



PARLAMENTO

DEL URUGUAY

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Secretaría

XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 1917 de 2024

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL URUGUAY

Denuncias relacionadas con la situación en Banco Santander

PIT- CNT Y ORGANIZACIÓN NACIONAL DE OBREROS DEL DULCE
Y RAMAS AFINES (ONODRA)

Denuncias relacionadas con la situación en Los Nietitos y Punta Ballena

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 16 de setiembre de 2024

(Sin corregir)

Presidente: Señor Representante Ernesto Gabriel Otero Agüero.

Miembros: Señora Representante María Eugenia Roselló y señores Representantes Rubén Bacigalupe, Daniel Gerhard y Pedro Jisdonian.

Invitados: Por el Consejo del Sector Financiero Privado de AEBU, Juan Fernández, Presidente; Patricia Fisher, Secretaria adjunta; Sonia Lezama, Secretaria del interior y Christian Stein.

Por la Confederación de Sindicatos Industriales (CSI), Danilo Dárdano, Presidente; por la Organización Nacional de Obreros del Dulce y Ramas Afines (ONODRA), Stephani Hourdebaigt, Secretaria General; Natalia Moreira, Secretaria de Organización y doctor Rodolfo Ferreira, asesor legal y por el comité Punta Ballena, Martín Ferreira, delegado.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.



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

La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del Consejo del Sector Financiero Privado de AEBU, integrada por el señor Juan Fernández, presidente; la señora Patricia Fisher, secretaria adjunta; la señora Sonia Lezama, secretaria del Interior, y el señor Christian Stein.

Cuentan con unos 20 minutos para hacer la exposición que ustedes crean necesaria y luego habrá una ronda de preguntas por parte de los señores legisladores y señoras legisladoras.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Buenos días a todos.

Estamos muy agradecidos por estar aquí.

El sindicato de las trabajadoras y trabajadores del sistema financiero, en el día de hoy, llega a esta Comisión para radicar una denuncia. Resulta que el pasado sábado 31 de agosto venció el convenio colectivo de un banco privado grande. El convenio colectivo de trabajo entre AEBU y el Banco Santander llegó a su vencimiento. Mientras eso sucedía, y varios meses antes -incluso con la decisión de continuar en esa tarea-, el sindicato y la empresa estaban negociando, sin hallar -por cierto, aún- el punto de encuentro para renovar el convenio colectivo, pero trabajando en ese sentido. El banco, en la persona de su gerente general, el señor Gustavo Trelles, ya había comunicado a los trabajadores que el 30 de agosto -con o sin convenio colectivo- existirían para los trabajadores nuevas y mejores condiciones.

Días previos a ese vencimiento ocurrido el sábado se habían reunido en asamblea los trabajadores de esa institución y la última propuesta presentada por el Banco Santander había sido descartada, desechada y no aprobada unánimemente. Con este Banco y el sindicato existe una trayectoria de 40 años de negociación colectiva. El sindicato se disponía a avanzar -es parte de su perfil y de su identidad-, incluso con el convenio colectivo vencido, en procura de un acuerdo. Lo venimos intentando en el sistema financiero privado, muy particularmente el perteneciente a los bancos, a los 9 bancos que conforman el sistema financiero privado -todos ellos extranjeros-, 7 de ellos agremiados en una cámara, la Asociación de Bancos Privados del Uruguay.

Desde el 1º de diciembre de 2023 -con esas instituciones, con la Asociación de Bancos Privados- procuramos arribar a un acuerdo a nivel del sector. Hablo de un acuerdo que no existe entre los trabajadores y esta gremial de bancos desde 1998, momento de la última edición de un convenio colectivo del sector. En instancias de la proximidad del vencimiento de varios convenios colectivos se hizo un esfuerzo por arribar a un acuerdo del sector que no prosperó. El sindicato tuvo la capacidad, la amplitud y la visión de poder atender toda la plataforma de los bancos privados. La porción de la plataforma no fue tomada en su totalidad, sino parcialmente, y para información de las señoras y los señores legisladores, a beneplácito de la contraparte. Sin embargo, al momento de trabajar sobre la plataforma del sindicato, que traía solo tres postulados -ninguno con un correlato económico-, fue descartada de plano. Naturalmente que imponer no es negociar y, por lo tanto, no arribamos a un acuerdo. Fue en ese contexto que a mediados de mayo -habiendo comenzado en diciembre del año pasado- la negociación bajó del nivel de sector al de empresa, en esa forma de negociar que hemos tenido en los últimos 27 años: cada banco con su comisión representativa negociando su convenio colectivo.

Las últimas renovaciones que contienen exactamente todas las condiciones y los beneficios fueron reconsideradas y revisadas hace dos años. Cabe señalar que a partir de 2023 la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias -al igual que todo el sistema- sufrió reformas. Fue a partir de la reforma que requirió la Caja de Jubilaciones y

Pensiones Bancarias que a través de una resolución ejemplar, en el sentido de que participaron y contribuyeron los trabajadores, participaron y contribuyeron las empresas y participó y contribuyó el Estado se llegó a una solución. Por lo tanto, al día de hoy seguimos saludando ese estilo de reforma, la metodología aplicada para la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, porque los bancos, al igual que los trabajadores y el Estado, pusimos para la solución. Los trabajadores pusimos años de vida, en la medida en que se corrió la edad mínima jubilatoria; por lo tanto, pusimos años de aporte en actividad y menos años de etapa jubilatoria y de cobro de pasividades y pensiones. Ese fue, entonces, el aporte de los trabajadores; el Estado brindando garantías para la emisión de deuda que la Caja requiere para salir de un pasaje, de un período, en el cual demuestra déficit nuestro esquema jubilatorio, y las empresas haciendo aportes económicos a nuestra seguridad social.

Pues bien, la situación de desencuentro que tuvimos cuando quisimos arribar a un acuerdo con la Asociación de Bancos Privados del Uruguay -es decir, un acuerdo a nivel de sector- está fundamentada en que los bancos privados, con la renovación de los convenios colectivos, pretenden generar las economías, los ahorros, para recuperar el dinero que aportaron para la solución, situación que entendemos como absolutamente deshonesto, ya que contribuimos y participamos de un proceso -que luego señalamos como ejemplar- para una solución. Por lo tanto, no es de recibo, no es honesto, que una parte pretenda quitar a otra de las partes de la solución beneficios y condiciones de manera de recuperar su aporte a la solución.

Esta no es la única dificultad que estamos atravesando con el grupo económico Santander -grupo económico español- por el hecho de que el lunes 2 de setiembre, una vez vencido el convenio colectivo, su gerente general se arrogó el rol y la posibilidad de establecer unilateralmente, prescindiendo del sindicato, nuevas condiciones, nuevos beneficios y nuevos sistemas de vínculo con sus trabajadores. Eso de por sí significa un incumplimiento a la Ley de Negociación Colectiva y un desconocimiento de la autonomía colectiva e implica arrogarse el lugar del sindicato para gestar nuevas condiciones, todas en materia de convención colectiva.

Reitero que esta no es la única dificultad que tenemos con este grupo económico. También, en su financiera, Creditel -el grupo económico Santander tiene dos financieras: Crédito de la Casa y Creditel-, a partir del 1º de agosto, este banco consagró una rebaja salarial en un contexto en el que sus condiciones económicas, sus perspectivas, no merecen ningún tipo de reestructura y si las merecieran deberían ser en acuerdo con el sindicato. Sin embargo, en la empresa Creditel -colateral al Banco Santander y perteneciente al grupo Santander- en estos días se constató una rebaja salarial y también sus trabajadores están en conflicto con este grupo económico.

Por lo relatado, esta situación encuentra a este sindicato desarrollando un conflicto que tiene dentro sus objetivos poder reestablecer un ámbito de diálogo y de negociación. Eso sí, la situación y la coyuntura requieren que esa reedición de un ámbito de negociación sea abordada con seriedad y realizada de buena fe; no es lo que está sucediendo.

El éxito y desempeño económico, producto del esfuerzo de sus trabajadores, que está demostrando este grupo económico en este país hace que los planteos voraces y mezquinos -que ya hemos informado a esta Comisión que se originan en su intención de recuperar lo que honestamente debieron haber aportado para la solución- sean de tal magnitud para beneficios y condiciones consagradas en una negociación colectiva que se inició hace cuarenta años, que resulta inadmisibles para este sindicato que no se arribe a un acuerdo si no es en la base de la participación en conjunto, del respeto de la organización sindical y de la legislación nacional.

Hasta aquí y a cuenta de nuestro deseo de poder evacuar todas las consultas que sean necesarias y los conceptos que no hayan podido quedar claros, una vez desarrollado lo que hace referencia específicamente a esta Comisión, queremos decir que el sindicato no solo está denunciando el avasallamiento, la transgresión a la autonomía colectiva y la legislación nacional -porque vivimos en un país donde es obligatorio negociar y es de beneplácito de los trabajadores que así sea-, sino que también tenemos que decir aquí -porque finalmente estamos en la casa de la expresión máxima de la pluralidad y de la participación de nuestra democracia- que no solo los trabajadores están siendo perjudicados por este grupo económico: también lo están siendo los clientes.

En el mes de mayo próximo pasado este banco, denotando problemas de seguridad en materia de la información que maneja de sus clientes, tuvo una fuga de información de clientes y trabajadores en Chile, España y lo que nos interesa hoy: aquí en Uruguay. La actitud de este grupo económico -que claramente ha decidido quedarse por fuera de la normativa, al menos en nuestro país- dejó mucho que desear al punto que este sindicato, arrogándose un rol que no le es inédito y que muchas veces ha necesitado y decidido adoptar, salió a comunicar y a educar financieramente a la población y a los clientes sobre los perjuicios por los que puede verse afectado cualquier ciudadano o ciudadana cliente de ese banco cuando su información personal -cuentas, números, datos personales, identificaciones, direcciones de *e-mail*, teléfonos, y otros tantos datos que no se nos han querido confirmar- cae en manos de personas que con ello pueden realizarles fraudes. Por lo tanto, hoy afirmamos que el incumplimiento a la normativa, esa voluntad clara y evidente del grupo económico Santander -de origen español- de colocarse por fuera de las normativas no solo afecta a los trabajadores, sino también a los clientes, porque al día de hoy este grupo económico no asume la responsabilidad de información que tiene con sus clientes.

Por último, el Estado todo. En las últimas horas -creo que esto sucedió el jueves- una investigación periodística arrojó, es decir, emitió la información -*La Diaria*, creo que fue- de que el Banco Santander había sido multado por el Banco Central del Uruguay. El origen de esa multa es el reiterado incumplimiento en calidad, tiempo y forma de información que el Banco Central requería al Banco a instancias de la Unidad de Información y Análisis Financiero que, en otras palabras, es la que investiga posibles acciones sospechosas de lavado de activos.

Entonces, la tríada de grupos afectados a esta altura somos los trabajadores, los clientes y todos los uruguayos y uruguayas, que vemos las severas dificultades para prevenir el lavado de activos.

Si se trata de lavado de activos, claramente, el dinero procede de actividades ilícitas, entre ellas narcotráfico, terrorismo, trata de personas y un collar interminable de otras actividades que, por supuesto, no traen tranquilidad a nuestro país y nos están mostrando dramática y cotidianamente sus aristas más complejas, complicadas y lamentables.

Es tiempo de que se atienda esta denuncia. Nosotros estamos más que agradecidos por la pronta atención que han hecho a nuestro planteo. Reiteramos que esto ya trasciende las dificultades que tenemos los trabajadores, que defendemos la negociación colectiva y que requerimos de ella, ya que entendemos que es uno de los pilares que hacen que nuestra nación adquiera la calidad democrática, que luego se reconoce desde muchas partes del planeta. Por lo tanto, no es una vulneración menor. Es muy importante que estas corporaciones internacionales, que vienen a trabajar en nuestro país, respeten la normativa como lo hacen, por ejemplo, los trabajadores.

Muchas gracias.

Agradecemos sus preguntas.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Buenos días. Le doy la bienvenida a la delegación.

Estaba recordando cuándo fue la última vez que recibimos a la banca privada; creo que fue por el Citibank, hace dos o tres años. En algún aspecto la situación parece repetirse.

La última parte de la exposición es preocupante. No tiene que ver, estrictamente, con nuestra materia, por lo que sería conveniente pasarla a la comisión más pertinente, ya que no deja de ser una denuncia y una advertencia bien importante. Así que por no ser materia de esta Comisión, no voy a ahondar en ese aspecto.

Simplemente, quiero consultar cómo fue comunicada la caída de los derechos que se habían negociado a la hora del vencimiento: si fue en una instancia de diálogo -más allá de que uno no la comparta- o si fue comunicada de otra manera. En estos años hemos observado que, muchas veces, se comunican hasta despidos por mensaje de texto. ¿En este caso cómo fue?

La otra pregunta es si el Ministerio de Trabajo ya tomó cartas en el asunto.

La tercera pregunta es si esta caída de todo lo negociado viene con una explicación económica. ¿Se muestran datos en los que el empleador demuestra que le está costando sostener esos *beneficios* -entre comillas- o derechos, como preferimos llamarle? Muchas veces sucede que empleadores necesitan un desenganche, como le llaman.

Esas son las tres preguntas que quiero hacer con respecto a esta situación.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Le doy la bienvenida a la delegación; es un gusto que estén aquí.

Estuvimos indagando un poco acerca de lo que ustedes vienen planteando. Nos han manifestado que esta situación no solamente es del Banco Santander y que la génesis se ha dado en conversaciones que han tenido ustedes el año pasado, por ejemplo, en las que las autoridades les habían manifestado la intención de modificar estos convenios colectivos, que tienen cláusulas muy antiguas -datan de hace sesenta años- y que, por lo tanto, contienen disposiciones que no se ajustan a los cambios que ha habido, sobre todo, en las relaciones laborales.

Una de las cuestiones que se pretende modificar -ustedes lo expresaron recién cuando hicieron uso de la palabra- es la que refiere al incremento salarial en base a la antigüedad y no al mérito. Claramente, esto es bien importante porque hay trabajadores del Banco que por la misma tarea tienen diferentes salarios.

En base a ese análisis y a esos datos que me han aportado les quiero hacer algunas consultas. ¿Ustedes consideran que no es discriminatorio que los trabajadores ganen diferente sueldo haciendo las mismas tareas en base a la antigüedad y no al mérito? ¿Ustedes consideran que tienen malos salarios? ¿Las autoridades bancarias les han propuesto reducirles los salarios? ¿Les han quitado beneficios o están hablando de mejoras de ahora para adelante?

También tengo un informe de Ceres que muestra que los trabajadores bancarios uruguayos son los más caros del planeta. En cuanto a eso quería hacerles esta consulta, si ustedes consideran que haya decenas de personas cobrando más de \$ 300.000 por tareas rutinarias y administrativas.

Por ahora, estas son mis consultas; quizás luego me surjan algunas más.

SEÑOR REPRESENTANTE BACIGALUPE.- Agradecemos la presencia de la delegación.

Hemos escuchado atentamente todo lo que el presidente ha manifestado.

Recién estábamos mirando el material que nos mandaron por escrito.

A fin de que conste en la versión taquigráfica, sería bueno que explicaran cuáles son los beneficios que estarían perdiendo los trabajadores del Banco Santander. Me gustaría que los especificaran un poco más para que nosotros podamos saber, por parte de ustedes -seguramente, después haremos algunas consultas-, cuáles son las pérdidas y los cambios de condiciones que tendrían, porque creo que no se expresaron.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- En cuanto a la consulta de Gerhard, respondo que se comunicó mediante un correo electrónico dirigido individualmente a cada trabajador.

Nosotros creemos en la autonomía colectiva. AEBU es un sindicato con ochenta y tres años de trayectoria. Está presente en ese Banco desde su origen. También estuvo presente en cada uno de los bancos que Banco Santander, luego, fue adquiriendo.

Entonces, fue mediante un correo electrónico, desconociendo la organización sindical. Se comunicó de manera individual, enunciando en forma unilateral qué cosas quedaban sin efecto del convenio colectivo y cuáles el Banco, unilateralmente, decidía que debían seguir teniendo vigencia.

Luego, se enunció una suerte de beneficios económicos a término y sin mucha claridad, sin mucha especificación, como contraprestación por los perjuicios que estas decisiones unilaterales implicaban; es decir, una suerte de compensar por lo perdido.

Ese fue el sistema.

Pocas horas después -también desconociendo la organización sindical, la autonomía colectiva y el derecho en materia laboral-, el Banco empezó a convocar a cada uno de los trabajadores a tomar un café para explicarles las condiciones y que eligieran de un menú de beneficios acotados en el tiempo que la institución instaura unilateralmente, arrogándose las funciones de la autonomía colectiva y eludiendo de manera clara la obligación que tenemos todos los y las orientales de practicar la negociación colectiva. Esa fue la forma que se tuvo.

El Ministerio no ha tomado cartas en el asunto, pero está informado.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- ¿Me permite?

Recién estoy cayendo en la cuenta de algo. ¿La hoja que nos anexaron en la documentación es la invitación a conversar con los trabajadores individualmente?

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Sí, es así, Gerhard.

Omití decirlo: en la carpeta está la forma en la que el Banco, desde el 2 de setiembre, manejará el vínculo con los trabajadores, desconociendo a la organización sindical y llevando la concepción colectiva de la materia a una negociación individual, algo que realmente está contaminando ya no el sistema financiero, sino el mundo del trabajo en nuestro país. Esa es la nueva tendencia; es poco democrática, irreverente y otra cantidad de calificativos. Eso es lo que está en boga; es algo que, como tantas otras cosas, no nos debe enorgullecer como sociedad.

Como decía, el Ministerio está informado de la situación y al momento no se han gestado acciones específicas sobre esta problemática.

No es por problemas económicos que los bancos tienen mayúsculas aspiraciones en materia de reducción de costos.

Insisto: esto hace dos años no era materia de discusión. Los convenios colectivos no eran obsoletos y no dificultaban el desarrollo del sistema financiero que, año a año, expone resultados fantásticos, producto del trabajo de sus trabajadores y que sorprende

rompiendo récords. Hace dos años esto no era materia de discusión; no es un obstáculo hoy ni lo era hace dos años para que las empresas se desarrollaran.

Los resultados del Banco Santander, en particular, son extraordinarios. El año pasado alcanzó una cifra récord de US\$ 177 millones de utilidades y en el primer semestre del año en curso, va en 93. Todos sabemos -al menos quienes trabajamos en esta industria-, que el segundo semestre siempre supera la productividad del primero. Por lo tanto, este grupo económico romperá nuevamente todos los récords en materia de productividad, que se incrementa exponencialmente por cada uno de sus trabajadores y del resultado de la misma.

El hecho de que no sean los problemas económicos los que fundamenten los planteos recibidos -de los cuales, ya saben, ninguno es tabú, porque todos fueron atendidos por el sindicato-, extrema la dificultad al momento de arribar a acuerdos. Lo digo porque este sindicato sabe de esperar y de priorizar el interés nacional de la industria; alcanza con repasar la actitud de este colectivo de trabajadoras y trabajadores en el año 2002. Entonces, sabemos de esperar, sabemos de negociar y sabemos de, con creatividad e integrados al resto de la sociedad, contribuir para solucionar grandes problemáticas. Lo que sucede es que esa no es la coyuntura. Eso hace inaceptable un planteo tan voraz en pos de la superproductividad.

La diputada Roselló habló sobre cláusulas antiguas, que son las que están en los objetivos de la Asociación de Bancos Privados, muy particularmente de Santander, que es el que está incumpliendo.

Esas cláusulas, María Eugenia, hace un año en algunos bancos y dos años en los que datan de más tiempo, no eran parte de las objeciones por parte de los bancos. No lo eran porque, honestamente, no son la dificultad. No lo son en términos económicos; así lo demuestran la altísima rentabilidad y la productividad que aumenta, si las analizamos en relación a la cantidad de puestos de trabajo que tienen.

Estas cláusulas no son antiguas. Son muy caras en lo afectivo y, también, en lo económico para los trabajadores. Ese es el objetivo que justifica la observación y es el objetivo que se han planteado algunos bancos privados, todos integrantes de la Asociación de Bancos Privados.

Se plantea la antigüedad versus el mérito, de alguna manera. ¿Qué se debe premiar? ¿La antigüedad o el mérito?

El mérito se premia siempre que un banco intente premiar el mérito de un trabajador. El sindicato se ha preocupado por fijar mínimos, laudos y descripciones de categorías para que se pague, por lo menos, el mínimo del sector. No hay topes para premiar a trabajadores. Lo que es claro es que, sobre todo en el sector privado de estas corporaciones -todas extranjeras-, se practica en forma muy desagradable desde el punto de vista sindical y despreciable, una política antisindical muy fuerte.

Entonces, premios: reconocer la permanencia en la antigüedad y el mayor *expertise* en una tarea.

Todos, cuando llegamos a trabajar al sistema financiero, aprendemos de un compañero mayor que es quien nos enseña la tarea. Eso, que se va adquiriendo con el tiempo, se premia a razón de \$ 1000 por año. Una vez que llega nuestro aniversario de fecha de ingreso a la empresa o en el almanaque el 31 de diciembre, se establece un incremento, que lo que premia es el mayor *expertise* y el compromiso con la organización mediante la antigüedad.

Así que el mérito existe y la antigüedad existe. La antigüedad, muchas veces, es la posibilidad que tiene un trabajador sindicalizado de obtener un premio, ya que los

reconocimientos son muy selectivos y la mayoría de las veces -si no todas- son escogidos para un trabajador que no haya hecho una opción colectiva de su vida laboral, una opción sindical.

¿Es discriminatorio esto de la antigüedad porque alguien haciendo la misma tarea tenga un salario mayor que otro? No, no es discriminatorio porque el salario está fijado en lo mismo y la diferencia está dada por la trayectoria y, por lo tanto, por el mayor *expertise*. Puede pasar que mi partida por antigüedad sea de \$ 4000 y la tuya solo de \$ 2.000, y que compartamos la misma tarea. Lo que pasa es que no se nos está premiando nuestro salario, sino que se nos está reconociendo la antigüedad y la mayor experiencia por medio de esa partida. En consecuencia, no es discriminatoria.

¿Hay reducción de beneficios? Lo que se ha procurado, para quien tiene un beneficio, es congelar su monto económico y no reeditarlos; es decir, congelarlo, detenerlo en el tiempo. Se generarán ahorros para estas instituciones que, en realidad, por estos tiempos y en los últimos años -inclusive, en la pandemia-, no requirieron de ningún tipo de apoyo porque no dejaron de generar utilidades. Reitero que esto es así para nuestro beneplácito, porque es el producto de nuestro trabajo; eso es lo que se reconoce: parte de las evidencias reconocen la capacidad y el involucramiento de los trabajadores del sistema financiero con la industria.

Por lo tanto, no hay reducción en el presente. En el futuro, en la medida en que estos beneficios se congelan y en que quienes ingresen a trabajar al sistema ya no los tendrán, los ahorros se generarán. Habrá trabajadores con ese beneficio congelado, pero vigente en su salario -detenido, pero vigente- y compañeros que ingresarán a la actividad sin tener estas posibilidades, cuando el contexto económico no lo justifica. Ceres dice -no lo conozco, pero sí nos lo han mencionado- que podríamos ser los trabajadores del sistema financiero más caros del planeta. Yo no lo puedo afirmar. Sé que, por ejemplo, un trabajador del Banco Santander en España tiene el mismo salario que un trabajador del Banco Santander en Montevideo, sabiendo que son salarios para la vida de Europa, con un nivel de consumo, de confort, etcétera. En este caso, medidos en monedas neutras, el salario sería el mismo. Así que por allí no debería haber discrepancias.

Lo que sí también reconozco -por algún encuentro con compañeros de otras partes del mundo- es que probablemente en Perú, en Bolivia el mismo banco paga la mitad de lo que paga aquí en Uruguay, y esto tiene que ver con la falta de organización sindical en algunas partes del mundo donde esta actividad se reprime, como mucho les gustaría a estas empresas que están mostrando un sesgo tan antisindical, pero como sociedad no lo hemos permitido y nos debemos congratular de ello.

Respecto a la pregunta del diputado Bacigalupe acerca de cuáles son los beneficios que se pierden, le acabo de contar a María Eugenia que hay cosas que no se pierden, pero sí se detienen hacia el futuro cuando son acumulativas y los trabajadores nuevos, los que entren al sistema, ya no las tendrían. Una es la antigüedad, que no es discriminatoria y que es una suerte de compensación por la discriminación sindical, pero además, lo es porque reconoce el *expertise*, el desarrollo dentro de la institución y el involucramiento con una empresa. La antigüedad es una de ellas.

Luego, existen escalas, aumentos que se dan con el transcurso del tiempo, junto con los cuales el trabajador adquiere mayor responsabilidad. Esto se mide por el transcurso del tiempo. Por ejemplo, alguien que entra al sistema financiero, a un banco privado, a los 10 años deja de ser auxiliar para ser oficial. La persona ya tiene un *expertise*, la curva de aprendizaje está cumplida y el salario allí tiene una escala. Cuando ese trabajador llega a los 20 años, adquiere la categoría de Oficial 2; mayor transcurso del tiempo, responsabilidades: llega a tener ahí una escala. Hay instituciones en las que

esas escalas continúan y hay un *gradé* que acompaña el transcurso del tiempo premiando la experticia.

Esas categorías están cuestionadas, la Asociación de Bancos Privados del Uruguay desea eliminarlas y el Santander en particular está dispuesto a no negociar y mantenerse en este planteo de que emite unilateralmente cuáles son las nuevas normas. En el tema escalas, el Banco Santander llega hasta ese Oficial 2; el sindicato tuvo la visión, la claridad o la oportunidad de colocar estas escalas a nivel de consejos de salarios y entonces, hasta la escala Oficial 2 está a resguardo en los consejos de salarios porque eso tiene vocación de permanencia, pero en otras instituciones que todavía se mantienen negociando, hay mayores escalas y el sindicato pretende que si se van a modificar, sea a partir de la negociación y la plataforma de los trabajadores también sea reconocida.

Además, hay un pago diferencial de los salarios mediante un viático de zona balnearia, reconociendo un mayor costo de vida en las zonas turísticas, como Maldonado y Colonia. Esto también se congelaría, por lo que un nuevo trabajador no lo tendría; solo lo seguirían percibiendo los que lo tienen en la actualidad. Por lo tanto, para esos ahorros que procuran para recuperar el aporte que tuvieron que hacer para la solución de la Caja contarán con que un nuevo trabajador en esas localidades ya no tendría este beneficio.

Luego, el sindicato, desde el año 1986, tiene convenido con los bancos una colaboración para la guardería de AEBU -que fundó nuestro sindicato en el año 1974 en situaciones muy dramáticas y que mantiene con un muy buen nivel de servicio y mucho prestigio-, pero los bancos han planteado su decisión de no colaborar más con ese aporte. Corresponde señalar que el aporte que realizaban los bancos no estaba vinculado a que los hijos de sus trabajadores fueran a esa guardería. Era un simple y llano aporte a la guardería del sindicato y allí fueron destinados todos los fondos que hasta el día de hoy vienen financiando el Sistema de Cuidados desde hace tantos años y no por las fundamentaciones que tiene hoy. En plena dictadura, los hijos e hijas de trabajadores que ya no estaban en el país o no estaban en libertad como reflejo o consecuencia del golpe de Estado, por la instauración de la dictadura, fueron acogidos por el sindicato, abrazados por todos, con el financiamiento que dimos los trabajadores, hasta que en el año 1986, en otra coyuntura política claramente diferente, los bancos pasaron a colaborar y en este período económico tan exitoso han decidido no hacerlo más.

(Diálogos)

—Cuando tenemos 25 años de actividad, se nos otorga una licencia que se llama *“licencia de los 25 años”*. Nuestros convenios colectivos adquirieron por el transcurso del tiempo una licencia especial que toma la cantidad de días acumulados y los lleva a 90 días corridos, por única vez, como un premio por esa adhesión a la organización, a la empresa, por el involucramiento, el compromiso. Esto se pretende congelar; quien ya la usufructuó la usufructuó; quien en vez de 25 años tiene 12 años y medio en la empresa, pues no serán 90 días, serán 45, se pretende congelarlos a prorrata. Es muy importante la cantidad de dinero que significan estos beneficios por el simple hecho de congelarlo y no darlo a los nuevos trabajadores que lleguen al sistema.

En la alocución por momentos hablé de un banco, por momentos hablamos de una financiera, Creditel, y hablamos de una asociación de bancos privados. Le preocupa y ocupa al sindicato que esta actitud demostrada, plasmada y comunicada por el Banco Santander a cada uno de sus trabajadores individualmente tenga un efecto contagio en el sistema. ¿Por qué? Porque hay una clara constatación de que la Asociación de Bancos Privados del Uruguay no es indiferente a lo que está sucediendo en el Banco Santander. Es verdad que BBVA, Scotiabank e Itaú tienen sus convenios colectivos vencidos desde mucho antes del 2 de setiembre -Itaú lo tiene vencido desde abril y BBVA y Scotiabank, desde junio y julio, respectivamente-, pero a pesar de que también habían prometido que

tolerarían los convenios colectivos hasta el 31 de agosto, ha transcurrido el 31 de agosto y celebramos que sigan negociando y dialogando con los trabajadores para conseguir arribar a nuevos acuerdos. Pero no es menor y es imposible no visualizar con total nitidez que el Banco Santander coloca como su vocera a la directora ejecutiva de los bancos privados. Quiere decir que la dirección de la Asociación de Bancos Privados del Uruguay está conteste y le parece que está muy bien el accionar del Banco Santander. Nos preocupa entonces un nivel de contagio porque las dimensiones que tiene el conflicto que se está desarrollando está a la altura de que todo un sindicato está alerta, pero el foco está en un lugar. De tomar el mismo camino estos otros bancos privados, estaremos ante una situación tantas veces más grande como bancos vayan adhiriendo a este incorrecto e ilegítimo proceder. Recordemos que lo que está siendo vulnerada es la legislación nacional y que la están vulnerando corporaciones multinacionales de origen extranjero; a la postre el cuestionamiento es si el poder económico -muchas veces varias veces más grande que el PBI de muchísimos países- no está trasgrediendo la soberanía de nuestro país, ya que deciden colocarse por fuera de la normativa sin ningún prurito.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Damos la bienvenida a la delegación.

Agradecemos lo que se dijo en la última parte de la intervención porque esclarece un poco el objeto, cuáles son, en definitiva, los beneficios, más allá de que, obviamente, cada uno puede tener un punto de vista de lo que significan la antigüedad y la productividad. Esas son claramente posturas y cada una puede tener su justificación; no nos corresponde a nosotros hacer la distinción.

Sin duda, estamos convencidos de que es fundamental para el funcionamiento de la economía y para el funcionamiento de cualquier empresa que sea productiva, por lo cual muchas veces -y esta sí es una opinión personal- puede haber muy buenos funcionarios y muy malos funcionarios que por más que estén 20 años o 30 años van a ser malos funcionarios igual y no sé si sería lo ideal premiar a los malos funcionarios solo por estar, pero esta es una opinión mía.

Entiendo lo que pueda significar el viático en los balnearios; antiguamente había oficinas que funcionaban solo en verano, con gente que se trasladaba desde Montevideo. Hoy en día, por ejemplo, en Maldonado trabaja mucha gente que vive ahí y calculo que no debe significar una diferencia tan importante. Obviamente, me gustaría saber un poco más al respecto.

Otro de los puntos que mencionaron fue la guardería. Me gustaría saber si tienen una estimación de cuántos alumnos tiene la guardería y qué costo tiene.

En relación con la licencia, quiero saber si además de los días reglamentarios pueden ser hasta 90 más los 20.

(Interrupción del señor Christian Stein)

—Perfecto; esa era mi duda; 90 días por año de licencia.

En relación con la competitividad, ustedes hablaban de lo que gana un funcionario en España y de lo que gana un funcionario bancario en América Latina. Obviamente, uno siempre tiene la expectativa de que los trabajadores puedan tener un salario mejor y el mejor salario posible, pero está claro también que la competencia de los bancos uruguayos no es con España, sino con la región, quizás los clientes puedan ser más en función de las características de los países vecinos y en relación a eso vean cuál es la posibilidad de mejorar la rentabilidad. Está claro que hay un aumento de la productividad -ustedes hablaban de resultados positivos de los bancos-, pero también está claro que la productividad no es una condición para mejorar los salarios; la productividad se está dando, pero la condición para mejorar o aumentar está dada por la antigüedad. Esto es lo que entiendo yo y me gustaría que ustedes me explicaran si es distinto o no, ya que

-como todos sabemos- es un sector que en Uruguay -por tradición y por la situación que siempre ha tenido el gremio en la sociedad- siempre ha sido muy bien remunerado.

También ustedes hablaron de “*vulnerar*” en la negociación, en la suscripción de un acuerdo. O sea, el acuerdo lo va a firmar el gremio con el empleador; no va a haber un acuerdo particular con cada uno de los funcionarios. ¿Se puede dar esa situación y que el gremio no participe en la negociación o lo que está pasando es que hay una conversación entre la empresa y el trabajador y, en definitiva, el que va a terminar suscribiendo un acuerdo en una negociación tripartita en el Ministerio va a ser AEBU y no los trabajadores por sí solos?

Esas son mis consultas, presidente.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes de darle la palabra a la delegación, les pido si pueden responder las tres preguntas que yo le anoté al diputado Jisdonian en 5 minutos, porque tenemos a la otra delegación hace rato afuera y está esperando para entrar.

SEÑORA LEZAMA.- Integro el Consejo del Sector Financiero Privado, pero además soy trabajadora del Banco Santander desde el año 2006, cuando ingresamos un grupo importante de compañeros al ABN AMRO. Antes habíamos sido trabajadores del Banco Comercial; posteriormente, lo fuimos del ABN AMRO, hoy somos del Banco Santander, y hay un contingente importante de compañeros en esa situación. Digo esto por la importancia que tiene nuestra AEBU en esa continuidad laboral que tuvimos; no solamente nuestra AEBU, sino AEBU con todo el compromiso del Estado en aquellos 2002 tan difíciles por los que atravesó todo el sistema financiero y fuimos un resorte fundamental de apoyo, de trabajo fuertemente mancomunado para sostener algo que se nos caía que no eran solo los bancos, sino el país.

Esa es nuestra AEBU; esa es nuestra AEBU en la forma de trabajar, en la forma de buscar soluciones, en la forma de buscar caminos que, sin lugar a dudas, siempre sean de construcción y mirando con sustentabilidad el futuro.

Me permití hacer este pequeño preámbulo para decir cómo sentimos hoy los trabajadores de Banco Santander esta situación.

Lo primero que me parece bien importante dejar sólido es la denuncia que hoy estamos presentando acá: es una denuncia ante la violación de la negociación colectiva; es una denuncia hacia el atropello al derecho colectivo. Todos los que estamos acá -y, sin duda, ustedes, diputados y diputadas- sabemos el valor que tiene la negociación colectiva, el diálogo social y encontrar consensos y acuerdos de esa forma. Sin lugar a dudas, sin negociación colectiva no hay derecho colectivo, y sin derecho colectivo, no hay libertad sindical. ¡Esto es lo más grave, lo más grave que nosotros ponemos arriba de la mesa!

Podremos seguir discutiendo el convenio colectivo -porque esa discusión tiene un día y otro y tendremos que sentarnos a conversar-, pero lo que hoy está haciendo Banco Santander es poner la tapa a esa negociación colectiva, y eso para nosotros es gravísimo: que una empresa multinacional, una empresa bancaria, una empresa que es líder en el sistema financiero esté hoy haciendo esto como punta de lanza en nuestro Uruguay. La negociación colectiva para nosotros ha sido un baluarte fundamental, orgullo en el mundo de lo que es el derecho y la escuela laboral uruguaya -un país tan chiquito que da tantos ejemplos en el mundo- y hoy esta empresa multinacional está queriendo terminar y matar -uso esta palabra-, asesinar nuestro derecho colectivo.

Cuando empezamos a negociar con el Banco Santander como representativa -Christian Stein es nuestro compañero presidente de la representativa, yo soy otra

compañera integrante; tenemos una representativa de siete compañeros representantes de todos nuestros trabajadores; no somos solamente voceros de políticas globales, centrales, que nuestro sindicato puede estar mirando, tenemos la representatividad de nuestros compañeros en el núcleo Santander para poder salir adelante-, comenzamos a hacer un convenio colectivo que dijimos: *“Será histórico, será revolucionario”*; como sindicato ya lo anteponíamos en su momento. Obviamente, después nos dimos cuenta de qué palabra estábamos diciendo en un lugar donde no se quería trabajar sobre negociación colectiva, y eso es lo que está pasando.

Todos estos puntos que figuran acá fueron impuestos de forma arbitraria, sin tener en cuenta la plataforma que habíamos llevado, a pesar de que les dijimos: *“¿Saben qué? Nos sentimos muy incómodos trabajando de esta forma. Esta no es una mesa de diálogo; esta no es una mesa de búsqueda de lo que habíamos propuesto en su momento: esta es una mesa de imposición”*. Querían arrebatarnos un montón de cosas y de hecho fue lo que hicieron porque el 1º de setiembre cayó la vigencia del convenio colectivo. Habíamos arreglado no tener la cláusula de ultraactividad porque entendíamos que en la negociación íbamos a estar más fuertes siempre, pero en una negociación buscada, no en lo que hizo el banco Santander el 31 de agosto de 2024.

La diputada preguntaba cómo fue el comunicado. Fue con una nota muy ambigua que decía: *“Estas son las nuevas cláusulas laborales hasta tanto no tengamos otro convenio”*. Dijimos: *“Bueno, vamos a sentarnos ya porque este convenio y estas cláusulas son impuestas; no surgen de una negociación ni de un diálogo colectivo”*. Se nos dijo: *“No. Es así”*. Entonces, ¿cómo vas a poner en una nota *“hasta tanto no tengamos otro convenio”*? Les explico todo esto porque es importante el conocimiento de la cocina casera y de cómo lo vivimos en casa. Fue así.

Yendo brevemente a las preguntas del diputado sobre la antigüedad y no el mérito, tenemos que tener bien clara una cuestión. Nosotros dijimos que no teníamos ningún problema en cortar la antigüedad que tenemos. En realidad, aquel salario de \$ 250.000, que es de un contador hacia arriba, es un muy buen salario. ¡Claro que sí! Podemos hablar desde ahí, pero era para todos, y la antigüedad en compañeros auxiliares, con el paso del tiempo -y de esa forma tan despectiva que lo entiende el Banco-, es la que les da una experiencia acumulada; muchas veces terminan sabiendo más que el jefe que le pusieron porque tenía meritocracia -diplomas, cargos, etcétera-, que no sabe nada de la actividad bancaria. Ese saber se lo da el auxiliar; ese saber se lo da el oficial. Eso no está en consideración cuando hablamos de antigüedad y tampoco ese costo, ese plus que tiene de \$ 1.000 por año.

La licencia a los 25 años es realmente extraordinaria; son 90 días, pero no los podemos tomar. No los podemos tomar porque no hay gente; no podés tomarte esos 90 días después de 25 años de trabajo, no los podés gozar. ¡Claro que es algo hermoso! ¡Ojalá todos los trabajadores pudiéramos tener acuerdos como esos! Por algo en su momento lo logramos, pero no la podemos tomar porque no hay gente. Y es por única vez. Es una licencia extraordinaria; es una vez después de los 25 años.

En cuanto a los viáticos balneario dijimos que podíamos hablarlo; todo dijimos que podíamos conversarlo. Nada de eso quisieron conversar.

El viático balneario también establece que los compañeros que trabajan tanto en esta sucursal como aquellos que van no tengan licencia estival como sí tenemos todos quienes podemos tomarnos algún día de licencia en verano si la fraccionamos. Ellos no tienen esa posibilidad; no está establecido tampoco.

El informe Ceres lo presentó nuestro gerente general, el señor Trelles, en una conversación trivial que tuvimos. Le dijimos: *“Estamos dispuestos a discutir cada palabra*

de ese discurso, que aparte es mentira, que aparte tiene medias verdades, que aparte tiene una miopía que vos sabés de lo que estamos hablando”. Nunca quiso conversar; nosotros nos sentamos.

El trabajador más caro se debe comparar con la economía de un país. Estamos hablando de que un trabajador del Banco Santander en promedio gana \$ 125.000 -estoy hablando de un oficial-, es decir, el mismo salario que un oficial del SUNCA. ¿Qué muestra esto? La rentabilidad que tienen esas empresas y el poder que tienen sus sindicatos para tener salarios dignos. ¡Dignos! No estamos hablando de los superpotenciados de los bancarios. Que ese mito se caiga, señores diputados, porque no es así.

¿Qué decir de la guardería? Hoy se dice de una forma muy liviana que van 10 hijos de trabajadores bancarios. Buscaron la forma de cuantificar cuántos iban, pero no cuantificaron cuántos hijos de las empresas colaterales de esos bancos aportan un porcentaje. Es importante, claro que sí, pero va en la rentabilidad de esa empresa. ¡Y cuántas de esas otras empresas pagan salarios miserables! Hoy estamos con la lucha de Grupo Santander en Creditel porque no pudimos obtener un salario un poco más elevado y se hizo con un salario variable. Ese salario variable cada vez es más imposible porque está vinculado con la competición de los créditos que se otorgan en cada momento.

Esa guardería es un ejemplo. Yo los invito a ustedes a ir un día a AEBU a conocer ese ejemplo de guardería; ejemplo latinoamericano; ejemplo que tiene placas de embajadas que la han visitado y entienden la calidad de educación inicial que tenemos en ese centro. ¡Orgullosa debería sentirse cada institución bancaria que está aportando un granito de arena para que la comunidad de este país tenga esa calidad de guardería! ¡Orgullosos deberían estar! Sin embargo, lo piensan en número de los 10 trabajadores bancarios.

Tengamos en cuenta los subsidios que esa guardería hace en el interior también con ese dinero.

No sé si me quedó alguna otra pregunta, pero con gusto respondería.

Yo simplemente quería simplificar en esto. El centro es la negociación colectiva. El Banco no nos ha llamado después del 1º de setiembre para decir: “*Muchachos, vamos a charlar*”. Estas fueron nuestras palabras iniciales: “*Queremos tener el mejor convenio*”.

No es un convenio obsoleto; es un convenio que se ha renovado en los últimos 40 años. Acá tengo uno de los primeros convenios colectivos; no traje el último, que es un librito que tiene lo que el Banco no quiere. ¿Qué es lo que nos deja un convenio colectivo? La regulación, las normas de cómo comportarnos en el lugar de trabajo, saber qué estoy haciendo. Tener normas claras a cada uno de nosotros nos deja realmente bien puestos a la hora de saber qué estoy haciendo y cómo lo estoy haciendo. Ese ha sido siempre el objetivo de nuestra AEBU y de nuestras representativas a la hora de negociar convenios colectivos.

Aquí no hay negociación colectiva; se elimina el derecho colectivo y, por ende, la libertad sindical.

SEÑOR STEIN.- Respecto al individualismo quiero decirle al diputado que hoy el Banco está citando para que tú elijas una nueva forma; él te va a dar equis dinero y tú vas a tener la oportunidad de repartirlo como quieras en beneficios que el propio Banco te da. Eso es individual; deja por fuera al sindicato. “*Te doy 5 beneficios con \$ 5. Tú elegís cómo los distribuís*”. Obviamente, el lunes nos despertamos con eso; esa fue la fea anécdota del lunes cuando el Banco nos lo comunica. Los compañeros se sintieron que pasábamos a ser gobernados por un híbrido. El patrón el lunes dijo: “*Hoy estos son los nuevos beneficios que yo impongo y me quedo con algunos artículos del convenio que ya*

está vencido". Eso provocó bronca, calentura; llámenle como quieran. Pero lo que preocupó y preocupa -creo que en esta Casa a todos los que estamos acá y más a ustedes porque con esta palabra no estaríamos sentados acá ninguno de nosotros- es que esto genera incertidumbre. El 2 de setiembre el patrón impuso algo; el 2 de octubre, ¿cambiará? El 2 de noviembre, ¿cambiará? Esa incertidumbre no puede estar arriba de la mesa. Creo que Uruguay no estaría donde está a nivel mundial con esa palabra arriba de la mesa. Así se sienten hoy los compañeros del Banco Santander. El patrón mañana hace lo que quiere; desconoce al sindicato, desconoce normas, leyes nacionales e internacionales y no sabemos si va a seguir así porque, como dijo la compañera, "*hasta que nos sentemos de nuevo*". ¿Y cuándo nos vamos a sentar de nuevo? También tenemos esa incertidumbre.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera hacer dos comentarios que surgen de este ida y vuelta.

Realmente, esto es de cuarta; es *marketinero* y, por supuesto, pasa por arriba de las cuestiones mínimas imprescindibles para una mesa de negociación, y es vergonzoso. Lo digo opinando. Nosotros acá, en general, no debatimos con ninguna delegación, pero esto realmente supera cualquier esfuerzo de imaginación.

Con respecto a la ultraactividad, la Ley N° 20.145, de 2023, claramente deroga el artículo 4° de la Ley N° 18.566. Efectivamente, es una lamentable consecuencia de esa ley que salió de este Parlamento.

Como decía el señor diputado Gerhard, ustedes deberían tratar de pedir una reunión a la Comisión Permanente, que empieza a funcionar a partir de mañana, para seguir con esta situación, ya que esta Comisión entra en receso, si bien extraordinariamente podemos funcionar. Es lo que les puedo decir.

Les damos las gracias nuevamente. Suerte con esto.

(Se retira de sala la delegación del Consejo del Sector Financiero Privado de AEBU)

(Ingresa a sala una delegación de la Confederación de Sindicatos Industriales -CSI-, de la Organización Nacional del Dulce y Ramas Afines -ONODRA- y del comité Punta Ballena)

—La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de la Confederación de Sindicatos Industriales, CSI, representada por el señor Danilo Dárdano, presidente, y a una delegación de la ONODRA (Organización Nacional del Dulce y Ramas Afines) representada por las señoras Stephani Hourdebaigt, secretaria general, y Natalia Moreira, secretaria de Organización, y por el doctor Rodolfo Ferreira, asesor. También recibimos al comité Punta Ballena, representado por el señor Martín Ferreira, delegado.

SEÑOR DÁRDANO.- Agradecemos que nos hayan recibido.

Queremos expresar una gran preocupación. Hemos pedido varias reuniones en los diferentes estamentos del Estado. Nos referimos especialmente al Ministerio de Trabajo, donde estuvimos reunidos con el director nacional de Trabajo, Federico Daverede, y los delegados en el Consejo de Salarios correspondiente al dulce por lo siguiente.

Para nosotros -y estamos convencidos de lo que vamos a decir-, hay una gran persecución antisindical en dos empresas. Nos referimos a Los Nietitos, en el departamento de Colonia, y Punta Ballena, en Montevideo. Luego les voy a dejar los detalles a las compañeras y compañeros.

Entendemos que esta situación es preocupante porque estamos en el siglo XXI. Uruguay se jacta de tener buenas relaciones laborales y respeto a la normativa tanto de

la OIT como de la Constitución nacional y los Consejos de Salarios, pero lamentablemente en estas dos empresas hay tremenda represión antisindical.

Sabemos de antemano -algunos estamos viniendo desde el año 92- que ustedes no tienen la posibilidad jurídica y, a veces, hasta política de resolver, pero nos parece importante dejar expresados acá estos planteamientos porque vamos a ir llevando adelante acciones, peleando también en la calle. Lo que queremos cubrir es que no nos digan después que no recorrimos todo el arco institucional del Uruguay para plantear la problemática.

Agradecemos nuevamente, y les dejamos la palabra a las compañeras que están en el día a día con esta problemática.

SEÑORA HOURDEBAIGT.- Venimos principalmente por dos empresas.

Vamos empezar con Punta Ballena, en la estamos teniendo represión constante. Queremos señalar, haciendo un poco de historia, que esta empresa tiene un comité reciente, conformado hace más o menos tres o cuatro años. Desde que se formó dicho comité empezamos a tener represión sindical, principalmente, en contra de los delegados. Se los saca de su puesto de trabajo, no se los tiene considerados para las horas extras. Si bien sabemos que es un derecho del empleador darlas o no, se discrimina y no se les da a los compañeros afiliados. Tenemos un puesto que está mal categorizado, que también pertenece a un delegado sindical. Todas estas inquietudes las hemos llevado al Ministerio; hemos tenido todas las instancias que tenemos que tener con la empresa, con la Cámara a la cual representa y también con la Cámara de Alimentos.

Como decía Danilo, no hemos tenido muchas respuestas favorables, ni siquiera en la reunión que tuvo el propio director de Trabajo con dicha empresa. Ellos argumentan que no es una represión sindical y que hacen las cosas que tienen que hacer. A nuestro entender no es así, porque además tienen compañeros que están mal categorizados. Eso es complejo, porque lleva a que el producto final que elabora Punta Ballena tenga otro costo debido a que cada compañero en su sector no tiene la categoría que debe tener.

Existe un manual de tareas que ellos dicen que respetan, pero nosotros sabemos que no es así. Hemos pedido que ingresar a la fábrica para hacer una evaluación de tareas que tenemos en conjunto empresarios y trabajadores, pero la empresa nos niega la entrada a dicho lugar. Entonces, tampoco pudimos generar esa instancia, porque por más que hacemos las denuncias ante el Ministerio, cuando viene la inspección, obviamente, lo que nosotros denunciemos no está pasando en ese momento; por lo tanto, pierde veracidad lo que nosotros dijimos.

Hoy, por ejemplo, el compañero, que es delegado, tiene 9 cámaras de seguridad en su sector de trabajo. Además, está desplazado de su puesto de trabajo, ya que está haciendo una tarea inferior a la de su categoría. Si bien tiene la categoría, como lo desplazaron de su lugar de trabajo, no la está cumpliendo. La compañera que hoy ocupa el lugar de trabajo de este compañero que fue desplazado está de licencia. Entonces, él debería estar ocupando ese lugar, pero no es así, ya que lo está ocupando otro compañero que tiene una categoría menor. Esa es una clara evidencia de represión, porque en su lugar de trabajo pusieron a otra compañera, y cuando ella está de licencia, ni siquiera en ese momento, se le otorga a él ese puesto, que es su verdadero lugar de trabajo.

Estos compañeros también tienen bloqueados los medios de comunicación. Ellos no pueden hablar con recursos humanos ni con nadie porque los tienen bloqueados en los mensajes de WhatsApp, que era como se manejaban siempre. De reuniones bipartitas ni

hablar. Han querido tener un acercamiento, pero no han tenido bipartitas por cosas internas.

SEÑOR DÁRDANO.- Lo preocupante es que cuando nos reunimos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -estábamos el director de Trabajo, el subdirector, los delegados del grupo y nosotros-, se nos dijo que estaban de acuerdo con que en estos temas existía una represión bárbara, pero terminaron reconociendo que no podían hacer nada.

Reitero que lo preocupante es eso, porque no se trata de que averiguaron qué pasaba y después nos comentaron: *“Ustedes dijeron un disparate; no se incumple nada”*. No; el Ministerio de Trabajo, a través de sus interlocutores -en el grupo madre y en el subgrupo-, reconoce que lo que están diciendo nuestros compañeros y compañeras es así. Entonces, estamos todos pintados al óleo, porque los interlocutores del Ministerio de Trabajo, delante del director de Trabajo, te dicen: *“Los trabajadores tienen razón”*, y el director asumió la responsabilidad de hablar con la Cámara correspondiente y con la empresa, pero pasan los meses -estamos hablando de meses- sin que haya una respuesta positiva.

En realidad, no podríamos decir que este es un país bananero porque no hay bananos en Uruguay, pero es una falta de respeto, no solamente a la organización sindical, sino también a la ciudadanía en general, ya que estamos hablando de empresas importantes, como Los Nietitos y Punta Ballena, que son conocidas por todos.

Si mañana nosotros empezamos a hacer una campaña en contra de estas empresas nos van a acusar de que somos unos locos sueltos, que queremos correr las inversiones, y todo el discurso que ya sabemos de memoria. Ahora bien, la pregunta sería: ¿Qué nos recomiendan? ¿Qué hacemos? ¿Hacemos una huelga de hambre? ¿Prendemos fuego la fábrica? Porque, además, tenemos una contradicción: nosotros, como sindicatos industriales, queremos que haya más industrias y que vengan inversiones, pero no a cualquier precio. Queremos que vengan, que respeten las normativas ambientales, los Consejos de Salarios y la normativa en general del país. Pero si pasa como en Los Nietitos, que es una fábrica que tiene 200 trabajadores ubicada en un pueblo de menos de 1.000 habitantes, por supuesto, sus dueños tienen un tremendo poder fáctico.

¿Para qué están las instituciones del país? Si no pueden hacer nada, nos tienen que decir: *“¿Saben qué? Resuelvan como puedan. Acá, en el Parlamento, no podemos resolver; en la Junta Departamental no podemos resolver; en el Ministerio de Trabajo no podemos resolver”*, y todo queda resumido a un tema de poder entre la empresa todopoderosa -especialmente Los Nietitos- y nuestros trabajadores que se quieren afiliar al sindicato.

Realmente, queremos dejar claro en esta Comisión del Parlamento que la situación es preocupante.

Reitero: sabemos que acá no se puede resolver todo, pero estaría buenísimo que esta Comisión pudiera invitar a la parte empresarial para saber qué tiene para decir, porque la situación realmente es muy preocupante y queremos que en el Parlamento quede claro -de manera oficial- cuál es su postura sobre estos temas.

Gracias.

SEÑORA MOREIRA.- Buenos días.

Nosotros hicimos un informe -vamos a dejar copia en la Comisión- para que estén al tanto de la situación.

Como dijo el compañero Danilo Dárdano, hemos agotado todas las instancias habidas y por haber.

Desde el mes de diciembre, fecha en la que llegamos a la Dirección de la ONODRA, tratamos de no conflictuar el problema, más que nada porque sabemos que eso puede repercutir en las empresas que sí quieren negociar y están abiertas al diálogo, ya que eso beneficia a estas dos empresas, que tienen poca correlación de fuerzas.

De todos modos, no es menor tocar ciertos puntos que abordó el compañero, ya que son insumos que nos permiten ver que hay una notoria represión sindical en las actitudes que tiene la empresa Punta Ballena.

Por ejemplo, al compañero lo tuvieron durante 2 años entrando de manera diferenciada a los otros debido a una reestructura edilicia que estaba haciendo la empresa en el año 2021, y recién ahora, hace 2 o 3 meses, le volvieron a dar la tarjeta de acceso, que solamente tenía que ser tramitada por el jefe de Recursos Humanos.

Desde la conformación del comité, en junio de 2021 y hasta marzo de 2023, la empresa desconoció el derecho a huelga y, en consecuencia, durante ese período descontó el 100% del presentismo por cualquier actividad sindical, obviamente, provocando desfasajes en el salario de los compañeros.

Además, en el mismo período se constató que la empresa prorrateó el beneficio de la antigüedad, descontándolo ante cualquier actividad sindical que tuvieran los integrantes del comité. Estamos hablando de todo lo que tiene que ver con el convenio en el Consejo de Salarios.

Asimismo, se están negando las bipartitas. Queremos dejar claro que nosotros somos parte de la Dirección, y el representante legal de la empresa nos ha desconocido totalmente como tales. Interactúa directamente con el asesor legal; no nos atiende el teléfono y no nos contesta los mensajes.

Por otra parte, el hecho de que trabajan los encargados es algo que hemos denunciado muchas veces frente a la Cámara de Industrias -la CIU-, y si bien reconoce la situación, obviamente, no toma postura al respecto y sigue haciéndolo.

También quiero decir que a partir de la hora 17 y 30 los compañeros quedan solos, ya que no hay personal de jerarquía que pueda hacer relevamientos sobre la producción que sale.

Además, un compañero realizó un reclamo por una categoría, y lo primero que hizo la empresa fue desconocerle dicha categoría. Actualmente, la tarea que realiza el compañero corresponde al pago de una categoría inferior. Si bien el compañero tiene una categoría superior, como está realizando esa tarea, lo que hace la empresa es cambiar el proceso productivo. O sea, hace un manual con el compañero en el que el proceso productivo de ambas partes se estipula de una manera y, frente al reclamo de la categoría del compañero, lo altera para que él no pueda reclamarlo.

En cuanto a los accidentes laborales y a las denuncias ante el Banco de Seguros del Estado, hay infinidad de carpetas enteras. Tenemos compañeros -y no solamente delegados-, que han estado bajo tratamiento psicológico por malos tratos, agravios y amenazas de sanciones por parte de los encargados. Es incontable la cantidad de situaciones que pasan en Punta Ballena.

Un tema que también tratamos -que es legal- es el de las licencias. Las licencias se otorgan en más de 2 períodos de 10 días, o sea, es una constante violación de la ley y de lo que tiene que ver con la negociación colectiva.

La empresa hace caso omiso a todos estos reclamos. Hemos intentado de todas las maneras habidas y por haber tener un diálogo y abrir un ámbito de negociación, pero no hemos tenido contestación, se nos ha negado o se nos ha mentido.

Damos este paso porque ya no tenemos más maneras de contener al colectivo. Y, entendemos que las únicas empresas beneficiadas frente a un conflicto son las que quieren negociar o las que tienen mejores convenios o relacionamiento con los empleados.

Acá no solo hablamos de un trato que tenga que ver con una ley o de un papel frío, sino de tratos hacia seres humanos, hacia los empleados. Comprendemos que todos somos parte del mismo eslabón de una cadena de producción y todos formamos parte de las reglas que se tienen que respetar desde ambos lados. Consideramos que la empresa no respeta el 90% de las cosas que debería.

Creo que eso es todo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Yo tengo algunas preguntas.

Primero, les pido si pueden profundizar en 2 o 3 minutos cómo han sido los diálogos que pudieron tener con el Ministerio de Trabajo sobre este tema. Les solicito que lo especifiquen, porque al pasar dijeron que no se pudo y también mencionaron al director Daverede. Les pido que específicamente digan: *“Fuimos; hablamos; estuvimos”*.

La otra pregunta tiene que ver con los convenios. Quisiera saber si al día de hoy están todos vigentes, si están en fecha de ser renegociados, etcétera.

Y, la última cuestión, en el caso de Los Nietitos, que es el que tiene el sindicato más nuevo, quisiera saber si encontraron alguna dificultad en la organización.

Esas son las 3 preguntas que me interesa que desarrollen un poquito más.

SEÑOR FERREIRA.- Son 2 situaciones bien distintas la de Punta Ballena y la de Los Nietitos.

Con ambas cumplimos todos los procesos que establece la Ley de Negociación Colectiva, y más. Primero, citamos a la empresa en el Ministerio; después, al Consejo de Salarios y, luego, fuimos a la Dirección Nacional de Trabajo, donde se hicieron los planteos respecto a la represión sindical que existe en las 2 empresas. Allí, las autoridades del Ministerio manifestaron que estaban de acuerdo con lo que nosotros denunciábamos, en el sentido de que era una ilegalidad manifiesta. Dijeron que iban a convocar a las empresas y a la Cámara y que íbamos a tener novedades. La respuesta fue que las empresas manifiestan que la Cámara no las representa y que no pueden hacer nada.

En cuanto al planteo con respecto a Los Nietitos, la empresa manifiesta que al tener un afiliado no existe la organización sindical, por lo tanto, no le permite a la trabajadora afiliada salir con horas sindicales; no permite poner la cartelera sindical; no hace el descuento en planilla, y no abona el aporte patronal. Por más vueltas que le hemos dado al asunto, sigue en esa posición.

Respecto a Punta Ballena, los incumplimientos de la empresa tienen que ver con el desplazamiento de los afiliados de los puestos de trabajo; con los descuentos ilegales en caso de huelga, conflicto u horas sindicales; con la vigilancia extrema -9 cámaras en un puesto de trabajo nos parece un exceso-, y con un desconocimiento a los afiliados cuando tiene que otorgar algún tipo de beneficios. Por ejemplo, la empresa trabaja los días sábados en horario extraordinario y es muy tentativo para los trabajadores presentarse, pero los afiliados al sindicato, como no demuestran compromiso con la empresa, no pueden ir los sábados a trabajar.

Se llevó a cabo una jornada en la que se dieron obsequios por el día del padre, pero los afiliados al sindicato no los recibieron hasta varios días después, luego de que protestaron.

Con todo esto, tanto la Cámara empresarial como el Ministerio de Trabajo, por intermedio de sus autoridades, manifestaron su voluntad de hablar con los involucrados y de buscar una solución, pero la respuesta fue que no se presentaron en ningún ámbito a conversar porque, en uno, no los representan y, en el Ministerio, no tienen interés de hablar de estas cosas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quedó claro el planteo en cada uno de los ítems.

Les agradecemos su presencia. Cuando se retiren, vamos a resolver cómo seguimos con este tema.

(Se retira de sala la delegación de la Confederación de Sindicatos Industriales -CSI-, de la Organización Nacional del Dulce y Ramas Afines -ONODRA- y del comité Punta Ballena)

(Diálogos)

— Hemos acordado enviar la versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como a las empresas.

Se levanta la reunión.

≠