



PARLAMENTO

DEL URUGUAY

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Secretaría

XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 1807 de 2024

Carpetas Nos. 2982 de 2022, 4246 y 4320 de 2024, y S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

SERVICIOS DE ENTREGA DE BIENES O TRANSPORTE URBANO
Y ONEROSO DE PASAJEROS

Tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales

PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Normas

TRABAJADORES DE GRANJA 3 ARROYOS

Planteos del Representante Nacional Felipe Carballo Da Costa

CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS

Se establece un régimen para la regulación de adeudos por concepto de aportes

DOCTOR MARTÍN SALVATIERRA, CIRUJANO DE ASSE
EN EL HOSPITAL DE SALTO

UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL METAL Y RAMAS AFINES (UNTMRA) Y
SINDICATO DE CLA-SIENZ

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 22 de mayo de 2024

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Ernesto Gabriel Otero Agüero.

Miembros: Señora Representante María Eugenia Roselló y señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Pedro Jisdonian y Martín Sodano.

Asiste: Señora Representante Lucía Etcheverry Lima.

Invitados: Por la Universidad Católica del Uruguay, doctor Federico Rosenbaum.

Doctor Martín Salvatierra y doctora Natalia Jordán, asesora letrada.

Por la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA) y por el sindicato de Cla-Sienz, señores Leonardo Díaz, Pablo Larrosa, Carlos Martínez, Andrés Oudri, Daniel Pereira y Luis Ross.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

=====

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

Recibimos al doctor Federico Rosenbaum, de la Universidad Católica del Uruguay.

SEÑOR ROSENBAUM.- Muchas gracias.

En primer lugar, tengo que excusar al profesor Leonardo Slinger, quien a último momento tuvo un inconveniente personal y familiar que le impidió concurrir en el día de hoy.

Les agradezco la invitación.

Para no abrumarlos y no perder el tiempo, me referiré directamente a lo que nos convoca en el día de hoy

Lo primero que quiero destacar sobre estos dos proyectos de ley que están a su consideración es que tratan de un tema de suma importancia y de mucha actualidad para el mundo del trabajo. Ustedes ya conocerán que esta temática reviste esa importancia. Existen dos grandes ejemplos de ello. El primero, es la preocupación de varios estados a nivel comparado en torno a la regulación del trabajo mediante plataformas digitales. Esa regulación es individual y a cuentagotas y, naturalmente, no es tan representativa en términos de cuantía. No son muchos los estados que han concretado una regulación a nivel mundial, pero sí existen muchísimas propuestas presentadas arriba la mesa, lo cual demuestra ese interés.

En segundo lugar, la importancia también está reflejada a nivel del tratamiento regional e internacional de este tema. Son dos los ejemplos concretos. Hace muy poquito tiempo se aprobó una directiva en el Parlamento europeo, es decir, en la Unión Europea, sobre el trabajo mediante plataformas digitales. Si bien tiene una circunscripción europea, también es regional y muy importante.

En segundo término, ustedes ya conocerán que se ha sometido a un proceso de doble discusión en la Organización Internacional del Trabajo para la regulación del trabajo decente en plataformas digitales, que comenzará en junio del próximo año y eventualmente terminará en 2026, habiéndose pedido a los estados que contesten un cuestionario para ser tratado en ese ámbito. Esa es la importancia que tenemos a nivel mundial.

Voy a dividir mi exposición en tres grandes bloques -si les parece-, tratando de ser lo más conciso posible. El primero refiere a por qué han intervenido y cuál es el interés en regular. En este caso concreto, voy a tratar de hacer un diagnóstico de la realidad no solamente internacional, sino particularmente la uruguaya, en torno a los problemas que existen en el trabajo mediante plataformas digitales.

Un primer grupo de problemas se refiere a lo que conocemos en la calle, en la realidad. Todos, no solamente los operadores jurídicos, sino cualquiera que participa de la sociedad y del mundo del trabajo, pueden constatar al menos cinco grandes problemas; permítanme la simplificación.

El primero es una expansión formal de lo que se conoce como las fronteras del trabajo autónomo. Antes era inconcebible que un servicio de transporte o de *delivery* fuera considerado como un trabajo autónomo. Todos sabemos que tradicionalmente esos trabajadores son dependientes. Formalmente, hoy en día tenemos nuevas formas de trabajo autónomo. Formalmente, reitero; ese es el calificativo.

En segundo lugar, hay un gran desdibujamiento de los tiempos vinculados al trabajo. Antes teníamos un modelo *taylorista*, en el que el trabajador iba, marcaba la tarjeta, tenía un tiempo determinado de entrada y de salida y estaban bien demarcados sus tiempos de descanso. Hoy en día, en este tipo de trabajos, en la realidad eso no lo vemos tan claramente. Hay un desdibujamiento

de esos tiempos y un aprovechamiento de muchos de los tiempos de descanso y de espera sin que los trabajadores obtengan ningún tipo de retribución a cambio.

También hay una gran afectación de la seguridad y de la salud de estos trabajadores. En la práctica eso lo vemos no solamente en los riesgos más tradicionales, que son físicos, como accidentes de trabajo, etcétera, sino en otros nuevos riesgos vinculados a la forma de organización del trabajo, como la desconexión entre los trabajadores y su aislamiento, que genera una multiplicidad de riesgos que antes quizás no se conocían o no eran tan tradicionales. Hay dificultades enormes para la acción colectiva, tanto para la unión y la representación como también para el ejercicio de los derechos colectivos de estos trabajadores. En gran medida, eso está vinculado con la calificación formal de trabajadores autónomos de este conjunto de prestadores de servicios.

En último lugar -simplificando, como les decía-, hay una desprotección social muy grande. Estos trabajadores están por fuera de los regímenes de seguridad social, no tienen casi ninguna protección social en el mundo y, en Uruguay, muy poca. Estos problemas son bastante preocupantes porque hay pocos estudios empíricos sobre estos problemas.

Hay un proyecto a nivel internacional, que es el proyecto Fairwork, enmarcado en la Universidad de Oxford, y que está presente en treinta y nueve países, siendo Uruguay uno de ellos. Yo tengo el honor de liderar ese proyecto en la Universidad Católica. Ese proyecto se dedica a estudiar las condiciones de trabajo de esos trabajadores, contrastándolas en función de cinco principios de trabajo justo que fueron elaborados junto con la OIT. Es preocupante ver que en Uruguay, de acuerdo con los resultados que obtuvimos el año pasado, estas plataformas están lejos de cumplir con esos principios de trabajo justo. Esto dio lugar a que la academia diagnosticara que el modelo de la economía de plataformas -evidentemente- ofrece un trabajo con altos grados de precarización. Este es el contexto de la calle -como les decía-, el real.

Después, hay otra serie de problemas jurídicos que ustedes ya conocen, que a grandes rasgos son dos. Vienen de un discurso dialéctico y metódico de las empresas que vienen a nuestro país y se instalan. Ellas dicen: *"Nosotros somos intermediarios, creamos una infraestructura tecnológica y nada más; no ofrecemos el servicio de fondo, el transporte o el delivery"*. Por otro lado, algo que tiene relación con este problema y con la autocalificación de las empresas, es que estas también califican a los trabajadores como independientes, autónomos, empresarios, emprendedores, o con distintos grados de denominación, hasta socios, etcétera. Cualquier observador medio que se detenga sobre el primero de los problemas, es decir, qué naturaleza de actividad tienen estas plataformas, puede entender que esto es fácilmente superable porque es un discurso dialéctico que no resiste ningún tipo de realidad. Las empresas de plataformas son prestadoras de transporte y de *delivery*. En cambio, en el segundo problema hay varias discusiones. Ustedes saben que está la jurisprudencia a nivel mundial y Uruguay, que no escapa a esa realidad, también está interviniendo y dicta pronunciamientos. En nuestro caso, el cien por ciento de las sentencias a nivel nacional ha dicho que los trabajadores de plataformas que han llegado a la justicia son trabajadores dependientes. La empresa Uber fue la que más litigiosidad ha tenido al día de hoy.

Voy al segundo bloque de ideas que quiero transmitir. ¿Cuál es la consecuencia? La consecuencia es tratar de regular este tema; se ha enfatizado en la necesidad de una regulación de este tema.

Aquí quiero traer a colación algunas ideas tendenciales acerca de cómo regular. Básicamente, tenemos que preguntarnos varias cosas antes de regular. Primero, debemos preguntarnos qué queremos regular y para qué. Eso es indispensable. Si no sabemos qué queremos regular es difícil

que la regulación sea satisfactoria o tenga eficacia. Para eso nosotros creemos que es necesario tener en cuenta el diagnóstico que trasmítí. Si lo desconocemos, seguramente la regulación no tenga ningún tipo de eficacia.

Segundo, debemos preguntarnos qué puede pretenderse regular. Podemos pretender regular esos problemas reales o fácticos que mencioné al principio, los problemas jurídicos o los dos a la vez. Esas son dos grandes formas o dos grandes maneras de ver "*el qué regular*" que podemos querer atacar.

¿Cómo regular esas dos vertientes? Hay una multiplicidad o abanico de opciones. Ustedes más que nadie saben que no hay una única forma de regular la realidad. Les propongo abordar cada uno de esos problemas. Si queremos regular los problemas jurídicos -imaginemos ese escenario-, ¿cuál sería el primer camino? Calificar directamente cuál es la actividad que cumplen esas empresas, y la primera opción es que el legislador diga: "*Usted es una empresa de transporte*" o "*Usted es una empresa de delivery*". Eso el legislador no lo ha hecho a nivel comparado. En nuestro país sí se ha hecho a través de las juntas departamentales de Montevideo y Maldonado, que no coinciden en la misma solución, pero han dicho, por un lado: "*Usted es un intermediario*" y, por otro: "*Usted es una empresa de transporte*". Recuerden que las juntas solamente han intervenido en el transporte oneroso de pasajeros.

La segunda opción es que el legislador diga: "*Usted es un trabajador dependiente*" o "*Usted es un trabajador independiente*". Esa también es otra posibilidad sobre este primer problema. Ningún país del mundo se ha decantado por este camino.

La tercera vertiente es que el legislador no diga que es un trabajador dependiente o independiente, sino que dé pautas más precisas para poder resolver ese problema. Hoy los operadores jurídicos no tenemos muchas pautas normativas, sino más bien de interpretación jurisprudencial, doctrinaria, etcétera. Aquí entran en juego algunos modelos que son bien interesantes de destacar, que se refieren a las presunciones de laboralidad o de autonomía, y hay tres grandes ejemplos. El primero es el español, del año 2021, que es la conocida Ley Raider, que crea una presunción de laboralidad para los trabajadores de plataformas que brindan servicios de reparto, que es distinta a la presunción de laboralidad para el trabajo en general que está en el estatuto de los trabajadores.

El segundo ejemplo es el de Estados Unidos. En California, hace varios años, se incorporó al código de trabajo un test de la Corte Suprema californiana, que se denomina test ABC, que básicamente implica consagrar una presunción de laboralidad si se cumplen determinados requisitos y cargar en la empresa la acreditación de lo contrario. Era un modelo bien destacado y valorado en forma positiva a nivel internacional por la academia, pero lamentablemente cayó unos años después, en 2020, porque se aprobó un balotaje en California, con un fuerte *lobby* y una campaña empresarial, por el que se revirtió ese modelo y los choferes son declarados autónomos salvo que se compruebe lo contrario; o sea que se invierte la idea.

El tercer ejemplo es la directiva de la Unión Europea, recientemente aprobada, que también plantea un modelo de presunción de laboralidad cuando en los hechos se verifiquen indicios de control y dirección por parte de las empresas. Pero aquí el punto relevante es que también remite a la legislación y a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que es muy protectora y quizás mucho más protectora que algunas legislaciones europeas, y se carga a la empresa de acreditar lo contrario, es decir de acreditar que no hay una relación de trabajo.

Reitero que ese es un primer camino.

Un segundo camino es atacar no ya los problemas jurídicos, sino los problemas de la calle, como mencioné. Aquí también podemos tener, por lo menos, dos opciones. La primera es que el

legislador diga: "Voy a otorgar una serie de derechos mínimos, sin importar si son dependientes o independientes". ¿Para qué? Como hoy en día tenemos protección cero, por lo menos para elevar esa protección. Ese es el ejemplo de las leyes chilenas e italianas, del balotaje de Estados Unidos y del proyecto de ley del Ministerio de Trabajo que ustedes tienen a consideración.

El segundo camino es que el legislador cree una figura autónoma, es decir un estatuto del trabajador de plataformas, que también ofrece dos alternativas: que esté dentro del derecho del trabajo o que esté fuera del derecho del trabajo. ¿Qué implica eso? Que, básicamente, al estar dentro del derecho del trabajo tiene que activarse la llave de entrada. Es decir que tiene que haber subordinación, dependencia, ajenidad, etcétera. Si está fuera del derecho del trabajo no es necesario activar esa llave de entrada, pero será calificado como un trabajador independiente y tendrá algunos derechos de los trabajadores dependientes, aunque no todos.

Esos son los dos grandes modelos. En el primer caso, hay un anteproyecto de ley de Argentina, de 2020, que fracasó y no fue tratado. Creo que en ese modelo se inscribe el proyecto de ley presentado este año por algunos legisladores, que tienen a consideración. En cambio, fuera del ámbito del derecho del trabajo están los ejemplos franceses y un proyecto de ley colombiano del año 2018.

Si me permiten, voy a sugerir qué camino es el más apropiado para cumplir con ese objeto de la primera pregunta de la regulación. Si el legislador tiene que intervenir y solucionar los problemas jurídicos, y decir si el trabajador es dependiente o independiente o si es una empresa de transporte o una empresa intermediadora, creo que esos modelos no son convenientes porque en el derecho del trabajo -ya lo habrán escuchado en varias de las comparecencias en este ámbito- rige un principio básico, que es el principio de primacía de la realidad. Si el legislador o cualquier otro documento formal, como un contrato o lo que sea, dice A, pero la realidad es B, va a primar siempre la realidad; no podemos vestir de una manzana lo que es una pera. Entonces, creo que el legislador no tiene la potestad de zanjar esos problemas porque siempre va a quedar librado a que la justicia intervenga y diga: "No; lo que dijo el legislador a mí no me obliga porque la realidad es distinta". Por eso, en el mundo no existen normativas o tendencias normativas en ese sentido, y es lógico. Ninguno de los dos proyectos que ustedes tienen a consideración va por ese camino, o esa es mi interpretación.

No obstante, que el legislador cree una presunción de laboralidad o de autonomía -en el primer caso, de laboralidad-, es el camino que sugiere la Recomendación 198 de la OIT, del año 2006, es decir que es de hace muchísimos años y, justamente, deja librado a que los Estados creen una presunción de laboralidad como el camino más adecuado para resolver los problemas de calificación de los vínculos jurídicos. En Uruguay tenemos otro problema adicional. Ustedes bien saben que no tenemos un código del trabajo o una sistematización laboral dentro de la cual haya una norma que diga: "Esto es un contrato de trabajo" o "Esto es una relación de trabajo", sino que todo viene de la interpretación doctrinaria jurisprudencial. Eso ha tenido como un efecto no tan deseado -pero es lo que tenemos- que haya muchos conflictos a nivel jurídico y judicial en los que se tengan dificultades -particularmente los trabajadores- para acreditar la existencia de una relación de trabajo por esa insuficiencia normativa que ayude a ordenar los criterios para la determinación de la existencia de la relación de trabajo. Por eso, quizás, una presunción de laboralidad -en términos generales, no solamente hablando de este proyecto- puede ser bastante interesante para suplir esa insuficiencia a nivel general. Ahora hay dos ejemplos en este camino.

En España, se recurrió -como les decía- a este camino, pero no tuvo eficacia esa normativa. ¿Por qué? Porque la aproximación normativa fue segmentada a este camino y no adoptó adicionalmente otras alternativas, que es lo más aconsejable. En España, si bien el rol de la

inspección del trabajo es fundamental, importantísimo, de los más destacados a nivel mundial en el ámbito del trabajo en plataformas digitales -tiene facultades genuinas de control y, además, de sanción-, lamentablemente, no ha tenido eficacia esta consagración de presunción y ha dado lugar, por ejemplo, a que la ministra de Trabajo haya propuesto, incluso, crear una figura delictiva para que las empresas terminen cumpliendo con esta presunción de laboralidad, que me imagino no va a llegar a ese extremo, pero es una demostración de la ineficacia del modelo segmentado o aislado.

California es otro ejemplo. Sigue sin resolverse la cuestión. A pesar de consagrarse una presunción, en primer lugar, de laboralidad y, después, de autonomía, siguen los conflictos jurídicos y judiciales.

El tercer camino es que el legislador asigne beneficios mínimos. Quizás, podemos hacer una valoración crítica simplemente del título. Si uno habla de beneficios mínimos, parece ser que estamos queriendo reducir de los beneficios totales del trabajador dependiente. Claro, después va a ser interesante discutir cuáles son esos mínimos, a ver qué tan mínimos son o no son. Hay que imaginar este camino como los pisos de un edificio: cuantos más pisos queramos construir, más protecciones vamos a tener. Quizás ese puede ser un camino interesante, y eso podemos valorarlo como positivamente, como el proyecto de ley del Ministerio de Trabajo, construir esos mínimos; después podemos discutir si son suficientes o no, pero lo que es valorable es que no se rechaza la idea de que los trabajadores -o no se les impide- puedan recurrir a la Justicia para obtener una protección, si se quiere total. Permítanme la simplificación; la dificultad es que hoy sigue siendo una intervención judicial a cuentagotas que depende de cada caso concreto, pero como les decía, el legislador no puede resolver esa cuestión jurídica.

El cuarto camino, el estatuto del trabajador dependiente o independiente, etcétera, creo que no es un camino sugerido, y la literatura laboral ha sido bien conteste en ese sentido. Oscar Ermida -yo lo recuerdo como uno de los maestros más importantes- y Oscar Hernández, juntos, decían que estas propuestas de establecer niveles o umbrales de protección, un estatuto para tal persona o para tales categorías, etcétera, en definitiva, lo que van a generar es acrecentar el problema de la huida del derecho del trabajo, no solamente externa, sino también interna, creando situaciones tutelares con menores grados de protección y terminando en la posibilidad de que creamos cada vez más situaciones particulares que nos alejen del trabajador dependiente y de la protección total de ese trabajador.

Y quiero hacer un apunte sobre el proyecto que ustedes tienen a consideración, de este año 2024, que creo que se inscribe en este modelo. Solamente quiero referirme al artículo 5º.

El proyecto se decanta por regular a los trabajadores que prestan tareas mediante plataformas en régimen de dependencia y no se imagina un escenario distinto a la dependencia. Eso podrá ser discutible o no discutible; no vengo a valorarlo desde ese punto de vista. Lo que sí quiero trasladar es que este artículo 5º pretende introducir un enfoque bastante tradicional o clásico del ámbito de aplicación normativo del derecho del trabajo.

Yo recuerdo a un laboralista que es de los más destacados a nivel mundial hoy en día, Alain Supiot, que decía que este modelo es conocido como el modelo militar de la subordinación. ¿Qué quiere decir? Lo que Ludovico Barassi decía como la idea del sometimiento o la sujeción del trabajador a los poderes del empleador. Eso es lo que está traducido en el artículo 5º.

Yo creo que este modelo fue superado hace ya muchos años porque se cedió un terreno más flexible de la noción de la dependencia. ¿A qué me quiero referir con esto? En la Recomendación N° 198 de la OIT, del 2006, específicamente se hace referencia a que la subordinación es un

elemento más para identificar la existencia o inexistencia de la relación de trabajo, pero es simplemente a título ejemplificativo. Puede existir relación de trabajo sin que haya elementos de prueba de la subordinación, pero siempre y cuando haya otros elementos. Por ende, enfocar la llave de entrada exclusivamente en la subordinación me parece que es un concepto muy restringido que se ha superado y que hoy en día, particularmente en el trabajo con plataformas digitales, ha cedido terreno ante otros elementos u otros indicadores como, por ejemplo, la dilucidación de qué auténtica autonomía tiene ese trabajador, o la nota de la amenidad, si ese trabajador es ajeno a los ingresos, es ajeno a los riesgos, es ajeno al mercado, es ajeno a la marca, es ajeno a la titularidad de los medios esenciales de la producción y a la propia noción de la inserción del trabajador dentro de una estructura organizativa ajena.

Creo que esos son los elementos o llave de entrada para la protección hoy más evolucionada del derecho del trabajo y no tanto una noción más clásica o restringida de la subordinación.

Por último, sobre este segundo bloque -ya voy redondeando no les saco más tiempo-, ¿alcanza con regular solamente? Yo creo que no porque en todos los casos complejos, y este es un caso bien complejo, se requiere un enfoque bien diverso y respuestas de distintos ámbitos.

El primer enfoque, sin lugar a dudas, tiene que ser -lo que viene siendo hasta ahora- de los operadores jurídicos: interpretar lo que tenemos en la realidad e interpretarlo también en función de las normas.

El segundo enfoque es no desconocer los antecedentes jurisprudenciales en nuestro país, porque si nos apartamos de eso, estamos, quizás, creando algo que no tiene mucha relación con la realidad también jurídica.

El tercer enfoque, naturalmente, es el rol de ustedes, la intervención normativa, pero quizás el más importante es el cuarto y es el que quiero destacar. Esta intervención normativa eventual, si se llega a realizar o se llega a concretar, necesita ser acompañada de un control de eficacia de la norma. Y aquí el rol de la inspección del trabajo tiene que ser fundamental, se tiene que potenciar el rol de la inspección.

Yo tengo una interpretación sobre el rol actual de la inspección, que creo que tiene facultades suficientes. Pero de todos modos, no habría que dejar de analizar la posibilidad de incorporar nuevas potestades de la inspección para resolver y controlar adecuadamente estos trabajos. Hay dos potestades concretas que quiero destacar.

La primera es la posibilidad de que la inspección declare la existencia de una relación de trabajo a través de un acta de inspección, que tenga la posibilidad el inspector, a través de un acta de inspección, de decir: *"Usted es un trabajador dependiente"*.

La segunda es que la inspección también tenga la posibilidad de iniciar un procedimiento de oficio. ¿Para qué? Para inscribir empresas, para dar de alta o dar de baja a trabajadores a la seguridad social, cosa que hoy tampoco está haciendo la inspección, y es lo que se está haciendo en España y tiene una incidencia importantísima en la resolución de esos problemas. Si no fuera por la inspección española, la Ley Rider no se hubiese aprobado, no hubiese salido la sentencia del Tribunal Supremo, oportunamente, que dijo que los *riders* son trabajadores dependientes.

Por último, permítanme -y no quiero abusar, como le decía, de su tiempo- realizar algunas puntualizaciones bien concretas sobre ambos proyectos de ley, dos puntos nomás que tienen relación con algunas comparecencias que ustedes tuvieron acá en días pasados. Me gustaría destacar algunos aspectos.

Primero, decir que el proyecto de ley del Ministerio de Trabajo excluye a los trabajadores de plataformas del derecho a la limitación de la jornada diaria es una interpretación desajustada al sistema normativo nacional. El proyecto no se refiere expresamente a la limitación diaria; eso es verdad, se establece un límite semanal, pero naturalmente, que no diga nada el proyecto no quiere decir que el límite diario no exista, están las demás normas laborales: la Ley de las Ocho Horas, del año 1915; los convenios internacionales del trabajo, entre otros aspectos, pero el artículo 54 de la Constitución es más importante, y establece la obligación de que el legislador reconozca la limitación de la jornada diaria, cosa que hizo en el año 1915 para todos los trabajadores dependientes en forma universal.

Así que yo creo que no es de recibo decir que el proyecto del Ministerio de Trabajo no consagra una limitación diaria de la jornada. Sí, no la consagra expresamente, pero la normativa nacional le es aplicable y, por ende, no es o no sería para nada contrario a nuestro precepto constitucional.

En segundo lugar, sobre el límite de cuarenta y ocho horas semanales, también se ha dicho por aquí que es contrario a lo que la jurisprudencia unánimemente ha señalado sobre el trabajo en el sector servicios y, además, que sería un límite contrario a las tendencias normativas comparadas. Permítanme hacer dos comentarios.

La jurisprudencia nacional, sobre la dilucidación sobre cuál es el régimen de descanso semanal del sector servicios, no es para nada unánime, está totalmente dividida. Existen dos posiciones bien divididas, 50% y 50%, sobre si es aplicable cuarenta y ocho horas semanales o cuarenta y cuatro horas semanales; hay varios proyectos de ley aquí a consideración para regular este tema que no han sido aprobados. Existe posición bien consolidada en doctrina, Plá Rodríguez y Barbajelata, que hacían referencia a que la Ley N° 7.318, vieja Ley de Descanso Semanal en la industria, le es aplicable al sector servicios.

Y sobre las tendencias normativas, yo creo que es una cuestión metajurídica sobre la que no nos corresponde a nosotros, los académicos, pronunciarnos, pero lo cierto es que varias investigaciones -como les decía- dan cuenta de que estos trabajadores trabajan entre cincuenta y sesenta horas semanales. Así que decir que es negativo poner un límite de cuarenta y ocho horas me parece que es bastante tendencioso o que no resiste a ninguna argumentación. Por último, con respecto al proyecto del 2024 quiero hacer solamente un comentario sobre las tercerizaciones y la prohibición de la subcontratación.

Creo que particularmente el artículo 23 es bastante confuso porque prohíbe la subcontratación en caso de que personas pretendan ceder el servicio a terceros, y si bien durante toda la propuesta normativa se habla de "*trabajadores*", acá se habla de "*personas*"; se habla de cesión de un servicio, cuando las leyes de tercerización no regulan esta modalidad de subcontratación. Yo creo que la hipótesis prevista en ese proyecto de ley -particularmente en el artículo 23- no tiene ninguna relación con la figura de la subcontratación vigente en nuestro país; los requisitos que prevé la Ley N° 18.251 son para otras hipótesis que la prevista en el artículo 23.

Y el artículo 18 no agrega nada nuevo más que una remisión a las leyes de tercerización, y si bien de vez en cuando está bueno hacer una remisión, ya tenemos regulada la tercerización, está aceptada en nuestro país y creo que sería prudente no considerar esos artículos como integrantes de una posible regulación.

Agradezco su tiempo. Disculpen la extensión.

Estoy disponible para las preguntas que tengan.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Agradezco al doctor Rosenbaum por su presencia y por habernos ilustrado con sus conocimientos en un tema que, obviamente, ha generado mucho debate en Uruguay; este tipo de nuevas formas de trabajo han generado debate a nivel mundial y también en Uruguay, y es por eso que lo hemos llamado.

El Poder Ejecutivo -como usted muy bien mencionó- presentó un proyecto de ley a través de los legisladores y también hizo lo propio la coalición de oposición; por lo tanto, son fundamentales sus aportes para zanjar las diferencias o las dudas que hay respecto a estos proyectos, porque ya estamos en vías de aprobar uno de ellos por lo pronto.

Yo tengo dos dudas en general, y una de ellas es si el derecho a la desconexión debería quedar a texto expreso.

Mi otra duda es a nivel tributario y en términos generales, ya que ninguno de los dos proyectos lo menciona. Quisiera saber si considera que las figuras jurídicas que hoy existen son las adecuadas para el caso de los trabajadores que no son autónomos. Ya que hoy tenemos el monotributo, las empresas unipersonales, etcétera, si a usted le parece que esas figuras que hoy existen podrían ser útiles para este tipo de trabajadores.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- En primer lugar, quiero agradecer la presencia del invitado, por su conocimiento y por compartir su opinión; puede que tengamos alguna diferencia, pero creo que es parte del trabajo que tiene que realizar esta Comisión.

Vamos a estudiar con detenimiento su planteamiento, partiendo de la base de que esta Comisión tiene la idea de poder avanzar rápidamente, pero también tenemos que tomarnos los tiempos necesarios debido a la importancia del tema que estamos tratando.

Lo primero que se me viene a la mente tiene que ver con lo que viene sucediendo hace un montón de tiempo, que es que vamos corriendo detrás de determinadas situaciones o formas de relacionamiento desde el punto de vista laboral en materia de legislación, algo que no es nuevo, pero que ha impactado, obviamente -digamos-, desde la aparición de la tecnología, sobre todo vinculado al tema del transporte. ¡Gran debate dimos en este Parlamento en relación con este tema, y todavía seguimos recibiendo determinados reclamos!

El doctor Rosenbaum afirmó algo que me viene bien, que tiene que ver con los estatutos de los trabajadores. Estoy convencido de que hay que eliminar el estatuto del trabajador rural -cuando la Comisión entienda conveniente, sería bueno discutir este tema-, con ese mismo criterio que planteó el invitado, e incorporarlo, precisamente, a todo lo que tiene que ver con la legislación laboral vigente en el país, porque evidentemente, desde la existencia de ese estatuto y de esa ley - desde hace una cantidad de años-, los trabajadores rurales no se han visto para nada cubiertos con un montón de beneficios que tiene el resto de la legislación nacional.

Quiero agradecer al doctor por su presencia, por su opinión, que va a servir, sin duda, como insumo para la postura que vayamos a tomar en relación con este tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a hacer una consideración respecto a alguna cuestión que se vertió y también una consulta.

En primer lugar, quiero conocer su opinión sobre esa cuestión de costumbre en determinadas tareas; en el taxi era de costumbre trabajar doce horas, hasta que en septiembre del 2005 el Consejo de Salarios firmó que son ocho y que después de las ocho horas se debe pagar horas extras. La defensa de la patronal en aquel momento era: "*El sector hace setenta años que funciona así*", el tema de los relevos, la posibilidad de tener cada uno un horario para que en esa extensión pudiera

hacer más plata, como una cuestión de anzuelo, muy torpe, pero se utilizó muchos años, sin contar además que el aporte era por un ficto y que acá también tenemos ese riesgo.

Entonces, cuando el doctor Rosenbaum dice que no está saldado lo de las cuarenta y ocho o cuarenta y cuatro horas -que entendemos que es así-, pero además, que no tendría que estar específicamente en la ley, me suena a algo extraño, a algo que después las jornadas de trabajo sean jornadas de costumbre.

La otra cuestión que usted mencionó al pasar es de qué manera puede haber indicadores que demuestren la dependencia en la tarea. El doctor Barreto la semana pasada nos trajo el ejemplo de Bélgica, donde tienen en cuenta ocho indicadores, y si se cumplen tres, cae por su propio peso la relación de dependencia. ¿Qué opinión tiene no en cuanto al caso específico de Bélgica porque estamos lejísimo de esas sociedades europeas, pero sí en cuanto a los criterios?

SEÑOR ROSENBAUM.- Agradezco las interrogantes, porque son bien interesantes los temas que se plantearon.

Yendo por orden, sobre el tema del derecho a la desconexión yo tengo una posición académica. Más allá del trabajo en plataformas en general o de la ley de teletrabajo, etcétera, mi postura es que en nuestro sistema jurídico no es necesario crear o consagrar autónomamente un derecho a la desconexión. ¿Por qué? Porque los contenidos básicos del derecho a la desconexión - que son, primero, poner un límite; segundo, la posibilidad de oponerse a trabajar fuera de ese límite y, tercero, no poder ser sancionado en caso de oponerse a trabajar- están ya consagrados en distintas normas que tienen relación con el tiempo de trabajo: primero, la limitación de la jornada, el descanso semanal o descansos intermedios, la licencia anual, y segundo, la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Todas estas regulaciones impiden que el trabajador pueda ser forzado a prestar tareas fuera de esos límites, y si es sancionado por oponerse, esa sanción es absolutamente ilegítima. Después, qué es lo que pasa en la realidad, evidentemente, nos supera, pero la consagración normativa no va a aportar mucho a lo que ya tenemos consagrado normativamente y que jurídicamente corresponde como protección o ámbito de protección de los trabajadores.

Desconexión es algo nuevo o tendencioso, que puede resultar -permítanme el calificativo- lindo, pero ya tenemos consagradas desde el año 1915 muchas de estas cuestiones. Así que no soy afín a la consagración de un derecho particular y autónomo, pero -reitero- porque esta es una posición académica que tengo consolidada hace mucho tiempo sobre el derecho a la desconexión. Y en estos trabajos es aun más gravoso, porque ¿la desconexión de qué? ¿Cuál es el límite de estos trabajadores hoy en día? Hoy en día, como decía, las fronteras son bastante difusas en los tiempos. Si consagramos un límite diario y semanal, no es necesario después consagrar un derecho a la desconexión porque el trabajador incluso, formalmente, puede elegir las horas y los días de trabajo. Por ende, si trabaja y tiene un límite y excede ese límite, tendrá derecho a cobrar horas extras, a que se le pague el descanso semanal o lo que fuere, pero es voluntaria y autónomamente; la empresa no le va a exigir. Y si le exige, por la normativa general, esa empresa va a estar en contravención a la normativa. No va a poder obligarlo a trabajar en días de descanso; si es sancionado por no querer trabajar en su día de descanso, esa sanción va a ser ilegítima. Todo eso, obviamente, tiene sus consecuencias, como decía, en normas ya consagradas hace larga data en nuestro país. Sobre el aspecto tributario, le confieso que no soy experto ni especialista en la materia. Yo, simplemente, conozco algo del derecho del trabajo.

Lo que sí es cierto es que aquí hay que recabar la consideración del Ministerio de Economía.

Reconozco que el Ministerio de Economía no ha sido muy afín a la consagración de esta figura en el proyecto de ley del Ministerio de Trabajo, y que existen dificultades para concretarla. Por tanto, creo que ese es un aspecto que debería dilucidarse conjuntamente con el Ministerio de Economía y a través de la reglamentación de la eventual ley que se apruebe en este ámbito.

Reitero que si son trabajadores dependientes se les aplicará la normativa general -ingresarán al régimen de seguridad social general, etcétera-, pues esa es otra cuestión que dependerá de la Justicia en cada caso concreto.

Sobre los estatutos, comparto muchísimo su idea en relación a lo innecesario de consagrar estatutos especiales. ¿Por qué la comparto? Porque la idea de fondo que transmitía Oscar Ermida es no llegar a ese grado de precarización, incluso dentro del ámbito del derecho del trabajo.

Entonces, si existen particularidades de alguna actividad, ¿cuál es el ámbito correspondiente para regularlas? ¿La ley? ¡No! La regulación autónoma: convenios colectivos, consejos de salarios, etcétera. Ahí, las partes sociales regularán especialmente, de acuerdo a sus intereses y a su conocimiento, algunas particularidades para su actividad, pero no el legislador porque introduciría grados de protección, seguramente, menores o distintos al trabajador dependiente. Por eso, yo no soy muy afín a la figura de los estatutos especiales. Esta es simplemente una aclaración a su comentario, con el que coincido absolutamente.

Sobre el tema de la previsión en una norma de los límites de jornada diaria y semanal, quizás no me expliqué bien. No soy un opositor a la consagración, sino todo el contrario. Si una norma concreta que quiere regular una actividad particular decide traer ciertas protecciones o ciertos niveles de tutela dentro de los cuales está poner un límite a ese trabajo en tiempo, creo que es sano incluirla en la legislación. No hay ningún tipo de dudas en ese sentido; no creo que sea otra la interpretación que pueda darle a esa pregunta suya. Entonces, coincido absolutamente con que es necesario y sano.

Sobre el tema de los indicadores, puedo decir que es bien interesante. Es bien interesante porque, por ejemplo, la Directiva de la Unión Europea se aprobó hace poquito, pero tuvo muchísimos años de arduas discusiones y de arduo tratamiento. Los proyectos originales incluían un decálogo de cinco indicadores y si se cumplían tres, existía relación de trabajo. Más adelante eso se modificó y pasaron a hacer tres. Luego fueron ocho. Después, terminó en lo que terminó: la Directiva refiere solo a indicios de control y dependencia; no habla de indicadores concretos.

El primer texto que les mencioné -que se incorpora al código del trabajo-, el ABC Test de la sentencia de la Suprema Corte de California, presenta tres indicadores. Este texto es muy interesante porque lo que exige es, básicamente, que la empresa acredite tres circunstancias.

La primera es que el trabajador está libre del control y dirección. Esto es muy parecido a lo que prevé el proyecto de 2024.

La segunda es que el trabajador realiza un trabajo que está fuera del curso habitual del negocio de la empresa. ¿Qué quiere decir esto? Que es muy importante determinar cuál es la actividad de la empresa. ¿Es transporte? ¡Perfecto! Si el trabajador realiza transporte, entonces, es parte integrante de la empresa.

La tercera es que el trabajador se dedique en forma independiente y habitual a una actividad de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la empresa.

En definitiva, ¿en qué se traduce esta propuesta? En demostrar si ese trabajador tiene o no autonomía real: ¿usted es un socio, un emprendedor, un empresario o no lo es? ¿Usted está inserto

en una estructura organizativa ajena? ¿Usted depende de otra empresa que organiza sus servicios, que controla su actividad, que la dirige? ¿Usted ofrece una marca suya u ofrece la marca ajena? ¿Usted se inserta en el mercado ofreciendo sus servicios o lo hace a través de una aplicación? Todos esos elementos son indicadores interesantes para demostrar la existencia de una relación de trabajo. Simplemente tomo eso como una pauta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias, doctor.

SEÑOR ROSENBAUM.- Estoy a las órdenes.

(Se retira de sala al doctor Federico Rosenbaum, de la Universidad Católica del Uruguay)

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Quiero plantear dos temas.

Uno es para que la Comisión formalmente tome conocimiento de la situación y, a su vez, quede constancia en la versión taquigráfica. Está vinculado con unos trabajadores rurales que están acampando en el kilómetro 61 de la Ruta N° 1, por un conflicto con la empresa Tres Arroyos, que ha despedido a ocho trabajadores, todos sindicalizados, dirigentes sindicales.

(Interrupción de la señora representante María Eugenia Roselló)

—La empresa tiene cuarenta y cinco trabajadores de los cuales treinta y ocho están sindicalizados. Los despidos son de trabajadores que están conduciendo el sindicato.

El conflicto es debido a cambios de condiciones en lo que tiene que ver con el tema de la legislación, a través de la vía de la práctica. A modo de ejemplo, voy a citar uno de los reclamos que hacen los trabajadores: la jornada laboral de los días domingos se tiene que abonar en forma doble, pero la empresa pasó a pagarla en forma sencilla. Entonces, planteo esto a los efectos de que esta Comisión tome conocimiento de la situación que está sucediendo, más allá de que hoy había una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

También quiero decir que los trabajadores, a través de la aplicación de la LUC, en el día de ayer fueron desalojados por Fiscalía. Estaban ocupando ese lugar en reclamo de sus derechos.

Ese es el primer planteo que quiero hacer a los efectos de que, como dije hace unos momentos, conste en la versión taquigráfica y la Comisión tome conocimiento de la situación.

El segundo planteo está vinculado con el tema de la Caja de Profesionales.

Nosotros ya habíamos anunciado que era necesario hacer un cambio en la legislación en procura de aportar desde esta Comisión para mejorar el proyecto de ley que tenemos a consideración y que con relación a las facilidades de pago para quienes estén en situación de atraso con la Caja de Profesionales, no se tenga que estar legislando todos los años. La idea es dejar abierta esa posibilidad a los efectos de que si las personas e, inclusive, las empresas, en algún momento quieren regularizar su situación, lo puedan hacer a través de la legislación que tenemos a consideración.

En ese sentido, hicimos algunas modificaciones en los artículos 1º y 6º.

El numeral 1) del artículo 1º comienza haciendo referencia al "*plazo de un año a partir de la precitada fecha*". Nosotros planteamos eliminar esas palabras y que dicho numeral comience estableciendo: "*Podrán celebrar un convenio de facilidades incluyendo en el mismo la deuda generada hasta el mes de su suscripción*". Esa sería la modificación.

Los cambios respecto al numeral 2) del artículo 1º van en la misma dirección. El numeral 2) del proyecto original dice: *"En un plazo de hasta 180 días a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, [...]"*. ¿Qué estamos proponiendo? Eliminar esas palabras y que el numeral 2) comience de la siguiente manera: *"Podrán cancelar sus obligaciones en un único pago, actualizadas por la variación del Índice Medio de Salarios Nominales (IMSN) e incrementadas con una tasa de interés efectiva anual según el siguiente detalle [...]"*.

Es decir, estamos planteando pequeñas modificaciones, en el marco de las consultas que hicimos a la delegación de la Caja de Profesionales cuando estuvo en esta Comisión. Precisamente, ellos estaban de acuerdo en dejarlo abierto.

Asimismo, hacemos un agregado en el artículo 6º. Recuerden que en este artículo se habla de que todas aquellas empresas que estén previstas en el artículo 71 de la Ley N° 17.738 tendrían, por pagar al contado, una quita del 50% y se les fija un plazo de ciento ochenta días.

Nosotros proponemos un agregado que establece: *"Pasado el plazo de 180 días la quita no podrá ser superior al 25%"*. ¿Qué estamos diciendo con esto? Que mantenemos el plazo de los ciento ochenta días como marca el proyecto original, pero dejamos abierta la posibilidad para que, una vez que pase ese período -esto es para siempre, desde el momento en que quede vigente esta ley-, todas aquellas empresas que se presenten puedan tener una quita del 25%.

Esas son las modificaciones que estamos proponiendo al proyecto original que presentaron y explicaron tanto el Poder Ejecutivo como la Caja de Profesionales en la Comisión en reuniones pasadas.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Quiero preguntar al diputado Carballo si estas tres modificaciones que presenta el Frente Amplio fueron consultadas con las autoridades de la Caja de Profesionales. Tengo entendido que, cuando ellos vinieron, ustedes plantearon las modificaciones a los numerales 1) y 2) del artículo 1º, pero no recuerdo si consultaron la relativa al artículo 6º.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Las modificaciones relativas a los numerales 1) y 2), que refieren a los plazos, fueron consultadas y se estuvo de acuerdo.

¿Qué era lo que planteaba la Caja de Profesionales con relación al agregado que estamos proponiendo al artículo 6º? Que este sistema permitía reencontrarse con el dinero o abrir una puerta o una ventana para aquellas empresas que estén dentro del artículo 71. Se prevé una quita del 50% si pagan al contado; para eso se abría una ventana de ciento ochenta días.

Nuestro concepto tanto en el numeral 1) como en el 2) sigue siendo exactamente el mismo: dejar abierta esa posibilidad para no ponerle fecha de finalización. Como pretendemos respetar la voluntad de la Caja en cuanto a los ciento ochenta días para que sea atractivo y la institución se pueda encontrar con esos recursos, lo que hacemos es proponer que pasados los ciento ochenta días la quita sea del 25% en lugar del 50%. Lo hacemos en el entendido de que si mañana pasan los ciento ochenta días y hay una empresa que se quiere poner al día, lo pueda hacer, pero con una quita de un 25%.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Como dijimos el otro día, seguimos trabajando y manteniéndonos en la misma línea de lo que establece el artículo 1º de la propuesta que manda la Caja.

Entiendo la posición que recién marcaba la diputada Roselló en el sentido de si se habían hecho las consultas a la Caja, pero hay una realidad y es que esto va a contrapelo de lo que nosotros impulsamos en la Ley N° 20.130.

La Ley N° 20.130 marca como un derecho humano la jubilación. Es más: según esta Ley la persona puede jubilarse aún teniendo deuda. Acá, después de tres años, puede acceder a la jubilación; o sea, después de hacer el convenio y pasados los tres años. Eso es lo que a nosotros nos genera una diferencia. Teniendo en cuenta la reforma que votamos en este Parlamento, la Ley N° 20.130, y lo que plantea la Caja, el detalle de los plazos para poder jubilarse y acceder a la jubilación es lo único en lo que no estaríamos coincidiendo.

Quería dejar constancia de esto en la versión taquigráfica dentro de lo que estamos discutiendo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Bien.

Si están de acuerdo, hacemos pasar a la delegación y con este tema continuamos más adelante. ¿Les parece bien?

(Apoyados)

(Ingresa a sala el doctor Martín Salvatierra, cirujano de ASSE en el Hospital de Salto, acompañado por la doctora Natalia Jordán)

—Estamos recibiendo al doctor Martín Salvatierra y a su asesora letrada, doctora Natalia Jordán.

Les damos la palabra. Tienen unos veinte minutos para exponer su situación.

Adelante.

SEÑOR SALVATIERRA.- Quiero agradecerles esta oportunidad de poder presentarme ante ustedes. Soy cirujano general y cirujano abdominal en el Hospital Regional de Salto. Trabajo en ese hospital desde el año 2009; me formé ahí, tuve una carrera docente.

En este caso, vengo por una situación que se arrastra desde el año 2020. Llegó un momento, el 15 de abril de este año, en que me vi obligado a realizar una denuncia de acoso laboral al jefe del servicio de cirugía del Hospital de Salto por motivos de aislamiento, por impedirme el acceso a la propia sala de cirugía y ejercer mi función como cirujano. Esa denuncia de acoso laboral que hice el 15 de abril llevó a que la Región Norte de ASSE, el 3 de mayo, tomara como medida cautelar el traslado de mi cargo y de mis funciones a la Red de Atención Primaria de Salto. La Red de Atención Primaria nuclea las policlínicas periféricas, donde, por razones obvias, no existe un lugar adecuado para mi función como cirujano. Obviamente, esto me provocó un perjuicio muy importante desde el punto de vista anímico, familiar, económico; incluso, perjudica mi formación como cirujano. Este agravamiento del acoso que vengo sufriendo se disparó a partir del 19 de marzo, previo a mi denuncia de acoso laboral, porque ante la situación de tener un paciente grave en sala de cirugía, intenté la comunicación con el jefe, la cual era casi nula, dado el propio acoso y aislamiento al que me había sometido. Me dirijo a la dirección del Hospital y me informan que él estaba en policlínica. Cuando concuro a la policlínica me encuentro con que un estudiante de la residencia de cirugía general estaba asistiendo a los pacientes en la policlínica de él y firmándole las historias clínicas. En ese momento, me sentí bastante mal, sobre todo, por el paciente que estaba en situación grave y por la situación familiar. Entonces, me dirijo a la dirección del Hospital y hago una denuncia. Esa denuncia fue por irregularidades no solo de ese tipo, sino también porque el jefe de cirugía por diez días o siete días no estaba en el servicio. Y ahí surge que el colega, el doctor Mauricio Gervasoni, realiza su trabajo tres semanas como jefe en el Hospital de Salto y otra semana, el resto del mes, en el Hospital de Bella Unión, con un horario incompatible -creo yo- para poder cumplir correctamente la función tanto en un lado como en el otro.

Esas denuncias agravaron y aceleraron el proceso de denuncia por acoso laboral que yo realicé, porque posteriormente a eso recibí múltiples denuncias de parte del jefe del servicio y de la Dirección del Hospital, la cual también en este período y en el anterior -ahora se los voy a comentar- ha sido totalmente omisa a mis solicitudes de apoyo y a mis solicitudes encarecidas de que lo que yo necesitaba, por favor, era trabajar en paz y ejercer mi función como cirujano, que hace años la vengo realizando en Salto para la gente porque, en realidad, no tengo otro interés más que trabajar para ASSE.

Desde el 2020 a la fecha -ahora los quiero llevar a la historia corta, para que entiendan-, previo a la denuncia de acoso laboral del 15 de abril de este año, yo fui sometido a tres sumarios y más de diez procesos administrativos de denuncias, que he recurrido; muchas de ellas han quedado en la nada y algunas en sanciones que no volví a recurrir porque debía concurrir al TCA. Por ejemplo, una fue en el año 2020, a partir de que yo concurro a la Comisión de Salud del Parlamento a plantear una situación de una lista de espera quirúrgica, de pacientes para operar, que en dos semanas descendió de dos mil a doscientos pacientes y, obviamente, eso fue sin operarlos. Esa denuncia se hizo pública a nivel de la prensa y ASSE me inició un proceso investigativo, supuestamente, por revelar información como funcionario público, y fui sancionado.

Posteriormente a esa sanción, sufrí el acoso del anterior jefe del servicio, que estuvo hasta el 23 de agosto del año pasado. Yo le realicé una denuncia y una demanda en el Tribunal de Ética Médica del Colegio Médico, que salió favorable a mi persona; se comprobó el hostigamiento, el maltrato y, sobre todo, el hecho de haberme mantenido sumergido, excluido de la cirugía en el Hospital de Salto.

Este es el resumen de esta historia que comenzó, como decía, en el año 2020, que tuvo dos períodos, con un jefe y con el actual; al jefe actual es al que le hice la denuncia por acoso laboral.

Yo vengo ante ustedes, sobre todo, porque en este momento siento que estoy en una actividad que no corresponde a mi compromiso funcional con ASSE, que es como cirujano general, que realiza coordinación, emergencia, policlínica. Estoy cumpliendo funciones en una policlínica periférica, asistiendo a pacientes de todo tipo, que no son de mi especialidad, y con una remuneración que disminuyó a un 30%. Esto, además, ha generado una gran repercusión a nivel familiar. Tengo un hijo chico; lamentablemente, su madre falleció hace un año y estoy a cargo de él. Esto les genera una gran preocupación a él y a mi familia.

Lo que vengo a pedir ante ustedes -nuevamente, les agradezco enormemente que me reciban- es que yo quiero trabajar en paz, ejercer mi profesión y demostrar, como lo he hecho hasta ahora, que puedo ser útil para todos los usuarios de ASSE de la población de Salto y de la región.

SEÑORA JORDÁN.- Creo que el doctor fue bastante explicativo en el desarrollo de los hechos.

Nada más quiero decir que queríamos tener esta instancia de intercambio con ustedes, previo al ingreso de una acción de amparo como último medio ante este acto ilegítimo que entendemos son las medidas que deberían prevenir, cesar, la situación de acoso, pero no anticipar una sanción a quien está haciendo uso de un derecho al presentar una denuncia en un tema tan delicado de inconductas que se desarrollan en el ámbito de la administración pública y de una relación de trabajo.

Entonces, como ya hemos presentado los recursos y agotado todas las vías sin haber obtenido una rápida respuesta, sumado a que las medidas no fueron tuitivas ni protectoras -que es el sentido de este tipo de medida cautelar a quien denuncia esta situación tan grave-, no nos queda otra alternativa que intentar la acción de amparo.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Quiero darles la bienvenida al doctor Salvatierra -quien ha sido muy claro con su testimonio- y a la doctora Jordán.

Me anoté algunas consultas para que sea más explícito en cuanto a lo que está sucediendo. Quisiera saber qué consecuencias tiene esto para usted a nivel económico y profesional, porque tengo entendido -como usted muy bien lo acaba de explicar- que ha sido separado de su cargo y no puede ejercer más como cirujano. Ahora usted está trabajando en RAP, que es un servicio de emergencia médica, desempeñando otras tareas que no son las suyas. ¿Es así? Supongo que esto tendrá alguna consecuencia negativa para lo que es su carrera de cirujano y también tiene un impacto económico muy importante.

Luego, quiero saber cuál ha sido la respuesta de las autoridades con respecto a esta situación. Me imagino que usted lo habrá denunciado ante el Ministerio de Trabajo, ASSE y el Ministerio de Salud Pública. Ni que hablar que ya está en la órbita de la Justicia. ¿Ha habido algún seguimiento? Porque también al indagar acerca del doctor Gervasoni -he leído, he investigado y me han informado- sé que hay otras denuncias en torno a este doctor que no han sido aclaradas -que algunas datan de muchos años atrás y otras son muy recientes-, pero que más o menos todas están ligadas al mismo tema: al acoso laboral y sexual.

Entonces, mi pregunta es: ¿Hay algún seguimiento? ¿Se ha hecho algún seguimiento con respecto a estas denuncias previas que tiene este doctor? Por qué usted considera que esto no ha dado sus frutos o ha quedado en la nada, por decirlo de algún modo, siendo como agravante el hecho de que está denunciándolo por acoso laboral y este doctor, de forma reiterada, está cometiendo este hecho, sabiendo que hoy en día tiene un alto cargo en ASSE. ¿A qué atribuye usted que esto no haya sido laudado por la justicia? Porque es preocupante, más sabiendo que estamos hablando de la carrera de medicina, que hay practicantes de medicina que son mujeres jóvenes, que practican, van a hacer cirugías y están acompañadas por este doctor, sabiendo la clase de denuncias que ha tenido y que han quedado en la nada, como está pasando con usted.

Estas son mis consultas y me gustaría que quedara todo plasmado a texto expreso en la versión taquigráfica así luego, entre nosotros, podemos seguir discutiendo los pasos a seguir.

SEÑORA REPRESENTANTE ETCHEVERRY LIMA.- Le agradezco al presidente y a la Comisión por permitirme acompañarlos.

Yo tenía algunas preguntas, similares a las de la diputada Roselló, en cuanto al protocolo - que actualizó ASSE en el 2020- de acoso laboral y sexual, que es muy estricto y que establece plazos muy, muy perentorios en términos de las respuestas que deben dar la Dirección y todo el proceso jerárquico que se debe llevar. Entonces, quisiera saber si esto se cumplió, porque son muy claras las medidas que se deben tomar con quien recibe la denuncia, ya que, justamente, el punto es preservar y dar garantías a quienes se perciben como víctimas.

Por lo tanto, acá implica que quien denuncia tiene que tener todas las medidas y las garantías para que esa denuncia pueda ser investigada, por supuesto, también con las garantías para todas las partes y para quien es denunciado. Pero obviamente acá el protocolo establece "*quienes se perciban como víctimas*", y por toda la narración que nos entrega la Comisión me genera muchísimas dudas poder saber cómo se obró en virtud del cumplimiento de ese protocolo.

Segundo, lo otro -que efectivamente también consta acá en la reconstrucción cronológica y, además, se nos entregó parte de la versión taquigráfica de noviembre del 2021, cuando lo recibimos por otro problema-, es que allí se dejó entrever que el concurso que se había gestionado

había sido, de alguna manera, desconocido y que en su momento se había impuesto, o se iba a imponer por parte de la Gerencia General de ASSE, la jefatura del doctor Gervasoni. Entonces, el hecho de tener esos antecedentes, que hacen a la cuestión, nos sirve para entender cómo derivó ese proceso.

Por último, también quiero saber algo con respecto a la Dirección Departamental de Salud - que es la autoridad máxima en el departamento en términos de políticas de salud-: si se pudo accionar o si ha tenido algún tipo de respuesta, independientemente, o no, de que se haya trasladado formalmente la denuncia. ¿Por qué? Porque también habilita a que las autoridades intervengan de oficio una vez que toman conocimiento. Formulo estas interrogantes, porque esto salió en la prensa y nosotros nos enteramos por esa vía de esta situación; lo digo un poco para tener una idea de cómo viene siendo el proceso.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Primero que nada, quiero darle la bienvenida a la delegación.

Yo tengo una duda, porque según lo que veo en el segundo punto de la carta presentada se dice que existe un contexto de un ambiente inadecuado de trabajo, que se ha mantenido en el tiempo y que me llevó a iniciar acciones frente al Tribunal de Ética Médica del Colegio Médico del Uruguay.

La pregunta que yo quiero hacer en particular es cómo se había manejado y por qué. Porque normalmente -o como debería ser-, cuando el fallo se expide a su favor, en contra del doctor Abelleira, por naturaleza lo que el Colegio Médico hace es no respaldarlo. O sea, si no te respalda el Colegio Médico no podés tener el título para ejercer; esa sería la realidad.

Entonces, ¿qué acciones está tomando el Colegio Médico con el doctor Abelleira? Porque si el fallo fue a favor de usted, cómo está fallando con la persona que fue en su momento denunciada. Es decir, acá hay un médico que está siendo claramente denunciado por acoso laboral y sexual, motivo por el cual el Colegio Médico le da la razón a usted, pero ¿cuál es la disposición que pone sobre la otra parte? Porque ahí es donde tendría que haber una decisión clara. Esa es la consulta que hago por este lado, presidente.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Yo estuve mirando el currículum del doctor Salvatierra y la verdad advierto que es muy amplio; por lo menos leí 13 páginas con una enumeración de 165 puntos.

Como soy de Salto, oriundo de Salto y hablo como salteño -de vez en cuando hablo como tal-, conozco la situación que está viviendo el Hospital de la ciudad; seguramente, habré hablado con familiares de algunos pacientes suyos. Y que Salto se esté dando el lujo de no contar con un médico de estas características, tan necesario para este departamento, siento que es una barbaridad.

Aparte de eso, este es un tema que nosotros hemos visto en los medios de comunicación - porque acá se habla de separación en el cargo- y también hemos visto que en algún momento a usted se le prohibió la entrada al Hospital Regional Salto. Entonces, estamos hablando de un tema sumamente grave, señor presidente, de lo que está pasando en el Hospital y de lo que está ocurriendo en este caso en particular. Conocemos unos cuantos médicos como así también cómo es el mecanismo del departamento, que no se aleja mucho de lo que sucede en el resto del interior del país. Entonces, con su presencia hoy en esta Comisión, más allá de la nota, pero también con su testimonio en el que narra claramente todo lo que ha sufrido en relación al tema del acoso laboral en el marco de la política que se viene desarrollando en ASSE por parte de las autoridades, sinceramente, creo que este es un tema serio, por lo menos en estos últimos años y en democracia nunca visto, que se le prohíba la entrada a un médico que venía desarrollando actividades en un hospital.

Por lo tanto, me parece que más allá de que sea un tema que se esté reclamando en el ámbito judicial, pienso que desde esta Comisión una de las cosas que debemos hacer es convocar al ministro de Trabajo en relación a este tema como grave y urgente, y también amerita un planteamiento en el marco del funcionamiento de la Cámara de Diputados. Capaz que el doctor nos dice que eso de que le prohibieron la entrada al hospital no es verdad; que solo fue un trascendido que salió en los medios de comunicación, pero tal vez puede darnos detalles en relación al tema, porque yo creo que todo tiene que ver con todo, inclusive el tema de los atrasos en materia de las operaciones o de las cirugías que se dan en el departamento. Recibimos en forma permanente el reclamo de la gente que va y que le dicen: "*Mirá, anotate en lista de espera que dentro de tres, cuatro o cinco meses te llamamos*". En aquel entonces estábamos hablando de miles de personas que estaban en esas condiciones y el motivo era que no tenían profesionales para llevar adelante estas cirugías. Ahora nos encontramos con que sí tienen profesionales que pueden llevar adelante las cirugías correspondientes, pero las decisiones políticas de las autoridades del Hospital Regional Salto llevan a esta situación. ¡Mirá que lindo! Pagamos y pagan las esperas los ciudadanos del departamento, y yo no sé cómo eso impacta, pero seguramente no solo sea en la calidad de vida, sino en la vida de las personas. Sobre esto, el doctor que está presente en esta Comisión capaz que nos puede ampliar algún aspecto.

Entonces, presidente, quisiera hacer una pregunta bien puntual que tiene que ver con el tema de los atrasos en las operaciones y saber si en algún momento le prohibieron la entrada en el hospital, para que eso nos permita, de alguna manera, tener información de primera mano y así analizar cuáles son los pasos a seguir.

SEÑOR PRESIDENTE.- Han sido claras las preguntas. Yo agregaría algo que tiene que ver con lo operativo: ¿de qué manera usted es comunicado que no va a estar más ejerciendo su tarea relativa a su especialidad y pasa a ser un médico de policlínica? Quisiera saber de qué manera a usted se lo hacen saber y a través de qué medio, si existe un protocolo para ello, etcétera.

SEÑOR SALVATIERRA.- En cuanto a la pregunta del seguimiento por parte de las autoridades, la región norte como el Hospital Salto y su equipo de dirección en estos cuatro años divididos en dos períodos -como les dije-, primero el doctor Abelleira y luego el doctor Gervasoni, han sido totalmente omisos a los pedidos de que se me permita ejercer mi profesión en paz para la gente; no tengo otro interés. No tengo empresas de salud en Salto; solamente soy un médico que se dedicó a formarse. Pude, gracias a Dios, ser grado tres en Facultad de Medicina, fui asistente académico de la Escuela de Graduados y trabajé mucho para la salud del norte y para la formación de recursos humanos. Fui jefe de *block* por cuatro años; hicimos muchos cambios, mucha reestructura dentro del área anestésico-quirúrgica del hospital, muchas cosas que molestaron incluso a los intereses que hay dentro del departamento en salud, sobre lo que no me compete en este momento hablar ni profundizar, pero que seguramente algunos de los que están presentes deben saber cómo funciona la salud en Salto.

Yo fui formado por el doctor Campos, reconocido médico salteño y expresidente del Colegio Médico del Uruguay, y uno de los valores que me enseñó es a hacer salud para la gente, no enriquecerme. Por lo tanto -esto será también denunciado-, la dirección del hospital fue totalmente omisa a todos mis reclamos; incluso tuve una sanción porque lo de la lista de espera tuvo repercusión en la prensa, y jamás la contestación que dio el doctor Henderson, y en ese momento el doctor Cipriani, fue satisfactoria. Hasta hoy yo sigo pensando en cómo puede ser que una lista de dos mil pacientes en dos semanas bajó a doscientos; eso nunca quedó aclarado. Por ese trascendido de prensa, yo fui sancionado. ¿Por qué no recurrí? Porque el doctor Cipriani en la torre de ASSE me solicitó que por favor se terminara el tema mediático de la lista de espera quirúrgica, y yo en mi

necesidad en aquel momento de volver a trabajar al hospital, no recurrí; pero la respuesta a mí nunca me convenció.

En cuanto a la otra pregunta sobre la repercusión que ha tenido en mí esta situación, fue anímica, profesional, en mi *expertise*; me siento atado de manos. Creo que con diez años de cirujano más cuatro de residente más mi actividad como profesor adjunto, he realizado muchos aportes a la cirugía de la región en conjunto con otros colegas que me han ayudado, porque esto no lo hacés solo.

¿Si tuve una repercusión económica? Hoy mi salario es un 30% del total de lo que yo percibía.

Sobre si se cumplieron los plazos, digo que no; nunca se cumplieron según el protocolo de la Comisión Técnica de Acoso Laboral.

En cuanto a cómo es posible que el doctor Gervasoni continúe ejerciendo, no quisiera ahondar en eso. Lo único que sé es un hecho que se hizo público de una cirujana del Hospital Maciel que sufrió algo parecido a lo que me pasó a mí y que fue trasladada del hospital; no se buscó la solución de fondo, la raíz del problema, sino que se fue a lo más fácil: sacarla, lo mismo que están haciendo conmigo. Estoy casi seguro que tiene una sanción muy leve por ese tema, pero no sé más nada y no quiero ahondar en eso.

Respecto a las autoridades de ASSE, toda esta situación desde 2020 tanto de Abelleira como del doctor Gervasoni, ha sido bajo el total amparo del gerente general de ASSE, doctor Henderson, al cual, incluso, no le alcanzó la campaña de difamación que me hizo, sino que en el 2001 en un conocido diario de Salto, en primera plana, hizo una nota hablando de mí por un supuesto acoso laboral que nunca se comprobó. El mismo día, previo a comparecer en la Comisión de Salud, yo fui llamado por el doctor Cipriani para mediar.

En cuanto a la Dirección General de la Salud, en mi desesperación le envié un *mail* a la ministra, quien muy amablemente me contestó a las veinticuatro horas. Pero su respuesta me decepcionó, porque me dijo que iba a reenviar el *mail* a la directora departamental, doctora Rosa Blanco, quien tiene una relación con el doctor Abelleira. Por lo tanto, no me comuniqué con la directora departamental.

Con relación a la prohibición de la entrada al hospital, eso es cierto; es verdad. No me consta si fue desde la Dirección del hospital, aunque sí fue el doctor Gervasoni, porque me llamó el jefe de seguridad para decirme que yo no podía entrar a ningún servicio del hospital. A los dos días, cuando fui a buscar mi túnica para ir a cumplir funciones a la RAP, uno de los funcionarios, cumpliendo órdenes obviamente, me impidió el ingreso al hospital.

En cuanto al comunicado de separarme de mis funciones dentro del hospital, fueron la directora Selva Tafernaberry y el director de la Región Norte, doctor Pandolfo.

Por último, con relación al atraso en las operaciones -quizás en este punto la doctora Natalia Jordán no esté de acuerdo con lo que voy a decir- se ha utilizado la cirugía mayor ambulatoria como proyecto del encargado de servicio para salir a la prensa -incluso en el portal de ASSE- a decir que esto ha bajado la lista de espera. Puedo demostrar acá y a quien sea que la cirugía mayor ambulatoria no es la necesidad de la población hoy. La gente no quiere irse el mismo día a la casa, menos aún cuando quizás no sabés adónde la mandás, a qué entorno, y no sabés si la gente tiene las condiciones dadas para estar en su casa el mismo día que la operaste. Lo que la gente quiere es que la operen y en las mejores condiciones posibles. La cirugía mayor ambulatoria, que es el bastión del gerente general de ASSE, del director quirúrgico de ASSE, del doctor Perdomo y del doctor Gervasoni, no resuelve el problema de la lista de espera del Hospital Salto.

SEÑORA JORDÁN.- Para complementar, en cuanto al funcionamiento del protocolo -como preguntó la legisladora- debo decir que es cierto. Se trata de la resolución N° 3900 de 2020. Es un protocolo reciente y claro, pero el problema no está en el protocolo, porque efectivamente dispone que deben establecerse medidas adecuadas y eficaces. El problema es que eso no es lo que sucedió, porque por adecuado y eficaz no es que la persona denunciante sea trasladada, pierda la jerarquía de su cargo, se vea imposibilitada para desarrollar todas las tareas asociadas a ese cargo. Lo pasamos a un contexto de esta organización en el que ese cargo no está previsto. Entonces, es imposible que pueda desarrollar las tareas allí. Ello va a traer como consecuencia la pérdida retributiva.

Por tanto, no resiste análisis que esas medidas no son adecuadas, porque sería una especie de traslado-sanción. Esto es peligroso y es lo que se supone los protocolos deberían tratar de evitar. O sea, no el protocolo en sí, sino su aplicación.

Con referencia a los plazos, no se cumplieron tal cual, pero eso no es lo que más nos preocupa porque son plazos exigüos; el tema es la naturaleza de las medidas adoptadas. Esa decisión fue por acto administrativo, no del jerarca de la Unidad Ejecutora -como establece el protocolo-, sino de un jerarca distinto, que fue el director de la Región Norte. Esto es atípico. No sabemos si obedece a alguna razón de falta de imparcialidad; podría ser que se hubiera excusado la directora del Hospital, pero eso no consta en el texto de la resolución que dispone el traslado.

En cuanto a la Dirección Nacional de Trabajo y la denuncia por acoso, esta aún no ha sido planteada porque han sucedido una serie de hechos que nos han mantenido esgrimiendo distintas defensas. Estábamos reuniendo todos estos elementos para plantearlo. Si bien desde lo personal y profesional tengo total confianza en el funcionamiento, en los resultados y en la seriedad con que se trabaja a nivel de la Dirección Nacional de Trabajo, sé que tiene un volumen de trabajo tan grande que hace que los tiempos sean más lentos. Es por ello que, en primera instancia, vamos a ir hacia el camino de la acción de amparo, mientras terminamos de elaborar la denuncia de acoso frente al Ministerio. Eso lo presentaremos tal vez la semana que viene.

Con relación a la pregunta del legislador relativa al Tribunal de Ética, desconocemos si una vez que el fallo fue notificado a ASSE se adoptó alguna medida. Nosotros no tuvimos noticia de actuaciones posteriores a ese fallo, pero sí cabe aclarar que el doctor Abelleira se desvinculó de la organización por motivo de su jubilación. Capaz esa es la razón por la que ASSE no podía adoptar ninguna medida: porque la persona ya está desvinculada.

De todas maneras, de acuerdo con el enfoque de la normativa actual -el Convenio N° 190 de la OIT-, hay que hacer foco en la prevención. Debería ser una alerta el que haya existido situaciones y este tipo de condena frente a un organismo especializado, como el Tribunal de Ética Médica. Ese fue el sentido: plantear el tema frente a otro órgano en el cual pudiéramos intentar mejor suerte. Pero lo cierto es que la Dirección del Hospital ha estado en conocimiento de esta situación constantemente. Tuvimos un cúmulo probatorio, que no ha sido sencillo porque también en este contexto y de acuerdo con el funcionamiento de ASSE y la interacción con la Universidad de la República, hay un grupo de personas que es débil dentro de esta situación y logra ser influenciado, que son los residentes. Ellos han sido mezclados en esta situación. No sabemos si han sido presionados o no. Así se han dado las cosas.

Algo que creo que le faltó agregar al doctor es que en todo este proceso de estos años, en el hospital se le vienen asignando cirugías de menor complejidad. Eso, de acuerdo con su formación y experiencia, creo que también perjudica al funcionamiento del servicio y, en definitiva, a lo más importante que son los usuarios.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos su comparecencia. Hemos escuchado atentamente.

Ni bien ustedes se retiren, deliberaremos para ver de qué manera vamos a actuar con lo que ustedes han planteado.

Muchas gracias.

(Se retiran de sala el doctor Martín Salvatierra y la doctora Natalia Jordán)

—Quiero informar a las señoras y los señores legisladores que recibí a una delegación de operadores penitenciarios, que plantean un tema relativo a su tarea y la insalubridad de esa tarea. Es un viejo planteo, que seguramente algunos de ustedes ya han tenido. Me dijeron que también iban a pedir una reunión a Sodano y yo les pasé el teléfono.

En suma, estoy solicitando mandar una nota desde la Comisión al área específica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -tienen un integrante de la comisión que está integrada por cuatro o cinco ministerios- para saber en qué está esa cuestión.

(Apoyados)

—Vamos a ir viendo el tema relativo a la delegación que se fue recién.

SEÑORA REPRESENTANTE ETCHEVERRY LIMA.- Solicito a la Comisión que remita la versión taquigráfica de esta reunión a la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social. Me parece que sería importante. Veníamos siguiendo la situación y habíamos sido informados como Comisión, pero era un tema más que nada de acoso laboral y por eso los protagonistas decidieron tener la oportunidad de ser recibidos por esta Comisión. Sin embargo, parte de las cuestiones que han informado hacen al funcionamiento y a la calidad de asistencia de la gestión en ASSE. Por lo tanto, me parece de orden que la versión taquigráfica sea remitida a la Comisión de Salud, si la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social lo estima conveniente.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Solicito la convocatoria al ministro de Trabajo y Seguridad Social por lo que ha venido sucediendo en el hospital en relación a ese funcionario.

Además, me pregunto: ¿es el único funcionario en esas condiciones? Si no es el único funcionario, estamos hablando de otra cosa. Por eso, me parece importante que el ministro de Trabajo venga a darnos la información que pueda tener, su opinión y qué medidas se han tomado en relación a este tema.

Comparto cien por ciento la propuesta de la diputada Etcheverry. Es gravísimo lo que está pasando a partir de estas denuncias que se están haciendo en relación al tema de las cirugías y de la gente que está esperando. Sin duda, creo que la versión taquigráfica tiene que ser enviada a la Comisión de Salud para que se dé continuidad al tema.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Me pregunto por qué convocar solo al ministro de Trabajo. Creo que también está directamente involucrada ASSE en ese asunto. Se podría llamar a las autoridades de ASSE, que son las involucradas más directas porque son las que han tomado las medidas correspondientes.

Otra cosa que quiero decir es que este tema data de hace muchísimos años porque el doctor Mauricio Gervasoni -hoy hablábamos afuera con Lucía- tiene denuncias desde el año 2006. O sea que no es algo de ahora. No se está haciendo nada desde hace muchísimo tiempo, y esa es la preocupación que hemos expresado, tanto Lucía como yo, cuando hicimos uso de la palabra.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Estoy buscando una solución un poco más funcional.

Coincido en qué tiene que ver la parte del Ministerio de Trabajo. Me parece que el órgano rector es ASSE. Las decisiones y el problema lo está teniendo la parte administrativa de ASSE de la regional norte, el Directorio del Hospital y el Directorio de ASSE.

El ministro de Trabajo puede hablar sobre las normativas jurídicas, pero no creo que pueda hacerlo sobre el abuso que está recibiendo el funcionario dentro de la institución pública. Además, con la cantidad de temas que hay, como los problemas con la pesca, con Fábricas Nacionales de Cerveza y otros, no podemos traer al ministro de Trabajo por un caso de acoso laboral de Salto porque si hacemos eso con cada situación laboral independiente, el ministro no va a poder ejercer.

Me parece que tenemos que convocar a las autoridades de ASSE, que es el órgano rector, y en ese caso levanto las dos manos y los dos pies. Sinceramente, me parece que va más por ese lado, en el sentido de ver la falla funcional de la institución, que para mí es notoria -no de ahora, sino de hace años-, y ver cuál es la situación y cuáles son los lazos que hay detrás de toda esa trama. Si en el Colegio Médico se presenta el caso de que un usuario denuncia a un médico por una situación particular equis, se le puede sacar el título al médico. Entonces, me pregunto cómo con una denuncia tan grave, en el Colegio Médico no hay acciones. Es preocupante. Por lo tanto, me parece que va más por ese lado que por el lado del Ministerio de Trabajo.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- En la misma línea de lo que se viene diciendo, creo que se desprende de la declaración de los comparecientes que aún no se ha presentado la denuncia de acoso laboral en el Ministerio. Por lo tanto, me parece que lo que corresponde en este caso es seguir los carriles correspondientes. Si es una situación que se da en el ámbito de ASSE, vamos a citar a las autoridades de ASSE, y en caso de que haya algún tema o alguna duda con el accionar del Ministerio, cuando el Ministerio tenga acción -por lo que dijeron todavía no se plasmó en una denuncia-, si es necesario, se citará.

Me parece que en esta instancia lo que corresponde es convocar a los involucrados directos en esa situación. Quien compareció a esta Comisión es un funcionario del Hospital de Salto. En relación a eso, me parece que, por un tema de gradualidad, tendríamos que comenzar con la citación de los involucrados inmediatos en la situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Propongo que las versiones taquigráficas se envíen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Comisión de Salud y Asistencia Social, como lo pidió la señora diputada Etcheverry y se dirija a ASSE la solicitud de un informe con respecto a la situación.

Si les parece bien, lo hacemos de esa manera y vemos cómo avanza el tema para ver la posibilidad de citar a alguna autoridad del Ministerio.

(Interrupciones)

—En principio no hay denuncia; es lo que dijo el abogado. Está bien.

SEÑORA REPRESENTANTE ETCHEVERRY LIMA.- Comparto un poco el punto de vista de que desde lo administrativo no hay una denuncia presentada en el Ministerio de Trabajo.

Quiero fundamentar mi solicitud en cuanto al envío de las versiones, porque más allá de la situación, muy grave, de acoso laboral, existen también graves situaciones desde el punto de vista asistencial. Por eso, me parece importante que la Comisión de Salud y Asistencia Social las tuviera, para tener claro estas aguas, que a veces se mezclan, obviamente.

Por otro lado, me parece importante que las versiones taquigráficas vayan a ASSE, porque aquí lo que hay es un médico que está denunciando una situación de acoso desde el año 2020, que obviamente involucra, como decía la diputada Roselló, a alguien que tiene varios antecedentes; uno *googlea* y salen; eso también es verdad. Pero lo que también me parece importante es que hay un protocolo que no se ha cumplido, por lo que claramente quedó establecido hoy.

Entonces, me parecía importante también -porque desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos; es de eso lo que se está hablando acá- que el Ministerio de Salud Pública reciba la versión taquigráfica. ¿Por qué? Porque es el rector del sistema y rectoría del sistema implica que también, particularmente, un servicio descentralizado, como es ASSE, esté siendo seguido por el Ministerio de Salud Pública en lo que tiene que ver con la política de recursos humanos y con la gestión de los recursos humanos y con las funciones que estos desempeñan en aras de los cometidos que tiene, como garantizar el acceso a una atención sanitaria de calidad.

Simplemente, quería clarificar este parteaguas para cuidarnos.

Eventualmente, de confirmarse la comparecencia, podrían venir también miembros de la Comisión de Salud -si esta comisión lo entiende pertinente- para optimizar los tiempos, en esa mezcla que hay entre la asistencia y los recursos humanos.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Quiero hacer un planteo formal, como veníamos hablando.

A mí me parece que esto viene del año 2020, con denuncias que tienen antecedentes del año 2006; hay una situación que ya es muy notoria de una mala funcionalidad en lo que es la regional.

Yo le solicitaría a la Comisión que me apoyara en citar al encargado de la regional Norte y a una autoridad, la que ASSE disponga mandar, del Directorio, en respaldo al mismo, digo, para no llamar al Directorio por esta situación. Por eso es que me parece bueno que se mande a un representante de ASSE y también que el Ministerio de Salud Pública mande a un representante político a la Comisión.

Me parece que este es un tema que, jurídicamente, está en las últimas instancias; ya estamos en el año 2024.

Por otro lado, capaz que no tenemos toda la información; quizás haya algo más que desconocemos; entonces, que la planteen en la Comisión.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- En relación a lo que se está hablando, creo que lo que no podemos perder de vista es el tema formal. Aquí lo que hay es una denuncia y todavía hay una investigación que está en curso. Me parece importante que a la hora de recibir a la persona con el planteo se tome cartas en el asunto; ahora, dar por sentado las versiones que se den no corresponde y no es una buena práctica para dar lugar al debido proceso. Me parece que sí es importante acompañar el procedimiento, pero no nos corresponde a nosotros prejuzgar ni sacar conclusiones antes de que los órganos competentes den su veredicto. Obviamente, ante la situación planteada, del hospital, me parece que corresponde hacer la convocatoria correspondiente; ahora, creo que también es importante que se cumplan los procedimientos que corresponden y, más allá de lo que signifique el control o la policía que tenga que hacer cada institución o cada organismo, que se respeten los tiempos y las autonomías y las potestades que tiene cada organización. La nuestra, como Comisión de Trabajo, es recibir la denuncia y hacer la gestión correspondiente para que se pueda cumplir con lo que dice la normativa. Tampoco es función de esta Comisión juzgar ni entrometerse en distintas investigaciones. Por eso me parece importante sí enviar la denuncia a todos los que estén involucrados, está bien que la tenga la mayor cantidad de gente posible, pero es una denuncia. Las denuncias, para que sean confirmadas, tienen que pasar por el debido proceso y este debe culminarse.

SEÑOR PRESIDENTE.- Bien, yo les solicito que nos centremos en la denuncia -como bien decía Jisdonian- que hizo el doctor Salvatierra. La denuncia del doctor Salvatierra contiene una persona que es denunciada por un abuso de funciones; la denuncia acá y próximamente en el Ministerio de Trabajo; entonces, citemos, tal cual Presidencia había planteado, al Ministerio, a quien corresponda, a ASSE; hagamos llegar la versión taquigráfica a la Comisión de Salud y al Ministerio de Trabajo. Creo que por ahí cierra lo que los señores legisladores han planteado.

Estoy de acuerdo con que esto es una denuncia; nosotros no vamos a hacer ningún juicio de valor a este respecto. Simplemente, vamos a citar a quienes el interesado, el doctor Martín Salvatierra, ha planteado. ¿Les parece bien?

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

(Ingresa a sala representantes de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines, UNTMRA, y del sindicato de Cla-Sienz)

—La Comisión le da la bienvenida al sindicato de Cla-Sienz y a los representantes del UNTMRA, señores Luis Ross, Daniel Pereira, Leonardo Díaz, Pablo Larrosa, Andrés Oudri y Carlos Martínez.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Soy integrante del Ejecutivo del sindicato metalúrgico, de nuestra UNTMRA; soy coloniense y hace dieciséis o diecisiete años que tengo un vínculo con la dirección de la UNTMRA.

Agradecemos el espacio y pedimos disculpas por la demora; a veces venir del interior no es tan sencillo como tomarse un COT y tener un viaje de dos o tres horas; nos pasaron algunas cosas en el camino. Así que agradecemos la paciencia.

Lamentablemente -afortunadamente, hay un espacio para hablarlo-, venimos en el siglo XXI a plantear un problema del siglo pasado: que en un centro de trabajo no se permita el ejercicio de la democracia; que empresas que vinieron a invertir no entiendan o se nieguen a entender y a aceptar los derechos de nuestra patria. Es claro que el ser humano tiene derecho a organizarse en este país y en varios ámbitos; uno de ellos es para la negociación colectiva en el centro del trabajo, cuestiones que hemos consagrado hace casi un centenar de años en este país y que reafirmamos en el siglo XXI.

Para nosotros, como colonienses, es un dolor tremendo. Con esta Comisión, tal vez con otros integrantes, hicimos un trabajo muy profundo en Colonia, en la misma dirección -estamos hablando de hace diez o quince años-: seguridad laboral; existencia de las organizaciones; negociaciones colectivas; fomento del laburo. Era eso: recuerdo que se hablaba con esos términos. Y en esos términos la UNTMRA, como sindicato en el departamento de Colonia, ha sido parte del desarrollo del sector autopartistas, del sector metalúrgico y de estaciones de servicio. En el sector autopartistas, a partir de la existencia de la organización y de negociaciones colectivas, el centro de trabajo de autopartistas del departamento de Colonia anda en el entorno de los mil trabajadores, con organización colectiva, con buenas relaciones laborales, y de las otras, pero relaciones laborales enmarcadas en los convenios y en los acuerdos colectivos.

La UNTMRA tiene organización dentro de Montes del Plata, con convenios colectivos, con respeto, con coincidencias y diferencias, pero todo en los marcos de las negociaciones colectivas y del respeto del derecho del individuo a organizarse y en el respeto al capital también. Lamentablemente, nos estamos enfrentando a un punto en la ciudad de Colonia en un lugar que todos tendríamos que revisar: las zonas francas. Es un problema constante organizarnos en las zonas francas, pero nos parece importante destacar lo que nos está pasando con la empresa Cla-Sienz que, unas veces y otras también, nos desconoce y provoca. Quienes somos habitantes de comarcas pequeñas, con inferioridad a 30.000 habitantes, sabemos cómo se estigmatiza a la gente cuando pretende decir que se atenta contra el trabajo.

En realidad, lo que se está pidiendo -los compañeros van a desarrollar el proceso ahora- es que se respeten los acuerdos existentes en este país. No se está pidiendo ninguna novedad a esta gente más que el respeto a los derechos, a organizarse y a discutir en los ámbitos formales que ha creado este país para las relaciones laborales.

SEÑOR ROSS.- Buenos días. Gracias por recibirnos.

Soy trabajador de la empresa Cla-Sienz, ubicada en la zona franca de Colonia del Sacramento.

Después de varias instancias de diálogo con la empresa, por muchos problemas que veníamos sufriendo desde hace varios años, nos encontramos con que no se logró llegar a buen puerto. Después de tres años, el día 21 de febrero, decidimos afiliarnos al sindicato UNTMRA.

Una vez hecha la afiliación, llegada la firma al sindicato y comunicada a nuestros compañeros de trabajo, tanto a los afiliados como a los no afiliados, tuvimos automáticamente cinco despidos de delegados a tres días de la afiliación, pasado un fin de semana; nos afiliamos un jueves y el lunes nos encontramos con cinco despidos; todos éramos delegados. Días después, seis compañeros más, todos afiliados al sindicato, fueron a seguro de paro.

Negado el diálogo con la empresa, citamos a una tripartita en el Ministerio de Trabajo, sin llegar a buen puerto.

La empresa se ha negado al diálogo y se negó al reintegro de los trabajadores. En mi caso, no contaba con seguro de paro porque ya lo había utilizado. La empresa decidió despedirme, pero por un fallo favorable de la ley logramos mi reintegro.

No obstante, pocos días después, se notó la falta de los trabajadores dentro de la empresa, la acumulación de trabajo y la desorganización.

Asimismo, se han logrado algunos de los reintegros del personal en seguro de paro pero, al día de hoy, después de mi reintegro por el fallo favorable de la ley -en dos instancias, porque la empresa apeló el primer fallo-, la empresa sigue haciendo alusión al cierre y a derivar el trabajo. ¿Por qué lo hace? Porque es una empresa que tiene sucursales en el exterior, tanto en Valencia como en Nueva Zelanda.

Nosotros buscamos que no deriven al exterior el trabajo que llevamos haciendo por más de diez años -diecisiete años en el caso de los más antiguos-, que se respete, que tengamos posibilidad de buscar el diálogo y las soluciones para mantener las fuentes laborales dentro del país.

SEÑOR DÍAZ.- Buen día.

Soy responsable de la rama metalúrgica a nivel nacional.

Como dijo el compañero, nosotros hemos buscado relacionarnos con esta empresa en diferentes instancias. Estamos hablando de una empresa nacional; no estamos hablando de una empresa extranjera, sino de una que tiene oficinas en otras partes del mundo, y está buscando dejar sin trabajo a los trabajadores uruguayos, en este caso, a los de Colonia, con la dificultad que implica hoy en día conseguir trabajo en el interior.

Más allá de esto -como decía Carlos cuando comenzaba su intervención-, hemos avanzado en la negociación colectiva en este país. Inclusive, nuestro convenio colectivo marca que si hay una cantidad importante de trabajo y nosotros tenemos una relación con la empresa, podemos discutir - en este caso los trabajadores lo hicieron- y si la empresa dice: "*Ustedes tienen reunión hoy, pero traten de que se haga con determinados trabajadores y que no esté tal oficial o medio oficial porque yo lo necesito; dejámelos y que vaya otro trabajador*", nosotros accedemos. Hoy los compañeros se vinieron del interior y tuvieron una solicitud del encargado de la empresa, que

dijo: "Yo necesito a los torneros. ¿Te animás a dejármelos y a que vayan otros trabajadores a esta reunión en el Parlamento?". Nosotros hoy llevamos adelante esa solicitud de la empresa y así se hizo. Lo que ocurre es que desde hace unos días lo que pasa de la Dirección de la empresa para abajo es una cosa, porque también tuvimos dificultades con los encargados.

Lo que queremos decir es que el sindicato y los trabajadores de esta empresa tienen toda la disposición a negociar.

También nos tocó vivir alguna situación compleja, con provocaciones de parte del empresario -del dueño de la empresa-, que quedó plasmada en la Justicia cuando fuimos a testificar a favor de los trabajadores; desde nuestro punto de vista se dieron situaciones bastante violentas.

Lo que nosotros decimos -en ese sentido, parte de la responsabilidad es de todos nosotros- es cómo hacemos para que esta empresa respete las libertades y los derechos de los trabajadores a estar organizados en el sindicato, en este caso, el metalúrgico.

Simplemente, la dificultad que nos trae acá es esa. Nos preocupa cómo la empresa no permite la organización de los trabajadores y la dificultad de conseguir trabajo en el interior, además de que en este caso se está presionando y amenazando a los trabajadores. Acá hay una amenaza concreta al decir: "Como ustedes se organizan en sindicato, yo me voy a llevar el trabajo del país" y, en este caso, del departamento de Colonia, dentro de una zona franca, detalle no menor, tampoco.

Queríamos trasladar esta preocupación que hoy nos trae acá y hacer estos comentarios.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Quiero ser claro en algunas cosas que pasan en la comunidad. Honestamente, nosotros estamos abogando para que el Ejecutivo nacional de alguna forma reaccione. Ya hay manifestaciones documentales de la Junta Departamental de Colonia por lo que está aconteciendo. La Junta está preocupada y pregunta si la empresa va a respetar las decisiones; la comunidad entera está preocupada por lo grosero del roce; los roces se pueden dar, pero no de esta forma.

Nosotros como sindicato sabemos -los que conocemos a la UNTMRA- que tenemos un abanico de posibilidades de lucha. Sabemos que tener fuerza de lucha no significa ejercerla constantemente, sino ser consecuentes y coherentes en los planteos. En vez de movilizarnos estamos optando constantemente por generar ámbitos de negociación y por respetar los ya existentes.

Creemos que generar movilizaciones en esta coyuntura puede llevar a una mayor diferenciación por parte de esta empresa. Estamos abogando por los medios. Hay un Poder Judicial que dice que estamos en lo cierto y hay una comunidad que nos rodea. Venimos aquí a conversar con ustedes para ver cómo encuadramos esta situación, y tenemos una comunidad con laburo y organización.

Nuestro sindicato cada tanto hace actividades con el municipio, con la Intendencia y con diferentes actores sociales; festejamos nuestro aniversario y lo hacemos en colaboración con la Intendencia. Eso es parte de la sociedad. Nos parece importante reafirmar que la UNTMRA no es una novedad en el departamento de Colonia y mucho menos en la ciudad; no es una novedad. Nos sobran los pergaminos, en casi veinte años, para decir que hemos hecho, y mucho, entre todos, por Colonia. Por esto también nos permitimos decir que estamos acá como colonienses y como uruguayos. Precisamos una clara señal de que acá, en la patria de Artigas, la legislación nacional se debe respetar, sin amenazas y con la mayor comprensión para todos.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Según información que estuve recabando, el 15 de abril salió en *la diaria* que la Justicia había ordenado la reposición laboral de un delegado sindical. O sea que ya la Justicia falló a favor de esta situación.

Con el tema de los otros despidos que se están denunciando ¿cómo viene el tema judicial? Si esos casos son notorios, como el del trabajador aquí presente, la Justicia tiene que remediar de la misma manera.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a sumar una pregunta más. Si bien ustedes se refirieron al tema me gustaría que fueran más específicos.

¿En qué punto está hoy día la mesa de negociación, más allá del fallo de la Justicia respecto al reintegro del trabajador? ¿Cuál es el estado de la mesa de negociación? ¿Cuáles son las cosas que se están acercando y qué les ha dicho el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social? Me gustaría que pudieran ahondar en eso. El resto del planteo está claro.

SEÑOR ROSS.- Después del primer fallo en la ciudad de Colonia del Sacramento la empresa apeló, para lo cual se trasladó a Montevideo. Allí hubo un nuevo fallo favorable hacia mi persona.

A muchos de los casos que van quedando en los próximos días -en menos de un mes- se les culminará el seguro de paro. Tuvimos reintegros en base a la desorganización que se generó dentro de la empresa por la falta de tantos trabajadores. En la primera instancia fueron once. Eso salió a la luz y finalmente se logró el reintegro de los trabajadores. Al día de hoy nos quedan cuatro trabajadores fuera, a los que se les está terminando el seguro de paro.

En cuanto a la mesa de negociación, de las instancias en el Ministerio la empresa se comunica con un abogado de por medio, con el que se habló mucho. Envían un abogado solo para transmitir lo que la empresa dice, sin llegar a buen puerto. La abogada no tiene información necesaria para transmitir y trasmite solo lo que la empresa le dice. O sea que no tenemos diálogo directo; hemos intentado tener diálogo con la empresa, con un encargado de la planta que delegaron para que se comunicara con el comité de base, pero las negociaciones son un poco nulas porque se niega a hablar y cuando acepta hacerlo lo hace con una sola persona; no quiere hacerlo con más de una persona. Entonces, nosotros lo que en parte le pedíamos era que no solo estuviera el que fuera hablar, sino que tuviera al menos una compañía por un tema de las negociaciones, para que de nuestra parte tuviéramos una garantía y de parte de ellos, también. Pero hasta el momento es un poco gris el ambiente -podría decirse así-, no definido. Se tocan los puntos que a ellos más bien les conviene, porque hubo una inspección sorpresa del Ministerio de Trabajo hace dos semanas, después de mi reintegro, y se tocaron puntos importantes en los que la empresa tenía que actuar y son los puntos en los que decidió incluirnos, pero después en el resto no hemos tenido ninguna negociación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes hicieron un viaje largo hasta acá y si bien está claro el tema, en general, lo que hacemos luego de que se retira la delegación es deliberar y ver a dónde podemos hacer llegar estas palabras y en qué podemos colaborar. En sí esta Comisión se trata de eso; habitualmente, lo hacemos luego de que la delegación se retira.

Lo que podemos hacer hoy en día es mandar la versión taquigráfica de esta reunión al Ministerio de Trabajo, a la Inspección General del Trabajo. Además, entiendo que ustedes, al estar en una negociación colectiva, están en contacto con los funcionarios correspondientes. Hoy en día, salvo mejor opinión, es lo que podemos hacer. Si hubiera un paso más, luego de ver qué pasa con el Ministerio, se podría tratar de hablar con la empresa, citarla, pero esta puede venir o no; es algo

que sucede habitualmente con las patronales, porque nosotros no podemos de ninguna manera obligarlos.

Como les decía, ustedes tuvieron unas cuantas horas de viaje y quiero que se vayan con la idea de lo que esta Comisión puede hacer. Me parece importante que lo sepan. No sé qué les parece a los demás diputados.

(Apoyados)

—Se levanta la reunión.

≠