voy a empezar por varias dudas que la situación me genera y me quedan en mente. Hay un reclamo de cuarenta y nueve personas que fueron despedidas de su trabajo, como se sabe, de las cuales veinticinco pertenecen al sindicato y en base a eso ustedes lo perciben como una persecución sindical. Me gustaría saber si en alguna otra área, aparte de la que despidieron a esos cuarenta y nueve funcionarios, cortaron el vínculo con algún otro funcionario, aunque sean uno o dos -no digo que haya sido en esa misma reunión en la que participaron, sino quizás en anteriores-, que estuvieran afiliados al sindicato.

Por otra parte, dicen que despiden a esas cuarenta y nueve personas por bajo rendimiento y ustedes hablan de que cobraron un bono en este último tiempo. Ese bono de producción que cobraron, ¿se mide por área, por persona o es sectorial? ¿Cómo mide la empresa para dar esos premios? Porque el hecho de que el funcionario tenga bajo

rendimiento y el cobro del bono, capaz que se puede separar o no. Depende de cómo sea la situación, si se puede desglosar o no el bono del rendimiento de la persona.

Son cuarenta y nueve de un área. ¿Cuántos funcionarios hay en esa área? Es un número que me interesaría saber, es decir si son cuarenta y nueve en sesenta, en trescientos o en diez mil. Desconozco el número de funcionarios de esa área para esos cuarenta y nueve que cesan del cargo.

También me gustaría saber las condiciones de la empresa en cuanto a los empleados que está cortando. Si son los de mayor antigüedad y no los que entraron en los programas nuevos de seis meses, calculo que les deben corresponder todas las prestaciones como a cualquier persona que despiden. Me refiero al seguro de desempleo, el salario, la parte de liquidaciones y demás. Quisiera saber cómo se está liquidando eso; si lo liquidan bien y en fecha, y si lo hacen a través del Ministerio. Es decir, de qué manera ejerce eso la empresa.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Bienvenidos; gracias por acercarse a darnos cuenta de esta realidad.

En términos de números, como planteó el diputado Sodano, es bueno tener la perspectiva de cuántos son los operarios que están diariamente y en base a qué se echaron. Por lo pronto, no queda claro en cuanto y en tanto se cobraron bonos de producción, pero fueron despedidos.

Me gustaría que me pudieran decir, en una breve reseña, cuál era el trabajo específico de esos funcionarios, es decir, si vendían; si atendían al cliente; si atendían al *delivery*, o sea al muchacho o a la muchacha que está en la moto, en bicicleta o caminando, porque es importante saber cuál era la tarea y sobre qué, de una u otra manera, era evidenciado el error o la producción.

Solo eso, gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Gracias a la delegación del sindicato UTP por la información y por interiorizar a esta Comisión de la situación de los despidos y, particularmente, por su postura en relación al teletrabajo, porque esta Comisión está estudiando algunos proyectos de ley en esa dirección. Creo que los aportes que ustedes nos puedan transmitir nos permiten contar con algunos insumos de primera mano de aquellos trabajadores que viven en forma permanente la tarea del teletrabajo.

Me sumo a algunas de las preguntas.

Lo primero que quiero preguntar es si han mantenido algún tipo de contacto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación al tema de los despidos. Hubo cuarenta y nueve despidos que si no me equivoco se dieron en la víspera del 1° de mayo o en ese entorno. Luego de estar en un marco en el que se mantuvieron reuniones bipartitas con la empresa, de la noche a la mañana se encuentran con esa situación sin previo aviso. Supongo que seguramente habrán existido algunos contactos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y si fue así, me gustaría saber qué respuesta dio ese organismo.

Creo que sería bien interesante lo último que planteó el diputado Otero, en el sentido de saber específicamente cuál es el trabajo y si nos pueden describir cuál es la tarea que ustedes realizan, porque eso enmarca un conjunto de consultas que se podrían hacer en relación al asunto.

A mí me interesa saber el horario de trabajo que están desarrollando, porque creo que podría ser un insumo importante.

También me gustaría saber quiénes son las autoridades de la empresa Delivery Hero, que serían quiénes se habrían quedado con la empresa uruguaya en el país. Si han mantenido reuniones en forma bipartita, supongo que debe existir algún contacto directo que nos puedan facilitar para las decisiones que esta Comisión tome después.

Estas son las consultas que queremos hacer en primera instancia.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Agradezco a la delegación. La información que nos arriman es muy preocupante.

Mi consulta es sobre el régimen de trabajo, las cargas horarias y si se animan a decirnos el promedio de salarios.

El otro nivel de preguntas refiere a cuántos trabajadores había en la sección -esta pregunta ya se hizo- y cuántos estaban sindicalizados. De los despedidos, más de la mitad estaban sindicalizados. ¿El porcentaje de toda la sección es también un 50%, es más o es menos? Esto también ayuda a identificar las verdaderas o las otras razones que puede haber tenido la empresa.

Muchas gracias.

SEÑORA REPRESENTANTE PERCO.- Buenas tardes; gracias por llegar a esta Comisión.

Es una situación que en lo personal me preocupa. Comparto la pregunta que planteó el diputado Otero en cuanto a cuál es la tarea. Si es una tarea de teletrabajo, es decir, cuál es el área en la que están involucradas esas personas y por qué se expuso que hay personal que se encarga de capacitar a otros que van a ingresar a la empresa, que después realizan trabajo exterior

Mi consulta es si ese trabajador sabía que era contratado para esa tarea. ¿Su función tiene que ver con eso? ¿Fue contratado para esa tarea que es justamente capacitar gente que va a hacer el trabajo en el exterior?

Nada más.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Pido disculpas porque me quedó una pregunta colgada que tiene que ver con la persecución sindical que por los números de despidos podría ser notoria.

Me gustaría saber cuántos empleados tiene la empresa en Uruguay y cuántos están sindicalizados. Creo que eso puede dar números como para identificar si hay una persecución sindical detrás de esto.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Las inquietudes que podíamos tener nosotros ya fueron más o menos planteadas por los diputados que hicieron uso de la palabra y no las vamos a reiterar.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Buenas tardes a todos, es un gusto recibirlos en esta Comisión.

Obviamente que nos preocupa la situación que nos están planteando, porque es una clara evidencia de que se trata de una persecución sindical, y eso nos preocupa sobremanera. En lo personal, soy muy defensora de los sindicatos y creo que son una herramienta fundamental para los trabajadores.

Me tuve que retirar unos minutos y no sé si se consultó si tuvieron posibilidad de reunirse con la autoridad competente, es decir, con el ministro de Trabajo o con alguna autoridad de esa Cartera, a fin de poder plantear la situación.

También me gustaría consultar en qué condiciones trabajan y el resto de las consultas van por el mismo lado que las que hicieron mis colegas.

SEÑOR PETRISSANS.- Muchas gracias.

Simplemente, quiero manifestar algunas cosas. En última instancia, creo que debería hacer una presentación, a efectos de que no queden dudas de mi posición. Yo soy nacionalista, soy votante del actual gobierno y también soy ahijado del bisabuelo del doctor Luis Alberto Lacalle; soy el ahijado de Luis Alberto de Herrera. Entonces, creo que estoy por fuera de cualquier sospecha de cualquier otra cosa. Por generosidad del sindicato, soy uno de sus asesores y básicamente los preparo en los aspectos de negociación. Además, durante treinta y cinco años he sido catedrático de Comercio Internacional en la Universidad de la República.

Una de las cosas que quería comentar es que Delivery Hero, la propietaria de PedidosYa, es además el controlador principal de Rappi, que es otra de las teóricas competidoras de PedidosYa en Uruguay. Detenta el 20% de las acciones y también es una de las propietarias de Glovo, que ya se retiró de Uruguay. De manera que nosotros estamos ante una situación en la que prácticamente lo que tenemos es una lucha de un sindicato frente a un monopolio -vamos a decirle así- de la gestión de la distribución en Uruguay. Es una distribución que ya sabemos de qué se trata.

Mi impresión como observador de todo esto es que primero han ido por PedidosYa y por sus empleados, y seguramente después van a ir por la gente que tiene que ver con los distribuidores, que es en última instancia la gente que en cuanto a recepción, ingreso y todo lo demás, ha tenido los peores tratamientos en Uruguay. Creo que en Uruguay, y lo digo como nacionalista y como asesor del sindicato, este es un tema muy serio y severo, porque tiene que ver con la calidad del empleo. Me parece que lo que está haciendo en este momento Delivery Hero, que es la propietaria alemana -en algún momento PedidosYa fue uruguaya; ya no es uruguaya-, es precarizar cada vez más las tareas de nuestra gente y pretende sustituir el trabajo de nuestra gente. No lo digo desde una posición interesada, sino objetiva.

Ciertamente, soy un poco el director del Laboratorio de Futuros aquí en Uruguay, que es el que estudia todo lo que tiene que ver con el futuro del trabajo y veo esto extremadamente preocupado, más allá de lo que tenga que ver con mi relación con el sindicato de la empresa, porque lo he visto en otros países. Por ejemplo, la Unión Europea e inclusive algunos otros países como Japón y China han protegido el trabajo de este tipo de trabajadores.

Me parece francamente que aquí se está produciendo un verdadero abuso, que a mi juicio no va a terminar, sino que con respecto a estos trabajadores van a seguir precarizando el trabajo y después van a seguir por los repartidores -ya lo hicieron- que es la gente que está en última instancia en el trabajo precario. Ya tenemos prácticamente cuatrocientos mil desocupados y tenemos que empezar a pensar qué es lo que vamos a enfrentar en el futuro cercano ante estas situaciones.

Entonces, a mi juicio, estamos frente a una multinacional que, de acuerdo a las leyes alemanas -se puede recurrir a alguno de mis libros, como por ejemplo Economía Social de Mercado en Uruguay, que fue publicado por la Fundación Adenauer oportunamente-, hace cosas que no son admitidas en países civilizados, que se están haciendo con los trabajadores uruguayos y, en definitiva, con la gente de PedidosYa.

En consecuencia, pediría que se tuviera en cuenta que estamos frente a circunstancias excepcionales. No solo estamos frente a una pandemia, sino que creo que hay gente que se está aprovechando de la situación. Creo que hay que defender no solamente el trabajo uruguayo -cuando hablo de trabajo uruguayo no hago discriminación

y me refiero a venezolanos, cubanos, dominicanos y toda la gente que llegó a Uruguay-, sino que también debemos tener una posición muy determinada con respecto al tratamiento del trabajo en sí mismo y sus condiciones.

Quería comentar esto simplemente y agradezco que me hayan dado la posibilidad de expresarme.

SEÑORA LARA.- Toda esta situación se inició por estar tocando temas relacionados con la salud laboral. Ese fue inicialmente el problema del conflicto. A partir de que el sindicato empezó a poner sobre la mesa temas relacionados con el teletrabajo y la salud de los trabajadores y como se veía afectada sobre todo la parte física y emocional, se comenzó a tener este tipo de represalias.

En cuanto a las métricas, que fue otra de las consultas, puedo decir que varían según las tareas que desempeña cada uno de los funcionarios, y voy a detallar cuáles son las tareas, porque también fue una de las preguntas. Básicamente, uno de los puntos en los que mayor énfasis hace la empresa es en la devolución del cliente, o sea, la puntuación del cliente, que es por ejemplo cuando se ponen estrellitas. El cliente pone una, dos, tres, cuatro o cinco y ese porcentaje es el que mayor peso tiene sobre la métrica del trabajador. Al entender del sindicato, es una métrica sumamente subjetiva porque va a depender del estado de ánimo que tenga la persona a la hora de calificar al trabajador. O sea que no refleja exactamente cómo el trabajador desempeña su trabajo.

¿Cuáles son las tareas que realizaban esos funcionarios? Lo voy a decir en los términos que utiliza la empresa. Son del sector *customer service*, *partner service*, *shopper* y *rider*. Las personas de *customer service* son las que tienen contacto directo con el usuario, es decir, con las personas que hacen un pedido, que puede ser cualquiera de nosotros que pide una pizza, por ejemplo. Las personas de *partner service* son las que tienen contacto con el restaurante, las farmacias o con quienes contratan el servicio de PedidosYa para tenerlo dentro de la aplicación. Las personas de *rider service* son las que tienen relación directa con el repartidor, y las de *shopper* son las que tienen contacto con quienes arman los pedidos, por ejemplo, los que están en el mercado y ponen las cosas adentro de la bolsa para llevársela al usuario final. Los cuarenta y nueve trabajadores que fueron desvinculados eran de esos cuatro sectores. Mi compañero me aclara que es la parte que tiene que ver con la operación del servicio. Es la parte de la gente que trabaja en línea de forma directa, a través de chats, de llamadas telefónicas o de gestiones, porque a medida que van llegando los pedidos, se va generando una cola de solicitudes, y esa persona muchas veces tiene que responder vía mail, por ejemplo.

Quiero hacer hincapié en la métrica y en lo importante que es para PedidosYa la valoración del cliente, que en realidad termina calificando a un trabajador por la valoración de un externo, que no está relacionado directamente con el trabajo.

En la parte operativa, que fue de la que se desvincularon los trabajadores, hay aproximadamente setecientos, pero no tengo el número exacto y no quiero tirar mucho ni para arriba ni para abajo. Son aproximadamente setecientos trabajadores en la parte operativa. De esos setecientos se desvinculó a cuarenta y nueve, y de esos cuarenta y nueve, veinticinco son afiliados al sindicato. Otro detalle que no es menor es que ya hay ochocientas personas, o sea más cantidad, por fuera que están trabajando en el exterior para PedidosYa, haciendo la misma función. Son las personas que están en empresas tercerizadas, es decir otras empresas que cumplen la función de atención al cliente y se contrata el servicio para PedidosYa.

Hasta la desvinculación de esas personas, el sindicato tenía ciento cincuenta afiliados y se desvinculó a veinticinco de un plumazo, sin ponerlo en discusión sobre la mesa, a pesar de tener instancias bipartitas en forma quincenal. O sea que estaban todos

los espacios de comunicación abiertos para poder poner en discusión esta situación, sin llegar al punto en el que estamos hoy por hoy.

En cuanto a cómo nos manejamos frente a eso, nos pusimos en contacto con FUECYS, que es la Federación que nos nuclea, y se convocó a una instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -específicamente en la DINATRA-, que es para el día de mañana. Vamos a ir los que estamos aquí presentes y el presidente de FUECYS, en representación del sindicato.

Pido disculpas si no voy contestando en el orden en el que se hicieron las preguntas, pero voy a intentarlo.

Con respecto a los horarios, puedo decir que son variados. Arrancan desde las ocho de la mañana y van hasta las dos de la mañana. Las personas desvinculadas, si hacemos una especie de estadística, fueron básicamente en todos los horarios. Yo pensé que eran más de la mañana, pero mi compañero me corrige y me dice que cumplían las funciones en los diversos horarios. Mi compañero me dice que PedidosYa funciona las veinticuatro horas, entonces el servicio es de veinticuatro horas.

Los compañeros desvinculados estaban en una situación de dependencia. La gran mayoría tenía generado uno, dos o tres años de antigüedad y en general trabajaba siete horas, que es el horario que PedidosYa quiere reportar. PedidosYa quiere tener trabajadores *part time*, jornaleros y por períodos de seis meses o como máximo un año, y después de eso simplemente desvincularse de la relación laboral que tiene con ese funcionario.

Nuestras negociaciones no son con las autoridades de Delivery Hero y ni siquiera con las autoridades máximas de la representación dentro de la empresa, sino que son directamente con el abogado contratado por la empresa, la jefa de recursos humanos y otro representante más de recursos humanos. A esta instancia, se sumó el doctor Pablo Durán, que me imagino que los legisladores deben conocer. Se sumó a esta instancia puntual de desvinculaciones y solicitud de los trabajadores de reintegrar a los funcionarios.

Queremos hacer hincapié en la represión sindical. Los funcionarios tienen en su poder en sus casas -por decirlo de alguna manera- insumos que son prestados por la empresa para poder realizar la tarea. La empresa les dio un plazo hasta el 3 y 4 de mayo para entregar esos insumos. O sea que se los desvinculó el 30 de abril -como bien se dijo acá fue previo al primero de mayo- y se les pidió que llevaran los insumos entre el 3 y el 4 de mayo. Cabe destacar que hay funcionarios que están en el interior. No sabemos muy bien cuál es la intención de la empresa; si es que se los manden por encomienda o si el funcionario tiene que tomar un ómnibus o dirigirse hacia el lugar de trabajo en el medio de este contexto de pandemia. No debemos olvidar que no sabemos cómo es cada situación, en el sentido de si la persona tuvo un contacto, si está esperando o no un hisopado, si es población de riesgo o si puede salir o no de su casa. Y ahora nuevamente está exhortando a los trabajadores y les dio un plazo de cuatro días a partir de hoy en adelante para entregar los insumos. Queremos hacer hincapié en esto porque muchas personas han sido desvinculadas en otros momentos o han terminado su función dentro de la empresa y ni siquiera se les ha pedido que reintegren las cosas. O sea que se está haciendo eso con las personas que están esperando terminar la negociación en la DINATRA, que son los veinticinco afiliados al sindicato. A esas personas se les exigió un plazo que a nadie más se le impuso, y se les está pidiendo que devuelvan las cosas, a pesar de que el sindicato en ningún momento tiene intención de quedarse con insumos de la empresa. El sindicato no pretende que esos trabajadores se queden con los insumos. Lo único que pretendemos es terminar la negociación en la DINATRA y una vez

terminada, devolver los insumos a la empresa si es necesario. Aclaro que ya se envió un telegrama a esos trabajadores intimándolos al reintegro de los insumos.

Por otra parte, nos preguntaron sobre el modo en el que estamos trabajando. Estamos teletrabajando con insumos prestados, que son computadora, mouse y teclado, que fue lo único que se nos dio. Tuvimos una lucha de un año por una silla ergonómica que la empresa prestó, pero los trabajadores tienen que ir a buscarla y después la tienen que devolver. Lo que hizo el sindicato fue tratar de encontrar la manera de hacérselas llegar a los afiliados, pero la empresa no te da la silla si no la vas a buscar y si se te rompe algo, lo tenés que ir a buscar y llevarlo y traerlo, asumiendo todo el costo, que siempre corre por cuenta del trabajador. También cabe recalcar que los gastos, o sea, internet, luz, etcétera, lo pone el trabajador. Por consiguiente, en cuanto al teletrabajo, siendo objetivos del teletrabajo, podemos decir que el trabajador está pagando para trabajar. O sea que está poniendo su casa a disposición de las empresas, que en este caso es PedidosYa. En cualquiera de las situaciones de teletrabajo, estamos poniendo nuestra casa y nuestros insumos a disposición de las empresas para trabajar. O sea que estamos pagando para trabajar.

En cuanto a los salarios, podemos decir que PedidosYa no da aumentos, sino que solo se dan cuando hay un consejo de salarios. Nosotros estamos en el grupo residual 19.0 y tampoco tenemos posibilidad de negociar nuestro salario para nuestras condiciones. Eso es algo que tenemos intenciones de reivindicar en algún momento y probablemente sea este año. Queremos acercarnos para poder abrir una bandeja, a efectos de poder negociar un salario acorde a la empresa en la que estamos trabajando, porque entendemos que tiene todas las posibilidades para generar mejores condiciones y mejores salarios. Puedo ser bien gráfica: una persona que hace siete años que trabaja no gana más de \$ 30.000 en la mano, con los aumentos del Estado. Imagínense que si una persona con siete años de trabajo gana \$ 30.000, cuánto puede ganar una persona que recién entra a trabajar. Le quedan \$ 18.000 en la mano por siete horas de trabajo, con una explotación extrema y cada vez más demanda. El bono por productividad es un porcentaje de ese salario; es el 5% o el 10%, dependiendo de un ranking en el que se te va ubicando. Si llegás al primero, te dan el 10%; si estás en el segundo, te dan el 5% y si estás para abajo, no te dan ningún porcentaje. Cuando estás en esa supuesta baja productividad, lo que hace la empresa es ponerte en un plan de acción o plan de mejora, y según la misma empresa -tenemos mails bajados por la empresa-, eso no implicaba desvinculaciones, sino poner el ojo en ese trabajador. Ese plan de mejoras implicaba dar al trabajador herramientas para mejorar y ser funcional a la empresa; no implicaba desvinculaciones, que es el motivo que se está utilizando ahora.

SEÑOR VEGA.- Quiero dejar bien en claro algo que debería ser de competencia de todos los uruguayos. Me refiero a que hoy en día PedidosYa se está jactando de tener más de ochocientos BPO, que son las siglas en inglés de *business process outsourcing*, que se traduce como exteriorización del proceso de negocio. Bajo el nombre de BPO se deja entrever la intención de la empresa de tercerizar el servicio y llevar la mano de obra que tenemos hoy en día en Uruguay, es decir los puestos de trabajo que ha generado PedidosYa a lo largo de los años en Uruguay, a otros países en los que las leyes laborales son mucho más flexibles y la mano de obra es mucho más barata. Eso es clarísimo. Nosotros, los trabajadores que estamos en Uruguay, vivimos una constante comparación con esos BPO. Ellos todos los días te están diciendo: "*Mirá que tenemos estas métricas en Uruguay y en tal lado hay estas métricas*". Lo que nunca te dicen es que esas personas no pueden ni siquiera pararse para ir al baño, muchas veces tienen jornadas laborales de doce horas y pretenden que nosotros compitamos contra esa

gente, con leyes laborales totalmente flexibilizadas. Es paupérrimo lo de la empresa hoy en día.

SEÑORA LARA.- Tomo la palabra para contestar una pregunta que me quedó pendiente en cuanto a las capacitaciones que se brindaban desde los trabajadores. Esos trabajadores no necesariamente fueron contratados para capacitar a otros trabajadores y no necesariamente tienen conciencia o saben que están capacitando gente para trabajar en otras partes. Muchas veces te das cuenta al momento de empezar a gestionar la tarea que son personas de otro lado y que van a trabajar para otro lado. Hemos empezado a tomar conciencia de esos trabajadores externos de un tiempo a esta parte, porque el número ha ido en aumento y se nota. Incluso, cuando sos usuario, te das cuenta de que ni siquiera te está hablando una persona que es de Uruguay y que no está en Uruguay haciendo la tarea.

Hoy por hoy, se ha generado un *plan de carrera* dentro de la empresa -entre comillas- para tomar gente que haga la tarea de entrenar a otros, pero siguen siendo agentes. Se mantiene la función de agente, no se pasa a ser un entrenador. Seguís siendo un agente que te toman en determinados momentos puntuales para entrenar a otros y todo se hace online. Entrenan a gente en tres días, esa gente sale a trabajar y generalmente el trabajo que hace es mucho menos calificado que el que realiza actualmente una persona dentro de PedidosYa, es decir un trabajador de la empresa que no es externo.

Nosotros queremos dejar bien en claro que realmente vemos esto como una persecución sindical producto de la intención del sindicato de poner el teletrabajo sobre la mesa y porque el 50% de las personas desvinculadas son afiliadas al sindicato. No puede ser que ese porcentaje tan grande sea de personas que desempeñan mal su trabajo. Por otro lado, la empresa solamente tiene un 10% de personas afiliadas hasta el momento y se echó a un porcentaje muy amplio de personas que estaban afiliadas al sindicato. Eso, y por querer mejorar las condiciones de trabajo de las personas que están haciendo teletrabajo. Sabemos que hoy por hoy es la forma más segura por el covid, pero nos parece bastante precarizante la manera en que está planteado el teletrabajo actualmente. Queremos que a los trabajadores se les dé voz y participación en las regulaciones para que las cosas sean más justas para quien efectivamente tiene que realizar la tarea, porque la casa de uno no tiene por qué ser una empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos a los miembros del sindicato de trabajadores de PedidosYa.

Vamos a deliberar.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Les agradezco y comento que en relación a lo que plantearon con las faltas de la empresa en cuanto a herramientas de teletrabajo y por no brindar las condiciones adecuadas, esta Comisión toma este insumo como una denuncia. Si bien vamos a deliberar, como siempre dice el presidente, no tengo duda de que esta Comisión va a elevar eso como denuncia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se va a hacer lo correspondiente. Está bueno que al terminar esta reunión ustedes sepan que los trabajadores tienen el respaldo de esta Comisión, en tanto y en cuanto lo que están haciendo es una denuncia; es un planteo de denuncia bien claro.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a trabajar dentro de las potestades que tenemos para que lo que ustedes relataron y denunciaron hoy llegue a las autoridades, como me imagino que van a hacer los trabajadores a partir del inicio de la tripartita.

Así que muchas gracias y que tengan buenas tardes.

(Concluye la conexión remota)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

—La versión taquigráfica será enviada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Dirección Nacional de Trabajo y a las autoridades de PedidosYa a quienes vamos a invitar a comparecer a esta Comisión para hablar sobre el tema que se planteó en el día de hoy por parte de los trabajadores.

Se levanta la reunión.

≠