



PARLAMENTO

DEL URUGUAY

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Secretaría

XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 1922 de 2024

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE PERSES (AFP)

**SUNCA, POR LA SITUACIÓN DE LA OBRA DE CIERRE DEL ANILLO NORTE
DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA DE UTE A CARGO DE LA EMPRESA CMEC**

**FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LÁCTEA (FTIL) POR LA
SITUACIÓN DE COLEME, CALCAR Y GRANJA POCHA
VINCULADAS CON LA APLICACIÓN DEL FONDO
DE RECONVERSIÓN DE INDUSTRIAS
LÁCTEAS (FRIL)**

EMPRESA DIAVERUM

Planteos realizados por el señor Representante Felipe Carballo Da Costa

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 4 de diciembre de 2024

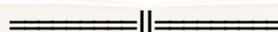
(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Ernesto Gabriel Otero Agüero.

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

Invitados: Por la Asociación de Funcionarios de Perses (AFP), Roberto Vázquez, Cecilia Ferreira, Fernando Vázquez y Gabriel Biglio.
Por el SUNCA, Richard Ferreira (presidente), Javier Díaz (secretario general), Pablo Argenzio, Marcelo Cardozo y Cristian Techera.
Por la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL), Enrique Méndez (Sindicato Conaprole), Robert Labruna y Mario Hernández (Sindicato distribución Lácteos), y Pablo Jorge (Sindicato Coleme).

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.



SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión da la bienvenida a la delegación de la Asociación de Funcionarios de Perses, integrada por la señora Cecilia Ferreira, y por los señores Roberto Vázquez, Fernando Vázquez y Gabriel Biglio. Se puede sumar el señor Jorge Cardozo en cualquier momento.

Recibimos la solicitud para comparecer por el conflicto que están teniendo los trabajadores con la empresa. Esta Comisión quiere escucharlos y tratar de ver de qué manera puede aportar una solución.

SEÑOR VÁZQUEZ (Roberto).- Muchas gracias por recibirnos.

Vamos a hacer un poco de historia de esta empresa.

Hoy en día, UCM pertenece a una multinacional, Grupo Falck, de origen danés, con sede en Colombia, cuyo gerente general es español. Hace dos años y medio más o menos, este gerente vino a Uruguay con una línea de trabajo y un modelo asistencial que afecta el trabajo de todo el colectivo; se trata de un modelo asistencial que no se adapta a Uruguay, con muchas carencias en lo asistencial, recorte de horas de emergencia, de horas de policlínica y mucha presión hacia los trabajadores, porque ellos hablan de metas. Esto se está agudizando continuamente, período a período, mes a mes. La empresa no respeta convenios colectivos, no respeta leyes, no respeta decretos, y no hemos tenido respuesta luego de las reuniones con el Ministerio de Trabajo. No hemos llegado a acuerdos. En esta situación estamos parados al día de hoy.

Ellos dicen que la empresa en Colombia se maneja de esta manera, pero acá no estamos en Colombia, y no lo entienden. Por eso el conflicto, por eso la situación que estamos viviendo. Nosotros no estamos pidiendo un peso más. Estamos peleando por los derechos de los trabajadores, por los convenios colectivos y por la calidad del trabajo, principalmente.

Actualmente tenemos muchos compañeros certificados por estrés, por las presiones que tienen; tenemos un nivel de baja de socios muy importante, por esa llegada tarde a los domicilios, por la falta de respuesta, lo que repercute en la venta de los compañeros que están en la parte de marketing y también en la de los que hacen el control de calidad y en la administración, donde la gente va a reclamar. Hoy estamos parados acá. Ese es el conflicto. Nosotros hemos intentado en varias oportunidades hablar con la empresa para buscar soluciones, pero respuestas no hay.

SEÑOR BIGLIO.- Quiero contarles un poco sobre la plataforma de este conflicto, que es lo que más nos preocupa.

Roberto contó un poco la historia de la nueva gerencia de UCM. Hoy en día, ese es el motivo del conflicto. Se ha violado nuestro convenio más importante, que tiene más de 30 años y abarca mayoritariamente a los choferes. Tenemos un nuevo convenio que firmamos hace poco para los trabajadores del sector comercial, pero ciertas pautas no se están cumpliendo y, lamentablemente, las condiciones laborales de esos trabajadores están siendo vulneradas, ya que muchas veces salen en una camioneta a trabajar, donde no tienen ni baño ni lugar para descansar ni nada. No tienen las condiciones básicas para salir.

Otro tema es el de las multas. Como saben, nosotros trabajamos en emergencia y muchas veces los móviles salen en código 1 y 2, estacionan mal y tienen dificultades en el tránsito. La empresa, hace un tiempo, ha empezado a adoptar la práctica de querer cobrar las multas y nosotros desde la REM, que es el núcleo de emergencias móviles de los sindicatos, pensamos que las multas no deben pagarlas los trabajadores. Estamos de acuerdo con una escala de sanción, pero en ese tema la empresa tampoco está de acuerdo. Ellos argumentan que tienen la potestad de cobrar la multa y sancionar.

Por otro lado, está el tema de las condiciones de los trabajadores por la falta de estructura. Eso se ve cuando después de que uno llega al domicilio, el familiar de la persona hace el reclamo, diciendo: *“Esperé 3 horas”, “Esperé 8 horas” o “Llamé ayer y me vienen hoy”*. Eso hace que muchas veces se generen inseguridades en los domicilios, y los trabajadores son insultados. Son los primeros que dan la cara y a los que más tenemos que cuidar. La empresa hace caso omiso a nuestros reclamos. Ese es otro de los incumplimientos que tiene. Después, tenemos el incumplimiento del Decreto N° 127/014, que es del código médico- laboralista. La empresa tampoco lo está cumpliendo y estamos pidiendo desde la comisión de salud laboral que lo haga, porque la verdad es que nuestros trabajadores en el sector administrativo trabajan directamente con la gerencia y, muchas veces, se sienten presionados o se sienten amenazados por no seguir las pautas de trabajo como ellos quieren; sobrecargan a los trabajadores, cuando los trabajadores fueron contratados para hacer una tarea precisa; les empiezan a sumar y a sumar trabajo por los recortes de personal que vienen haciendo y ello va en desmedro de la calidad. Previo a este conflicto, tuvimos otro conflicto grande, hace 2 años, que fue en el sector administrativo, principalmente, en el que 10 trabajadoras habían sido despedidas. Nosotros, en un marco de negociaciones, logramos revertir la situación de 3, y acordamos el seguro para todas. Lamentablemente, no pudieron entrar los 10 trabajadores porque la empresa también se había puesto con muchas pautas y te cambiaban mucho las condiciones laborales de los trabajadores. Muchas trabajadoras son jefas de hogar, estudiantes y esas modificaciones simples de pautas, como cambiarles los horarios, les cambiaba mucho la vida, pero se veían obligadas a aceptar la plata que la empresa les daba.

Por otro lado, quisiéramos hablar sobre la descripción de las pautas de trabajo en MCO, que es la central de operaciones de la emergencia móvil, donde se asignan los códigos de llamado. Allí hemos notado que de un tiempo a esta parte muchos de los llamados que antes eran clave 1 o clave 2, se iban cambiando a un código banal, que viene a ser un código 7, que, en realidad, para ellos es estadística nada más, simplemente para decir: *“Bueno, ta, en realidad nosotros ya no tenemos tantos código 1 y tantos código 2, por lo que no precisamos tantas emergencias”*. Entonces, te llenan de población la parte asistencial, con atención de autitos, y por lo general el autito llega al domicilio y lo primero que tiene que hacer es pedir un apoyo porque, en realidad, el llamado era un código 2 y se precisaba una respuesta de emergencia.

Después, sobrecarga en las recepciones de policlínicas. Esa política de la empresa ha venido deteriorando la calidad del servicio de las policlínicas, sacando cada vez más especialidades. Lamentablemente, antes teníamos 2 recepcionistas por policlínica; hoy en día, tenemos 1, y totalmente sobrecargada. En alguna de ellas se encuentra lo que se llama el sistema de medicina preventiva, que es donde funcionan especialidades, y ahí la empresa argumenta que con un enfermero le da para hacer todo cuando en realidad a veces la policlínica tiene 2 pisos, por lo que tiene que estar bajando, subiendo.

Y bueno, es un poco eso, el deterioro que se está padeciendo en este proceso del grupo Falck, de ir vulnerando a los trabajadores, los convenios colectivos, de ir por el deterioro asistencial. Para ellos es todo números: mientras pasen raya y los números den para pasar y llegar a las metas que les ponen desde Colombia, está todo bien.

Es un poco eso. Si me olvido de algo, paso la palabra por si algún compañero quiere complementar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tienen algunos minutos más. Si quieren, pueden seguir haciendo uso de la palabra.

SEÑORA FERREIRA.- Buenos días. Gracias por recibirnos. Mi nombre es Cecilia Ferreira.

Acotando, un poco nada más: las políticas de precarización que está implementando ahora esta empresa son simplemente políticas. Han reconocido, en todo este trayecto en el que hemos estado tratando de negociar en bipartitas y en el Ministerio de Trabajo mismo, que no tienen problemas económicos, que lo que hacen es porque quieren, porque es un tema de política que baja de Falck. Me parece que acá lo que denunciábamos también tiene el sentido de cuidar nuestras fuentes laborales. Si esto sigue en Unidad Coronaria Móvil, donde las bajas por día llegan a 40 por el mal servicio que estamos dando y por las condiciones en que todos los trabajadores de los diferentes sectores estamos desempeñándonos, redundando en una mala calidad del servicio, va a llegar un momento en que lo que tenemos en riesgo es la fuente laboral.

Era para acotar también esa parte, que nos parece que es importante tenerla sobre la mesa. Le paso la palabra al compañero.

SEÑOR VÁZQUEZ (Fernando).- Muchas gracias, nuevamente. Mi nombre es Fernando Vázquez.

Redondeando, con las disculpas del caso por cuanto tal vez no estábamos muy organizados para presentar o para plantear el tema -capaz que no quedó muy claro-, porque venimos de un tiempo bastante prologando de problemas, esta empresa, como ya dijeron los compañeros, es una empresa multinacional, con su gerente regional, que poco tiene que ver con la región porque es un español -es una mezcla medio rara, para hacer historia, porque hasta hay vikingos metidos en el tema, que vienen y desembarcan-, y esta empresa está encarando esto como una mercancía, no como un producto de salud, no como lo que es, con los riesgos que pueden desencadenarse en la parte asistencial, de los que ya hemos hablado con muchos compañeros. Ya han pasado temas jodidos -perdón por el término-, al punto de haber lesionados. Pero, bueno, ya lo plantearon los compañeros y tenemos la denuncia planteada en el Ministerio de Trabajo por prácticas antisindicales. Cada vez que nos movilizamos, fotos, una supuesta escribana, que no pone ni número de caja notarial ni nada, que intenta certificar por qué nosotros estamos haciendo la medida y quienes la están haciendo. Creo que esto ya lo expresaron los compañeros.

Bueno, quedamos comprometidos a informar a los integrantes de esta mesa de los avances o no de lo que sea.

Muchas gracias por el tiempo.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Quiero darle la bienvenida a la delegación de los trabajadores de UCM y decirles que nos queda sumamente claro el planteo. Más allá de las explicaciones que ustedes nos dan, en lo personal, me queda claro cuál es el planteo y, obviamente, también entendemos la preocupación, porque en el tema de la salud, lamentablemente, nos hemos encontrado, por lo menos en el transcurso de todo este tiempo, con una fuerte presencia de algunas empresas multinacionales que vienen a hacer a su entender y parecer, muchas veces pasando por encima de los derechos de los trabajadores. Y de alguna de estas cosas vamos a estar hablando también, si la comisión así lo entiende, en relación a lo que está sucediendo en el rubro de la salud en cuanto a esa visión que impera, que ustedes bien mencionaban, digamos, de que la prestación de salud es una mercancía, cuando es un derecho.***

Yo recibí el informe que ustedes nos dieron, con el complemento de lo que plantearon hace un momento, e iba a referirme, particularmente, a que ustedes están en esta situación desde el año 2023. ¿Cuáles han sido los pasos que han dado en el Ministerio de Trabajo? Quisiera saber si han mantenido conversaciones con este ministerio, con la DINATRA, qué es lo que les ha dicho el Ministerio de Trabajo en relación al tema, por lo menos para saber y tener en cuenta esa información. Y, además,

quisiera saber si podrían explayarse en cuanto al último párrafo de la carta que ustedes nos mandan que dice, textualmente: *“En esta declaración rechazamos la persecución sindical de la que hemos sido víctimas por defender nuestros derechos”*, en el entendido de que hemos recibido muchas delegaciones con planteos, justamente, sobre la persecución sindical.

Entonces, quisiéramos saber si podrían profundizar en este tema y brindar algunos elementos más, a efectos de que quede claramente de manifiesto que en esta empresa está existiendo persecución sindical, según lo que ustedes han relatado.

Es cuando queríamos preguntar.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Buenos días.

Doy la bienvenida a la delegación.

Sumándome a lo que dijo el diputado Carballo, quisiera que comentaran cuál ha sido el rol -si es que ha tenido alguno- del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en función de que hay convenios escritos. También hacen referencia a algunos acuerdos verbales, y ya es un poco más delicado meterse en ese aspecto. Pero si hay convenios escritos supongo que el Ministerio debe haber hecho algún aporte. Si no es así, me gustaría saberlo.

La otra inquietud que tengo refiere a en qué terminaron estas 7 trabajadoras, si fueron definitivamente desvinculadas o siguen en algún tipo de proceso, negociación, o extensión del seguro.

Gracias, señor presidente.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Doy la bienvenida a la delegación.

Me quedan algunas dudas al respecto, a pesar de que fueron muy claros en el planteo y han hecho referencia a situaciones que vienen ocurriendo desde hace un par de años, más precisamente desde que la empresa fue adquirida por esta otra empresa internacional llamada Falck.

Concretamente, quisiera saber cuántos trabajadores han sido afectados hasta el día de hoy a raíz de las medidas que ha tomado la empresa. Ustedes dijeron que los trabajadores afectados se desempeñaban en diferentes sectores de la empresa; hicieron referencia a los choferes, a los trabajadores del área comercial y del área profesional, es decir, los médicos, en este caso.

También quisiera saber cuántos trabajadores han sido despedidos, ya que esa información no me quedó clara.

Por otro lado, al igual que el diputado Carballo, quisiera saber cuál fue la respuesta de las autoridades. Me imagino que ustedes concurren al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a denunciar esta situación y que dicho Ministerio se ocupó del tema. Por lo tanto, quisiera saber cuál ha sido la respuesta de las autoridades, y también la de la empresa, a raíz de las instancias que han tenido con la autoridad competente.

Asimismo, mencionaron que hay 40 bajas por día de los usuarios de la Unidad Coronaria Móvil, es decir, 1.200 bajas por mes; ese es un dato bastante importante y preocupante, y quisiera saber si lo pueden confirmar.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Basado en lo que ustedes plantearon y en la calidad del servicio de UCM -que, además, es el primer servicio de coronaria móvil del mundo, lo que no es cualquier cosa; UCM es Uruguay-, me interesa saber -brevemente- si además de esa demora y de ese cambio de códigos que hay, la baja de servicios en las policlínicas realmente afecta.

SEÑOR BIGLIO.- En primer lugar, quiero decir que las 7 trabajadoras que mencionamos fueron despedidas y no volvieron a reintegrarse a la UCM.

Ahora me voy a referir al tema de las persecuciones sindicales.

Nosotros este último mes estuvimos implementando diferentes medidas. Una de ellas fue hacer una asamblea, con paro, en la oficina central de UCM, que está ubicada en Mazzini y Las Heras. Esa asamblea tuvo lugar días previos a la entrega de los vales, por lo que la empresa amenazó a los trabajadores con no depositarlos. Luego, cuando salimos a invitar a los trabajadores a participar de la asamblea, muchos de los gerentes de la empresa salieron detrás de los dirigentes para saber qué les estábamos diciendo y transmitiendo. Eso se denunció en el Ministerio de Trabajo y a futuro se va a denunciar formalmente.

Después, cuando estábamos en plena asamblea, los gerentes, desde sus oficinas, sacaron fotos y filmaron a los trabajadores que estaban participando de las diferentes movilizaciones.

Posteriormente, en una de las movilizaciones instalamos un gazebo para compartir información con los trabajadores que estaban entrando y con los usuarios que pasaban, ya que en ese lugar es donde se dan las bajas de los afiliados. En esa instancia recibimos muchos reclamos de los clientes de UCM -como dice la empresa-, quienes mayoritariamente manifestaron su descontento por el servicio.

Para nosotros fue gravísimo que los gerentes salieran detrás de nosotros para saber qué le decíamos a nuestros trabajadores, ya que en ningún momento amenazamos ni obligamos a nadie a participar de ninguna movilización; nosotros solo defendemos la libertad y denunciemos los que hay que denunciar.

SEÑORA FERREIRA.- Además de la persecución sindical pusieron guardias de seguridad para que no pudiéramos acceder a los sectores de la parte administrativa. Asimismo, retiraron los celulares de todos los trabajadores del sector de despacho, y creemos que eso es ilegal, ya que son propiedad privada. Si bien hay una ley que respalda el hecho de no hacer uso de los celulares en horario laboral consideramos que no los pueden retirar de la forma en que lo hicieron.

Para contestar la consulta sobre las bajas voy a esperar a que la diputada que la realizó regrese a la sala.

También consultaron por los espacios y quiero decir que nosotros tuvimos varias reuniones bipartitas; desde la violación del convenio colectivo, en 2023, venimos teniendo constantemente reuniones bipartitas y con la DINATRA. En esas reuniones se acuerda, de palabra, seguir trabajando, lo que hace que la empresa gane tiempo y no dé respuestas. Para nosotros la situación está llegando a un punto de gravedad, porque se siguen sumando muchas más situaciones. Tenemos una plataforma en la que todos los trabajadores reclaman aspectos que deben ser tratados con urgencia, pero también venimos con todos estos otros temas. No podemos seguir adelante si no damos solución a todos los temas que tenemos en la plataforma, que es la razón por la que estamos en este conflicto.

En cuanto a las bajas, el mes pasado se dio de baja a 2.500 usuarios. Durante este conflicto hemos estado dialogando con el público, y la mayoría de los usuarios nos ha expresado que ha planteado a la empresa su disconformidad con el servicio y que se ha dado de baja por ese motivo.

Por otro lado, la cantidad de afectados por el no pago de la bonificación del convenio colectivo -solicito a los compañeros que me corroboren si es así- llega a alrededor de 26. La empresa, unilateralmente, tomó la acción de no dejar de pagar el

convenio colectivo a los compañeros que ingresaron en 2022, que empezaron a percibir este derecho a partir de 2023, por cómo está estipulado el convenio.

Después de las bajas, es decir, de los despidos que se produjeron, en el conflicto de 2022 -nosotros lo denunciemos- llevamos a cabo bipartitas y reuniones con la DINATRA, en donde firmamos un acuerdo que establecía que durante un año la empresa se comprometía a reubicar a las 10 compañeras despedidas, pero las propuestas del sindicato en este sentido no fueron aceptadas por la empresa. Dijo que esa era una política que tenían.

Nos enteramos de que tenían pasantes cubriendo esas funciones. Nos dijeron que esas pasantes no cubrían la carga horaria y que, entonces, no reintegraban a las compañeras porque las pasantes no cubrían la carga horaria.

Hubo situaciones de compañeras -estamos hablando de trabajadoras con más de 10 años de antigüedad en la empresa- que trabajaban en régimen mensual y para que se reintegraran a trabajar tenían que pasar a ser jornaleras. Hablamos de jefas de hogar y ser jornaleras es un retroceso muy grande, que perjudica el ingreso que vas a tener a fin de mes; no sabés qué guardias te van a pasar.

El acuerdo de prórroga de ese año terminó con 7 trabajadoras sin reintegro. Cuando se terminó el acuerdo, la empresa -en lo que va de noviembre a marzo- ingresó nuevas trabajadoras a cubrir puestos administrativos y de recepción, que hoy en día están teniendo su carga horaria. Para nosotros esto es grave porque es como una violación a un acuerdo o convenio que firmamos.

En el Ministerio, lamentablemente, las instancias que hemos tenido han sido de diálogo, nada más. Siempre salíamos con la pauta de seguir dialogando; nada concreto.

La postura de este sindicato, desde 2023, está clara para la empresa, y es lo que nosotros denunciemos, reclamamos y planteamos. Nos parece que ya más de un año de diálogos en bipartitas y en DINATRA es una dilatación de esta política que está aplicando Falck, de desgaste, tanto para los trabajadores en general como para los dirigentes que estamos en representación de ellos y en defensa de su trabajo y de sus condiciones.

SEÑOR VÁZQUEZ (Fernando).- Para llegar al día de hoy: la DINATRA, previo a esta última...; no sé cómo llamarla. Como bien dijo la compañera, todas las instancias fueron por DINATRA, que es un lugar de mediación. Siempre salía bipartita con resultado nulo.

En la última reunión que tuvimos el único tema a tratar era el convenio no choque, en este caso, que, como bien dijeron los compañeros, unilateralmente lo cortaron y dentro de DINATRA siguen diciendo: *"Nosotros no vamos a pagar; no vamos a pagar; no vamos a estar en ese convenio"*. Nos sentamos en esa tripartita y la empresa nos dijo que nosotros habíamos incumplido con la suspensión de las medidas, cosa que no fue así. Una vez más lograron distraer la discusión y no se dio. De ahí que seguimos adelante con el conflicto.

O sea, en DINATRA se han dado los pasos como mediación; se iban y venían con temas, y por eso el retome. De repente, fue un error administrativo por parte de los trabajadores no haber enviado directamente un correo o no haber ido a la DINATRA, porque ya sabíamos que íbamos a sentarnos a mediar, y esto era informar de las prácticas antisindicales que estaban haciendo -como lo que planteó Gabriel-, como que la Gerencia se parara delante de los trabajadores afiliados y no dejara informar, porque nosotros fuimos a informar que teníamos una asamblea y no a sacar gente de los sectores; el compañero que quiere baja y el que no, no, como pasó siempre.

Eso fue ante el Ministerio y ahora se presenta la denuncia directamente en el Ministerio de Trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Tienen los números de la transacción de la compra? ¿Hay algún número de lo que le costó a Falck acceder?

SEÑOR VÁZQUEZ (Roberto).- Felipe Carballo habló del tema de la salud, que es un derecho. Nosotros hemos recabado información sobre las respuestas de la empresa; eso es preocupante y trae consecuencias a esto.

Tenemos denuncias de los propios afiliados que son preocupantes. En un momento lo hablé con Satdjian y le solicité que mandara una inspección a la empresa para evaluar los códigos y las respuestas. No hubo respuesta.

Tengo algunos casos para dar ejemplos. Una persona llamó por un niño de 4 meses que se cayó del carrito; llamaron 15 veces y no hubo respuesta.

Hay un caso de un médico que solicitó un traslado por una fractura de cadera a las 10 de la mañana y fueron a las 9 de la noche. Estamos hablando de una fractura de cadera, ¿no?

También está el caso de un niño politraumatizado al que, como la empresa no tenía ambulancia, lo mandaron en un autito.

Estamos hablando de delincuencia en lo asistencial, y eso repercute en los trabajadores porque, ¿quién da la cara? Los trabajadores, no la gente que está parada o sentada en una oficina, sino los que vamos día a día a los domicilios.

Esto lo hemos reclamado y planteado en varias instancias, pero no hay respuestas. No hay miras de agregar más ambulancias. No hay idea de mejorar lo asistencial, porque -como se habló- es un modelo que vino de Colombia y la gente de acá no tiene margen, según ellos.

Entonces, esto es preocupante; es preocupante el servicio que estamos dando. Como trabajadores de la salud nos preocupa muchísimo. Como dijo la compañera: ¿hasta cuándo va a aguantar esto si estamos teniendo más de 2.000 bajas por mes? Es una locura. Hay convenios con empresas que, hoy por hoy, están agarrados de un hilo. Nosotros, por ejemplo, tenemos convenios con Blue Cross y Summum, pero hasta a ellos les estamos llegando tarde.

También tenemos problemas con los relevos porque no hay estructuras para relevar a la gente. Hay ambulancias que cortan a las 12 y a la 1 de la mañana, pero como no tienen estructuras estamos en los hospitales. Hoy sabemos la realidad que hay en los hospitales: hay mucha demora, principalmente en los meses de invierno. Eso sucede también en los sanatorios. No tenemos relevo y la gente se queda 2, 3 o 4 horas cuando, en realidad, la hora extra se hace si yo quiero; no me podés obligar a hacer una hora extra.

En varios aspectos es muy preocupante la situación que vivimos. Nos preocupa la asistencia al socio. Nos preocupa la violación de los convenios colectivos. Nos preocupa el estrés que hoy por hoy viven los trabajadores y la inseguridad; hay muchísima inseguridad. También nos preocupa la presión que meten algunos supervisores y jefes a los trabajadores.

Hemos llegado casi al límite con esta situación y por eso, Gabriel, agradecemos la oportunidad que nos diste para denunciar esto.

Ya lo dijeron los compañeros: en DINATRA lo que hemos logrado es patear la pelota para adelante, pero sin respuestas. Nunca hay respuestas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias a ustedes.

Quedaron claros el planteo y las respuestas.

SEÑORA FERREIRA.- Quiero acotar que esta empresa ingresó en 2011. La particularidad es que siempre tuvo diálogo con el sindicato. A partir de 2022, ese diálogo se empezó a deteriorar y ya no existe. Es todo unilateral y no hay diálogo. Mientras hubo diálogo con el sindicato los problemas -que siempre existieron- se solucionaban, llegábamos a acuerdos.

Simplemente, quería hacer esta acotación y hacer hincapié en que se están dando estas situaciones.

Muchas gracias por recibirnos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Luego de que ustedes se retiren, nosotros deliberaremos sobre el tema y veremos qué pasos podemos dar.

Les agradecemos su presencia.

(Se retira de sala una delegación de la Asociación de Funcionarios de Perses, AFP)

(Ingresa a sala una delegación del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos, Sunca)

—La Comisión da la bienvenida a una delegación del Sunca integrada por los señores Richard Ferreira, presidente; Javier Díaz, secretario general; Pablo Argenzio; Marcelo Cardozo y Cristian Techera.

Tienen aproximadamente 20 minutos para realizar la exposición y después, haremos una ronda de preguntas.

SEÑOR FERREIRA.- Les damos los buenos días y les agradecemos por recibirnos.

En realidad, pedimos ser recibidos por esta Comisión después de un largo recorrido que venimos llevando adelante a partir de una situación que se viene dando con la empresa CMEC (China Machinery Engineering Corporation). Se trata de una empresa extranjera, de origen chino; es parte del gobierno chino.

Esta empresa está realizando obras en el cierre del anillo de alta tensión, de la línea 500 kilovatios que conecta con Salto Grande y que, a la vez, va a suministrar energía a UPM.

CMEC está trabajando para la empresa estatal UTE; también tiene una participación República Afisa (República Administradora de Fondos de Inversión SA).

Esta empresa inició sus obras en el año 2022. En aquel entonces pidió a la dirección nacional del Sunca ser recibida. En esa reunión, como dirección nacional le planteamos -a fin de ponerla en conocimiento- cuál era la normativa laboral en Uruguay y, en particular, en la industria de la construcción. Además, la informamos sobre los acuerdos existentes en lo que tiene que ver con seguridad e higiene -como el Decreto N° 125- y otras normativas del área. Asimismo, le señalamos nuestra intención de que el convenio colectivo que hoy tiene el sector de la construcción se cumpliera en su totalidad.

En esa oportunidad, hace dos años, también le planteamos nuestra pretensión de que en esta obra se priorizara la mano de obra nacional. Lo hicimos en el entendido de que, si bien no podíamos decir que esta industria estaba en crisis, sí era cierto que en los lugares del país en los que esta obra se está realizando -abarca los departamentos de Cerro Largo, Tacuarembó, Paysandú y Salto-, la desocupación en ese momento era importante. Por lo tanto, entendíamos que en esta obra -en virtud de su tamaño y de la cantidad de obreros que iba a involucrar- era importante que se priorizara la mano de obra nacional, más allá de los requerimientos que tuviera la obra o la empresa y del ingreso de mano de obra extranjera.

Digo esto como marco y porque nos preocupa que, dos años después, casi ninguno de los planteos que le realizamos a la empresa en su momento se ha cumplido.

Además, cuando uno analiza la realidad dos años después ve que la situación se ha agravado y que, en definitiva, se han generado dificultades e incumplimientos a toda la normativa.

Por un lado, está todo lo que tiene que ver con las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo.

Fíjense que hoy, a esta altura del año, llevamos veintidós instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con esta empresa, considerando desde el inicio. Tenemos instancias registradas en el año 2022, en las que reclamábamos y denunciábamos a la empresa por el no cumplimiento de la Ley N° 18.516, que refiere a la contratación de mano de obra no especializada para obra pública. En su momento, la empresa negaba que esta fuera una obra pública, una inversión pública y, por lo tanto, entendía que no estaba comprendida dentro de lo que establece dicha ley. Hicimos las consultas pertinentes. Recientemente, la Inspección General del Trabajo afirmó -nos dio la razón- que esta es una obra pública. Es decir que además de otros incumplimientos que la Inspección General ha constatado de esta empresa, está el no cumplimiento de la Ley N° 18.516.

Desde aquel momento hasta el día de hoy han pasado veintidós instancias en el Ministerio de Trabajo, tanto en la DINATRA como en las comisiones que están previstas en nuestro convenio colectivo. También hubo instancias de negociación en los Consejos de Salarios, en los que también participan las cámaras empresariales, que son parte de la negociación colectiva y de los acuerdos existentes en el sector.

Hoy, tenemos una situación registrada por la Inspección General del Trabajo, en la que esta empresa tiene alrededor de treinta expedientes sin levantar. Estamos hablando de treinta denuncias que están allí y que tienen que ver, en su inmensa mayoría, con las malas condiciones laborales o, dicho de otra forma, con el no cumplimiento del Decreto de seguridad e higiene.

Nosotros hemos constatado -así le consta al Ministerio de Trabajo y a la Inspección General- las condiciones de trabajo tanto del personal uruguayo como del personal extranjero. Hay denuncias e, inclusive, actas de clausura de la Inspección General por el no cumplimiento de este Decreto: trabajo bajo lluvia; trabajo con tormenta eléctrica; trabajo en altura sin los elementos de protección personal que determina la normativa existente en la industria de la construcción.

Ahora me voy a referir al personal extranjero.

Hoy, esta obra tiene alrededor de 720 trabajadores en total, de los cuales unos 500 son extranjeros. En su inmensa mayoría, la población extranjera es de origen chino. También hay un contingente de personal ecuatoriano, pero es menor: son 14 o 15 trabajadores. La pretensión de la empresa era que este contingente fuera mayor, pero en su momento -estamos hablando de este año, de 2024- nosotros constatamos que a los trabajadores ecuatorianos los tenían en condiciones de hacinamiento y su vivienda no era adecuada. Por ejemplo, durante el día se les cortaba la energía que se les proporcionaba a través de un generador. Por lo tanto, el estado de los alimentos requería de una acción rápida por parte de la empresa. Esto fue parte de la denuncia que nosotros realizamos. Es más, nuestra organización sindical, en su momento, se hizo cargo de acercar alimentos ya que estos trabajadores estaban viviendo en condiciones muy precarias.

Además, debemos hablar del salario que percibían. Ellos venían con un contrato del país de origen. Cuando lo comparamos con el convenio colectivo y los laudos vigentes en

la industria de la construcción, nos dimos cuenta de que esos contratos estaban un 50% por debajo de lo que ganaba un trabajador acá, en Uruguay, haciendo la misma tarea.

En el caso de los trabajadores de origen chino, tomamos algunas determinaciones a partir de las diferentes instancias que realizamos en el Ministerio de Trabajo. Por un lado, está lo que tiene que ver con la documentación para que esas personas puedan trabajar en Uruguay.

Estos trabajadores están inscriptos en el Banco de Previsión Social con el pasaporte, con el documento de origen. Lo que nosotros estamos denunciando hoy acá es que, de acuerdo a lo que establece la legislación, la empresa tiene determinado plazo -que puede llegar hasta seis meses- para que obtengan el documento uruguayo. En el caso de los trabajadores chinos, algunos hace más de un año que están en Uruguay y todavía no se les ha tramitado el documento -tal como determina la normativa-, para que puedan tener los mismos beneficios y los mismos derechos, y estén en igualdad de condiciones que el personal uruguayo.

Además, producto de esta situación que se da con la documentación sucedió un episodio a mitad de este año, que tuvo que ver con el cobro del medio aguinaldo en el mes de junio. En ese momento, los trabajadores extranjeros denunciaron en la organización sindical que no habían cobrado ese medio aguinaldo. Después, nosotros detectamos esta situación y la empresa tuvo que corregirla porque se había quedado con ese medio aguinaldo. En principio, la empresa dijo que había sido un error. Este error, si no hubiera sido por la denuncia que hicimos como organización sindical, significaba que los trabajadores no hubieran percibido su medio aguinaldo.

También quiero decir en qué situación estamos hoy. Es cierto que el Ministerio de Trabajo ha hecho clausuras permanentes. Inclusive, en el día de ayer tuvimos un episodio en el frente de Cerro Largo por las malas condiciones laborales. Nuevamente se hizo presente la Inspección de Trabajo y volvió a intimar a la empresa para adecuar la obra según la normativa y que estén dadas las condiciones para poder desarrollar las tareas de manera segura. O sea que la Inspección ha estado ahí permanentemente, intimando y clausurando. Es más, hubo una clausura total en este año por parte del Ministerio de Trabajo, de la Inspección General, una clausura, que obviamente tiene que tener la vista del ministro de Trabajo; una clausura que fue por 48 horas, y el resultado de eso fue que al otro día la obra seguía como antes de la clausura.

Otra de las situaciones que a nosotros nos preocupan mucho, que a nuestro entender roza o tiene mucho que ver con los derechos humanos, es algo que el personal extranjero denuncia. Todos sabemos que una de las barreras o dificultades que tenemos ahí es con el idioma; obviamente, nosotros no disponemos de un traductor, si bien pedimos en un acta al Ministerio de Trabajo que nos pudiera proporcionar un traductor que fuera independiente a la empresa, que no dependiera de la empresa; la forma de comunicarnos que tenemos hoy es a través del traductor de Google y eso puede estar sujeto a alguna corrección. Lo que los trabajadores nos denuncian es que tienen presiones, amenazas por parte de la empresa en función de que no les permiten tener un relacionamiento con la organización sindical o con los trabajadores de obra, que no les permiten comunicarse. Es más, nosotros tenemos algunos documentos que surgen del diálogo a través de este mecanismo sobre que la empresa, en su momento, los amenazó en el sentido de que si se comunicaban con la organización sindical, iban a ser sancionados económicamente e iban a ser enviados a su país de origen y el pasaje iba a estar a cargo de los trabajadores.

En este sentido, estamos frente a una situación que en definitiva consideramos -y esta es una opinión personal- que el Ministerio de Trabajo no tiene herramientas, o por lo menos hasta ahora no las hemos visto, para poder corregir, como es la situación de una

empresa que tiene 30 expedientes sin levantar en la Inspección General, que tiene que ver con las condiciones laborales, las malas condiciones laborales, pero también tiene que ver con la no presentación de la documentación sobre en qué condiciones están esos trabajadores en Uruguay. Asimismo, esto ocasiona otra dificultad que tiene que ver con el pago de los haberes del personal extranjero.

Acá quiero separar, porque la empresa contratante es CMEC, que tiene personal uruguayo y personal extranjero, y no hemos tenido dificultades con las liquidaciones mensuales con el personal nacional, se le están respetando los laudos y todo lo que dice el convenio colectivo, pero sí tenemos una situación, porque los trabajadores extranjeros lo denuncian, los trabajadores chinos lo denuncian, en cuanto al no cobro de los haberes.

En este sentido, la semana pasada tuvimos una instancia de Consejo de Salarios convocada por el propio ministro de Trabajo, en la que participaron las empresas CMEC, UTE y República Afisa, en la que planteamos y quedó establecido que la empresa tiene que presentar la documentación requerida, que tiene que ver con las nóminas del Banco de Previsión Social y con los tiques de pago para certificar que efectivamente los trabajadores cobraron el resultante de la tarea que hayan realizado. Además, nosotros en esa instancia trasladamos nuestra preocupación en cuanto a las situaciones y las cargas horarias. Estos trabajadores, en muchos casos, hace más de un año que están desarrollando tareas en Uruguay en situaciones -hay que ubicarse en terreno: esta es una obra de línea de alta tensión en el medio del campo- donde están expuestos a las temperaturas, al clima, pero también a otro tipo de situaciones producto del lugar donde realizan las tareas, además obviamente, del esfuerzo físico, y queremos informarle a esta Comisión que estos trabajadores están haciendo jornadas de trabajo de entre 10, 12 y 14 horas sin descanso semanal. O sea, están trabajando jornadas extensas considerando el trabajo que realizan, considerando que es un trabajo de esfuerzo, un trabajo en altura, un trabajo que tiene un desgaste físico, y si a esto le agregamos el desarraigo y el estar lejos de su familia por determinado tiempo, obviamente que es una situación que los expone a problemas de salud, además de lo que tiene que ver con la necesidad o el derecho de estos trabajadores a tener los días de trabajo que se establecen en nuestro país y, en particular, en la industria de la construcción. Vale aclarar que nosotros tenemos un sistema de horarios acordado para toda la industria de 44 horas semanales con descanso los fines de semana. Esto no ocurre para estos trabajadores. Si bien es cierto que está establecido en la normativa y en particular en nuestra industria la realización de tiempo extraordinario, de horas extras, consideramos que es un hecho inhumano que estos trabajadores en esas condiciones, lejos de su patria, lejos de su país, lejos de sus familias no tengan ni siquiera un día de descanso. Por lo tanto, esto es parte de lo que nosotros queríamos resaltarle a esta Comisión.

Para terminar, nosotros venimos haciendo un recorrido. Esta misma denuncia que nosotros le estamos ubicando a esta Comisión, se la hemos hecho obviamente al Ministerio de Trabajo, al propio ministro de Trabajo, como también a la Embajada China, en el entendido -como decíamos anteriormente- de que esta empresa pertenece al Estado chino, al gobierno chino; esto nos preocupa sobremanera y en función de eso es que ubicamos esa denuncia ahí. Obviamente que estamos trabajando con nuestros asesores en lo que tiene que ver con las responsabilidades en función de la precarización de la tarea que están realizando, pero esta empresa hasta ahora no ha dado ninguna señal en lo que tiene que ver con el respeto o el reconocimiento a esta normativa.

En lo que tiene que ver con la mano de obra nacional -como yo decía-, de los 720 trabajadores, alrededor de 500 son extranjeros. Por lo tanto, aquello que inclusive dijo públicamente la presidenta de UTE de que se iba a priorizar la mano de obra nacional no sucedió nunca. Es más, hemos pedido reunión con el Directorio de UTE, pero hasta

ahora no hemos tenido la posibilidad de ser recibidos, porque en su momento se anunció esta obra como una obra importante -que de hecho lo es- que dentro de sus resultados iba a dejar la posibilidad de mayor contratación de la mano de obra nacional. Esto no está sucediendo, no sucedió, y a los resultados nos remitimos, porque de hecho, el personal uruguayo que ha ingresado está muy por debajo en su número del 80% que fue anunciado públicamente en su momento. Si a eso le agregamos todo lo que tiene que ver con las formas de contratación que se han dado por parte de esta empresa desde el inicio de la obra y si uno considera que hay probabilidad o que hay una intención política por parte de la empresa de instalarse en el Uruguay, nos preocupa sobremanera que una empresa, independientemente de su nacionalidad, venga con una lógica que vaya a contrapelo de lo que hemos construido en este sector, en la industria de la construcción, que es una industria que tiene una normativa y que tiene acuerdos existentes producto de los consejos de salarios. No nos parece buena cosa que una empresa, más allá de su origen, no tenga en consideración la legislación, ninguna de las leyes, los decretos o los convenios, pero además exponga a accidentes laborales, que los hubo. Por suerte, no hubo accidentes fatales, pero ha habido accidentes que están constatados y registrados por la Inspección General, y han dejado lesiones; por suerte, no han tenido un resultado grave o fatal.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estamos acotados de tiempo porque hay otra delegación esperando afuera, pero nos da para hacer una ronda de preguntas; luego, ustedes pueden complementar.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Quiero agradecer a la delegación por su visita y la claridad de la exposición.

Antes que nada, quiero saludar que los trabajadores uruguayos organizados, el Sunca, esté velando también por los derechos laborales y los derechos humanos de estos trabajadores chinos.

Quiero ratificar si entendí bien. ¿Habría 700, que se dividen aproximadamente en 500 chinos y 200 uruguayos?

La otra consulta es cuándo arrancó la obra y cuándo se prevé que finalice, para evaluar qué es lo que esta Comisión puede llegar a hacer.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Me sumo a las palabras de bienvenida a la delegación.

Obviamente, lo que acaban de transmitir es bastante preocupante teniendo en cuenta que estamos hablando de 720 trabajadores, donde hay 500 que pertenecen a China y una delegación de 15 ecuatorianos, más o menos, y eso también genera una debilidad en lo que tiene que ver con nuestro sistema. Me imagino que por eso están presentes hoy acá planteando esta realidad.

Lo primero que se me viene a la mente -en esas definiciones que se fueron tomando y que se define como una obra pública, según lo que ustedes nos han transmitido- es cómo aplica esto vinculado al tema de las tercerizaciones, quiénes son los que están detrás de este acuerdo o del llamado a licitación que se hizo en su momento y si en ese acuerdo o en ese llamado a licitación había alguna cláusula en relación al tema de la mano de obra nacional o eso fue parte de la negociación que ustedes tuvieron como sindicato con la empresa para intentar incidir en el tema de la obra nacional.

Además, quiero saber si esos trabajadores extranjeros son trabajadores especializados, si la función que cumplen es esencial y no tenemos personal capacitado en el país para poder desarrollar esa tarea o sí los tenemos. Me gustaría que lo dejaran claramente establecido, porque siento que en esa reunión en la que estuvo la UTE, en la que estuvo República Afisa, hay una definición clara por parte de nuestro Estado en

avanzar en el llamado a esta licitación, para tener una idea específica de por dónde avanzar en relación a este tema. Más allá de las condiciones laborales, de las inspecciones, de la responsabilidad del Ministerio, si hay otros organismos, como en el caso de UTE, cuando hicieron ese acuerdo o ese llamado a licitación, para poder revisar esos pliegos.

SEÑOR DÍAZ.- Entiendo el tema del horario y la agenda apretada, presidente, pero igualmente me interesaría plantear un desafío a la Comisión de Legislación del Trabajo. Para nosotros sería muy importante, más allá de convocar a Rafisa y a UTE -que es la dueña de la obra-, que pudieran recorrer el centro de trabajo y contactar y ver con sus propios ojos la realidad concreta del lugar.

En el Uruguay hay una larga historia de la negociación colectiva y en la industria de la construcción también. Tanto es así que tenemos más de 30 años de tripartismo construido en la industria. Este año se cumplen 28 años del CONASSAT (Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo), relacionado con el diálogo social en materia de seguridad y salud laboral. Es una industria que explota en profundidad sus relaciones laborales; tanto es así que tiene construido y acordado con empresarios y gobierno no solo convenio colectivo vigente, sino también protocolos de prevención para atender situaciones de conflicto en la industria de la construcción. Tenemos un alto nivel de participación en las comisiones del Ministerio de Trabajo que atienden los temas de las relaciones laborales y los conflictos en la industria. Tenemos un observatorio construido para poder darle seguimiento a las situaciones de conflictividad en la industria de la construcción.

O sea, a lo largo de nuestra historia, en materia de relaciones laborales, así como en los temas de seguridad y salud laboral, hemos construido muchísimo. Tanto es así que tenemos de los decretos más avanzados de la industria de la construcción, el Decreto N° 125/014, con más de 400 artículos, y hasta hemos promovido y generado -con el acuerdo también acá en el Parlamento- leyes en materia de seguridad y salud laboral, como la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial, que este año está cumpliendo 10 años y que ha generado la posibilidad de que se hayan realizado más consultas al Ministerio de Trabajo, se hayan incorporado más técnicos prevencionistas, se hayan generado más protocolos en materia de seguridad y salud laboral en la industria de la construcción.

Esa es nuestra historia y en ese sentido los resultados están a la vista, pero al día de hoy estamos enfrentando a una empresa que tiene como dueño al propio Estado, por lo que la obra se financia con recursos de todos los uruguayos y las uruguayas; una empresa que pretende imponernos y llevarse por delante las leyes, las normas, los decretos, la organización sindical, los convenios colectivos y todo lo que hemos construido en la historia de las relaciones laborales y la negociación colectiva en el Uruguay el sindicato, los empresarios y el gobierno.

Ese es el problema que tenemos. ¿Por qué? Porque tenemos cerca de 30 expedientes abiertos donde cerrás un expediente y al otro día se abre otro, donde alcanzás un acuerdo en el marco de las relaciones laborales con la participación de las cámaras de la construcción, el sindicato y el mismo gobierno, hasta con la presencia del propio ministro de Trabajo, y al otro día se genera un nuevo incumplimiento sobre el acuerdo del día anterior.

Entonces, más allá de la situación y del conflicto puntual, nos parece que hay un antes y un después que nos tiene que alertar a todos, y que todos tendríamos que tener no solo una posición de reafirmación de la propia historia que hemos construido en materia de relaciones laborales, sino que hay medidas que hay que tomar en toda la línea, porque nos marcaría un antes y un después muy complicado. ¿Qué vamos a hacer

cuando mañana termine la obra? ¿Cómo vamos a abordar el problema de que una empresa vaya, firme el convenio colectivo en los ámbitos del Ministerio de Trabajo y al otro día lo incumpla? Entonces, más allá de los problemas puntuales que estamos abordando, nos parece que este es un tema que debe tratarse con mayor profundidad.

También hay que hacer un llamado a la responsabilidad de los propietarios de la obra -en este caso, UTE- porque en este país hay cosas que ninguno está dispuesto a que pasen. Aquí hay violación al convenio colectivo y hay violación a las leyes, normas y decretos. Por lo tanto, hay que hacer un llamado a la responsabilidad de los dueños de la obra, quienes tienen que velar no solo por el convenio colectivo, por el cumplimiento de las normas, las leyes y los decretos, sino también por los aspectos de seguridad y salud laboral. En definitiva, son los responsables de garantizar el cumplimiento de las normas, las leyes, los decretos y los convenios colectivos.

Hay cosas que creemos que tienen que quedar claras, porque ninguno está dispuesto a que pasen. Nuestro presidente mencionaba en su intervención que los trabajadores generaron licencia, aguinaldo y salario vacacional y resulta que fue un mando medio el que cobró por ellos. Después, a partir del reclamo de la organización sindical, se les devolvió la plata. Fue un mando medio quien cobró por todos los trabajadores y se apropió de la plata de los trabajadores de otra nacionalidad. Como decía, hubo que hacer un reclamo para que se les devolviera ese dinero. La UTE tiene que demostrar -no a partir del reclamo del Sunca- que se está cumpliendo para todos los trabajadores, tanto de nacionalidad uruguaya como extranjera, con los aspectos vinculados a la seguridad social y con el pago de lo que establecen los convenios y las leyes en Uruguay, pero eso no está pasando.

Estamos reclamando, en concreto, que se compruebe que se está al día con los pagos, según establecen los laudos acordados por convenio colectivo, y que se están realizando los aportes a la seguridad social tanto en Uruguay como en su país de origen. La UTE es la que debe garantizar y velar por el cumplimiento de los temas relativos a la seguridad y salud laboral.

Sé que el tiempo hoy es acotado, porque hay delegaciones esperando para ingresar, pero no quisiéramos retirarnos sin dejarle a la Comisión de legislación el pedido de que exista una posibilidad cierta de que, aparte del seguimiento y de la convocatoria a Rafisa, a UTE, a las cámaras de la construcción y al propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se presente en forma presencial en el centro de trabajo para constatar las denuncias que estamos haciendo. Nos parece que, entre todos, deberíamos ratificar y reforzar esta situación, atendiéndola de manera distinta, porque no es normal.

Nadie aquí, alrededor de esta mesa, puede recordar o comentar algo parecido en otro centro de trabajo: tener más de 30 expedientes abiertos o una situación como esta, pretendiendo llevarse por delante los ámbitos que hemos construido entre todos. Incluso, cuando logramos en el marco de esos ámbitos intercambiar y acordar, al otro día se vuelve al incumplimiento. Tanto es así que mientras estamos aquí ahora, en uno de los centros de trabajo están detenidas las tareas por temas vinculados al incumplimiento del Decreto N° 125/14. Allí estuvo la Inspección del trabajo en el día de ayer y constató y comprobó las denuncias hechas por la organización sindical; aún estamos a la espera de que se puedan resolver.

Muchísimas gracias.

SEÑOR ARGENZIO.- No vamos a hacer más apreciaciones. Simplemente, queremos responder las preguntas que fueron realizadas.

Primero, quiero decir que sí, que se entendió bien. Hablamos del entorno de 700 o 720 trabajadores, de los cuales unos 240 son personal nacional, y el resto personal extranjero.

En cuanto a la consulta del representante Carballo sobre si existían cláusulas en la licitación, como bien planteaba Richard, hemos pedido en más de una oportunidad reuniones con el Directorio de UTE, que todavía no hemos podido tener. UTE se ha limitado a ir al Ministerio de trabajo, a través de sus representantes, pero todavía no hemos podido tener reuniones. Ahora, públicamente, la propia presidenta de UTE, al inicio de la obra, salió en los medios de prensa planteando que esta obra tenía una cláusula por la que el 80% del personal iba a tener un componente nacional.

La respuesta que nos da la empresa el miércoles pasado en el Ministerio de trabajo, con la presencia -más allá de los negociadores del Grupo 9- del director de Trabajo, Federico Daverede, del inspector de Trabajo y del secretario del Ministro es que, en realidad, ellos no están incumpliendo el acuerdo, porque lo que dicen las empresas CMEC y UTE, allí presentes -como Afisa no planteó nada; más allá de que nosotros lo cuestionamos, no obtuvimos respuesta-, es que según lo que tenían firmado, el 80% del personal debía aportar al BPS y no que fuera personal nacional, lo cual no tiene nada que ver con el planteo que hizo la presidenta de UTE. Esta es una cuestión natural: todo personal extranjero debe aportar al BPS. En todo caso, los acuerdos bilaterales los hace el BPS con el país de origen.

En cuanto a la última pregunta, con relación al tipo de tareas que realizan los compañeros del personal extranjero -si existen o no-, quiero decir que no se trata tareas altamente calificadas. Es más, hemos tenido denuncias de que la mayoría del personal extranjero había ingresado como personal administrativo pero, en realidad, desarrolla tareas de peón y de medio. La mayoría del personal extranjero durante toda la obra civil desarrolló tareas de albañilería, carpintería, herrería y obra clásica. Nuestra industria llegó a tener 73.000 trabajadores en obra y hoy ronda los 53.000. Por lo tanto, efectivamente, hay un contingente en esa parte. Las tareas de montaje que realizan son categorías 9 y 10, que son de oficial de montaje. Nuestra evaluación de tareas va hasta la categoría 18. Tenemos un entorno de entre 1.500 y 2.000 trabajadores nacionales que se han capacitado a través del trabajo de la industria y de experiencias anteriores en otros proyectos, siendo el más reciente la obra de UPM II, desarrollada en Pueblo Centenario, Durazno. Por lo tanto, el personal extranjero que ha ingresado no es altamente calificado. Hemos tenido que reclamar, precisamente, las categorías laborales del personal extranjero por la tarea que realizan. Uruguay cuenta con personal calificado para realizar tanto las tareas que ellos realizan como superiores.

SEÑOR CARDOZO.- Quisiera acotar a la Comisión que este es el cierre del anillo de 500. Quiero decir que hay una mitad del trabajo que ya se hizo con la empresa Techint -no está presente aquí- y fue todo con mano de obra nacional. Es el mismo trabajo. Es el cierre, solo. Entonces, tenemos una gran dificultad con esta empresa y con esta obra.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vale la aclaración.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Para tener una idea desde el punto de vista de la proyección, ¿cuánto tiempo le queda a la obra?

SEÑOR CARDOZO.- A nosotros, en el Ministerio de trabajo, se nos dijo que esta obra debía ser entregada en enero de 2025. No va a llegar ahí...

(Interrupciones)

—Me dicen que en 2026. Yo tenía entendido que era 2025, pero se puede haber trasapelado.

SEÑOR PRESIDENTE.- El planteo quedó muy claro. El tiempo de que dispusimos es el que habitualmente la Comisión otorga, justamente por la carga de trabajo que hay.

Como es habitual, la Comisión resuelve una vez que las delegaciones se retiran de sala.

Lo que esta Comisión intenta, precisamente, es colaborar en la solución de situaciones de conflicto.

Como ustedes saben, las presidencias de la Comisión son rotativas; a mí me tocó este año -han estado los diputados Gerhard, Carballo y Jisdonian- y es la primera vez, por lo menos en este año, que recibimos al Sunca. Recién le consulté al secretario y el Sunca vino en 2020; después no acudió más. Por eso nos sorprende un poco que esta Casa no haya recibido denuncias de una situación que viene desde hace tiempo.

Agradecemos el planteo y las sugerencias realizadas y quedamos a las órdenes.

SEÑOR DÍAZ.- Creo que eso tiene que ver con lo que planteábamos en nuestra intervención. Nosotros hemos construido un sistema de relaciones laborales en la industria de la construcción que hace que no estemos todos los días acá. Quizás por eso desde el 2020 no vinimos y cuando lo hacemos es porque, claramente, ya hemos agotado todas las instancias habidas y por haber.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nuevamente les agradecemos la presencia.

(Se retira de sala la delegación del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos, Sunca.- Ingres a sala una delegación de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea, FTIL)

—Continuamos recibiendo delegaciones en la Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social.

Ahora es el turno de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea por la situación de Coleme. Nos visitan Enrique Méndez, del sindicato de Conaprole, Robert Labruna y Mario Hernández, del sindicato de distribución de lácteos y Pablo Jorge, del sindicato de Coleme.

Cedemos la palabra a nuestros invitados.

SEÑOR MÉNDEZ.- Gracias por recibirnos en el día de hoy. Todos somos compañeros dirigentes de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea.

Nosotros solicitamos esta instancia, tal como lo hemos estado haciendo con las diferentes autoridades por las situaciones que vienen ocurriendo. En este caso, a la problemática de Coleme, le vamos a agregar un detallecito más que tiene que ver con la situación de Calcar que ocurre tras unos anuncios que la empresa hizo en el día de ayer.

Venimos de una situación compleja, preocupante, que hoy desemboca en un conflicto en toda la industria láctea, por decisiones que la empresa Coleme acaba de llevar adelante.

Las empresas Coleme, Calcar, Claldy y Granja Pocha son cuatro industrias muy distintas, tres de ellas con dificultades, con problemas económicos que nosotros atribuimos a temas administrativos, a errores en la toma de decisión empresarial. No todas las situaciones son iguales, porque Granja Pocha percibe el Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas sin estar en crisis alguna; todo lo contrario, es una de las industrias que viene creciendo de mejor forma en el último período.

Por lo tanto, vamos a focalizarnos en los casos de Calcar y de Claldy. Cuando nos enteramos de que se estaba por votar el Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas,

planteamos la necesidad -no fuimos consultados en ese sentido- de que se tuviera en cuenta la defensa de los puestos de trabajo cuando se estaba hablando de un fondo de reconversión que en su seno conlleva una reestructura. En ese sentido, la importancia que tiene la mantención de una industria en una localidad del interior, implica el cuidado de los puestos de trabajo que representan ingresos para las familias del departamento.

Coleme se presentó al Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas con un proyecto que proponía mejoras en el sector de quesos, en las instalaciones de cámaras de frío, y mantenimiento de la planta en su conjunto. Además, pretendía avanzar en un proyecto de leche de UHT, que es leche media vida, o sea, no la de bolsita de vencimiento corto, sino la de vencimiento de casi un mes. Ese proyecto se focalizaba en trabajar con el cien por ciento de los trabajadores que se encontraban en Coleme.

Tenemos un registro de imágenes que demuestran la situación en la que se encuentra Coleme. Las íbamos a traer para que las pudieran ir viendo mientras hablábamos, pero lamentablemente no pudimos hacerlo. Las tenemos vía electrónica y se las estamos enviando a la Comisión.

Quiero decir que el proyecto nunca fue presentado ni a la UOEC, el sindicato de base en el marco de la negociación colectiva de la empresa Coleme -cuya afiliación es del 60% en la planta industrial-, ni a la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea. Tuvimos tres instancias frustradas, porque no se presentó.

Ahora, nos llamó poderosamente la atención que cuando surgió el proyecto que se aprobó -nosotros accedimos a él-, en su página 78 figura una aprobación por una organización sindical no representativa, que es llevada adelante y organizada a través de un jefe de la planta con doce trabajadores más. Y, en ese caso, para acceder a fondos públicos, a fondos que surgen del Estado, presentan esa documentación que nosotros consideramos grave en el entendido de que si hubieran presentado el proyecto al sindicato no hubiésemos tenido problema en aprobarlo, pero no lo presentaron; presentaron un documento que en el marco de la negociación colectiva no es válido por no ser representativa la organización. Eso le otorgó 8 puntos más para acceder al crédito que estaban planteando. Está todo acá.

Al margen de esto, quiero decir también que de los proyectos presentados, lamentablemente, brilla por su ausencia ver el avance. Según nos dice el Ministerio de Industria y la comisión reguladora del Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas, para la cual se encuentra el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Ganadería también -se me puede escapar algún actor más de la comisión que no recuerdo en este momento-, a ese proyecto el Fondo le otorgó ya el primer pago de 3 que se le iba a dar, que tiene una parte de exoneración de impuestos también; no sabemos si en este momento ya percibió 1 o 2 exoneraciones. Lo cierto es que lo que se ha encontrado es una modificación mínima de alguna estructura que posteriormente sería para cámara de frío. La comisión nos dijo que realizaron los pagos de adeudo que había con los productores -no con los pequeños productores, sino con los productores en sí mismos- y el resto -tenemos que decirlo así- brilla por su ausencia en la planta. Lamentablemente, la empresa toma decisiones, primero, al margen de la negociación colectiva: realiza un envío al seguro de paro de 14 trabajadoras y trabajadores; de 5 dirigentes sindicales, 4 fueron enviados al seguro de paro. La empresa se presentó por Zoom a una instancia en la que estábamos todos de manera presencial y se desconectó; esto consta en las actas del Ministerio de Trabajo. Me refiero al presidente de la cooperativa, que era dirigente de la Dirección anterior. Todo esto ocurre tras un cambio en la Dirección de la cooperativa Coleme. Y cuando se vuelven a presentar presencialmente, en instancias convocadas por el ministro de Trabajo, nos encontramos con que cuando vuelven desde la dirección de la empresa -porque mandaban al asesor jurídico que decía que de las cuestiones cotidianas de

trabajo él no tenía conocimiento, por lo cual no podíamos discutir lo que estaba ocurriendo, es decir, enviar trabajadores al seguro de paro- empieza un deterioro superior de la planta. No se logra cumplir con los mantenimientos, con el mantenimiento de los quesos. En la foto ustedes van a ver cómo se empiezan a llenar de hongos todos los quesos porque, efectivamente, no hay un buen mantenimiento. O sea, no hay acá un argumento de que se tecnicizó Coleme y no precisaba esos puestos de trabajo. Sigue el mismo formato de funcionamiento y de trabajo, y al no tener los brazos suficientes para realizar las tareas empieza un deterioro porque no se pueden cumplir; al no tener las cámaras como las deberían tener, necesitan un mantenimiento manual de los trabajadores.

Posteriormente, no se cumple tampoco con los pedidos de los clientes en el departamento, porque redujeron el padrón; no se logra entregar los pedidos en su totalidad.

Entonces, la decisión que toma Coleme, que dice ser por temas económicos, por desequilibrio entre ingresos y egresos mensuales, termina impactando también en lo cotidiano del funcionamiento de la cooperativa.

Aparte de esto, lo que tenemos que decir es que cuando se vuelven a presentar, luego de haber alcanzado un acuerdo primario para seguir avanzando, en el que logramos la reinserción de 3 compañeras y compañeros que estaban en el seguro de paro -2 ya habían ingresado; 1 faltaba ingresar-, en la instancia siguiente se presenta por primera vez el presidente de la cooperativa presencialmente, y lo que dice es que 11 trabajadores -porque 2 se retiraron de la empresa y 1 primero estaba en médica y luego siguió en seguro de paro- ya no iban a estar trabajando para la empresa; la noticia que iba a dar es que estaban despedidos. De esos 11, 9 están sindicalizados y 2 no están sindicalizados. Nosotros decimos que de toda la plantilla de la dirección del sindicato -de los 4 que estaban ya en el seguro de paro- están todos despedidos.

Entonces, hay un escenario extremadamente complejo de represión sindical, para con el sindicato, para con las trabajadoras y trabajadores en Coleme. ¿Por qué lo decimos así? Porque cuando la empresa planteó un desequilibrio entre egresos e ingresos y que quería equilibrar, la forma no era la que entendíamos porque llevaba a que no se pudieran realizar las tareas e iba en detrimento de lo que necesita la cooperativa, que es funcionar. Hicimos un planteo, nuevamente. Desde 2018 hay descuelgue de Consejos de Salarios; se trata de compañeros que tienen el laudo más bajo de toda la industria láctea y tuvimos que renegociar algunas cuestiones porque, con los descuelgues, había trabajadores que quedaron por debajo del mínimo de la industria láctea.

Hicimos un planteo que decía: *“Estamos dispuestos a tener una reducción de la semana laboral, asumiendo los propios trabajadores la pérdida de los jornales no trabajados”*. Eso significaba trabajar 5 días toda la plantilla y todavía existía la posibilidad de trabajar un grupo de lunes a viernes y otro grupo de martes a sábados para cumplir en cierta forma con las aspiraciones de trabajo que tenía la empresa. Y, a la vez, el Ministerio de Trabajo aceptaba una propuesta nuestra, que era de un seguro parcial momentáneo de 2 horas. Si ustedes sacan cuentas matemáticas, 14 trabajadores en el seguro de paro contra el ahorro en horas trabajadas pero manteniendo toda la plantilla para hacer todas las tareas, da más de 100 horas menos que se realizarían. Por lo tanto, significaba un ahorro superior para la cooperativa en el trabajo mensual; esto hablando en términos semanales. Bueno, paradójicamente, la cooperativa dijo que no aceptaba la propuesta.

Hicimos un planteo de rotación en los seguros de paro para que no hubiera despidos; obviamente ahí ya se habían colocado los despidos sobre la mesa. Ninguno de estos planteos fue aceptado.

Nosotros no aceptamos los despidos -eso lo estamos diciendo-, pero si los aceptáramos, si acá el tema fuera económico, no tendría por qué haber tanta puntería y acertar en 4 de 5 dirigentes sindicales y en 9 afiliados de 11 trabajadores enviados a seguro de paro.

Lo que nosotros decimos es que la empresa Coleme incumple, viola los derechos de los trabajadores y la libertad sindical, porque este es un ataque flagrante a los sindicalistas. Hasta el ministro de Trabajo reconoció en las instancias que llevó a cabo con nosotros que esto -mire por donde se mire- es una represión sindical.

También hablamos con representantes de la Intendencia de Cerro Largo que estuvieron en las asambleas de los trabajadores, y reconocieron exactamente lo mismo; en realidad, todo el mundo nos ha dado la razón, pero marche preso. Eso es lo que está ocurriendo al día de hoy con los compañeros de Coleme, con los compañeros de Melo, ya que además de violarse la libertad sindical y de atacar a la organización y a los trabajadores y trabajadoras, se incumple con el proyecto presentado en el marco del Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas, porque en él se establece que se iba a sostener la plantilla de trabajadores y trabajadoras y que se iban a hacer inversiones, lo que no ha ocurrido. Inclusive -esto lo dijo el asesor de la empresa en las instancias con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-, las nuevas autoridades asumieron con la clara intención de intentar cerrar la empresa; el asesor dijo que esa era una de sus aspiraciones.

¿Qué decimos nosotros? Primero, que los fondos que se vierten en el Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas son del Estado, de la ciudadanía en su conjunto, y que se colocan con el fin de que la industria tenga el éxito que necesita, pero creo que todavía estamos a tiempo de resolver ese tema. En realidad, acá hay un incumplimiento total en cuanto a la colocación de esos fondos, y lo que nosotros planteamos es que mientras los trabajadores sigan despedidos y mientras se esté incumpliendo con el proyecto que se presentó, esta empresa no perciba ningún fondo más. Lo que queremos es que desde acá surja un planteo concreto -no voy a decir lo que debe hacer cada actor, ya que cada uno lo define; esto es lo que estamos planteando a los diferentes actores con los que nos hemos reunido-, ya que entendemos que si hay propuestas que apuntan a sostener la fuente de trabajo -que es algo sumamente necesaria en una localidad como Melo-, es necesario, si son más favorables en términos económicos, que puedan ser validadas.

Esto para nosotros es algo fundamental y central, porque no entendemos cómo puede ser que esto esté ocurriendo. ¡Cómo puede ser que la planta tenga las condiciones actuales mientras ya lleva diferentes formas de aplicación del Fondo y este no se está ejecutando de la forma correcta!

El pasado lunes concurrí una delegación del Ministerio de Industria, Energía y Minería que acompañó a una delegación del Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas, debido a las denuncias que nosotros realizamos y a las fotos a que hice referencia, que serán enviadas a esta Comisión; a través de esas fotos van a poder constatar los que nosotros estamos planteando.

En realidad, no existe reconversión posible si no se hace con todos los actores en conjunto. No estamos hablando de una tesitura necia en la que se explique: *“Muchachos: se hizo esta inversión, está esta realidad, tenemos este impacto y vamos a ver cómo resolvemos esta dificultad, porque no hay trabajo para todos”*. Está claro que se han

realizado planteos para sostener el trabajo para todas y para todos, y no ha habido una innovación tecnológica que automatice la tarea y genere situaciones distintas; no ha habido absolutamente nada en ese sentido, y el Estado sigue colocando dinero proveniente del Fondo. Además, la Intendencia compró terrenos de Coleme para que en su momento no cerrara y tuviera capital de giro para seguir trabajando. Inclusive, cuando los compañeros estuvieron en el seguro de paro, los almaceneros de Melo hicieron colectas para que los trabajadores pudieran sostener la olla en sus casas.

Está jodido que la tesitura sea tan intransigente y con tanta desidia. Digo esto porque el hecho de que la Intendencia tenga deudas con la empresa Coleme -que es algo que no compartimos- no es motivo para que la empresa, de un día para otro, y sin avisar, haya cortado la entrega de leche a la Intendencia, dejando a los CAIF sin suministro; esto lo dijo el representante de Hacienda de la Intendencia de Cerro Largo. Esa fue una acción de la nueva dirección, y nosotros, a pesar de tener trabajadores despedidos -cuando eso ocurrió no estaban despedidos, sino en el seguro de paro-, fuimos los que advertimos de esa situación. Pero ahora, bajo este escenario, tomamos medidas para garantizar el suministro de leche a los hospitales, a los CAIF y a las escuelas. En realidad, es una barbaridad que se esté actuando con tal desidia.

En realidad, si alguno cree, en el marco de la industria láctea, que es favorable propiciar el cierre de Coleme para quedarse tranquilo y venderle la leche a otra industria, le digo que es todo lo contrario, porque cada vez que una industria se aleja de la cuenca, esta tiende a caer, que es algo que vimos y que ustedes seguramente recordarán, porque fue denunciado. Digo esto porque cuando Lactalis -Parmalat- cerró la planta de Salto, al poco tiempo, mientras la leche se encontraba a \$ 11 o \$ 12 el litro, a los productores del norte, que se habían quedado sin planta, se les ofreció \$ 4,30 por litro. O sea, estas cuestiones son cíclicas, y si bien hoy puede haber industrias en competencia agresiva para conseguir leche para sus plantas, siempre ha ocurrido que en un momento todos quieren conseguirla y en otro momento no quieren hacerlo. Entonces, ¿qué va a ocurrir cuando eso pase? ¿Qué va a priorizar una industria que se encuentra en el sur? ¿A dónde va a ir a buscar la leche?

Por lo tanto, lo que nosotros decimos es que no compartimos todo esto, porque el desarrollo industrial tiene que ser territorialmente responsable y debe tener la perspectiva de seguir trabajando para que las industrias, a lo largo y ancho del país, estén instaladas y puedan seguir generando puestos de trabajo de calidad, a pesar de que nuestras soluciones apuntan a precarizar los ingresos de los trabajadores. De todos modos, estamos haciendo ese esfuerzo porque creemos que vale la pena y, en ese sentido, queremos que se ponga ojo sobre estas situaciones; queremos que se reviertan los despidos lo antes posible y queremos que en este escenario se busquen soluciones que contemplen a todos los actores de Coleme.

También dije que íbamos a hablar de Calcar, porque lo que ocurre en esta empresa va de la mano de esta situación.

Calcar es otra de las empresas que ha recibido el Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas, y el día de ayer anunció que no va a pagar los salarios el viernes, que no va a pagar el próximo aguinaldo, y le volvió a plantear a los trabajadores y a las trabajadoras -que hoy solo se encuentran en la planta de Tarariras, porque la de Carmelo cerró- que quiere que se bajen sus ingresos un 12,5% más.

Días previos estuvimos reunidos con la Dirección y el subsecretario del Ministerio de Industria, y con representantes de la comisión reguladora del Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas, quienes nos hablaron de su preocupación con respecto a Calcar. Concretamente -esas fueron sus palabras-, nos dijeron que los bancos privados le exigían a Calcar la presentación de un proyecto.

Entonces, cuando nos manifestaron eso, nosotros dijimos: *“Otra vez reestructura con los trabajadores; otra vez recorte con los trabajadores; otra vez baja de salarios. No”*. Pero nos dijeron que no tenía absolutamente nada que ver con las cuestiones vinculadas con la relación laboral directa, sino con la parte comercial. Parece que aprovechan nuevamente este momento para hacer un planteo de tal característica.

Según dijo la comisión reguladora del Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas, Calcar pagó el 100% de una máquina que se encuentra en Colombia -que traería- y pagó el 40% de una máquina que se encuentra en China -que vendría-, pero está en una situación extremadamente grave en cuanto a la viabilidad de su proyecto del Fondo de Reconversión. Lo cierto es -dicho por nuestras compañeras y compañeros- que todo esto se está viendo con amplia preocupación porque los avances en el lugar no se ven y lo que se coloca nuevamente sobre la mesa es cómo seguir recortando salarios e incumpliendo con las trabajadoras y los trabajadores.

En realidad, fondos debe tener, porque el Fondo de Reconversión se instaló, pero nos quieren hacer creer que el dinero del Fondo no puede utilizarse para el pago del salario y del aguinaldo de los trabajadores. Lo que nosotros decimos es que no existe reconversión posible, aunque se compren máquinas y se pague a técnicos para instalarlas, si no se cumple y no se les paga a quienes hacen funcionar las máquinas y generan el valor agregado con esas máquinas, que son las trabajadoras y los trabajadores. Por eso nosotros decimos que no pueden venir a colocar por delante que no pueden pagarse los salarios mientras van a seguir invirtiendo fondos que también son del Estado y de la ciudadanía, y con grandes exoneraciones y beneficios, en el entendido de empezar a pagar a partir de los 36 meses, cuando los trabajadores y las trabajadoras no tenemos nunca una posibilidad de esas características o un crédito en esas condiciones.

En este caso, plantean: *“Vos seguí trabajando. Vos no cobres salario, no cobres aguinaldo. Cobralo tarde o cuando sea”*, vaya uno a saber cómo se hace, *“Bajate el salario porque para cumplir con vos, que estás haciendo andar la máquina por la que el Fondo entregó dinero para que se compre, de la plata esta, no vas a cobrar”*.

También estamos con esa gran preocupación y venimos a trasladar acá ese tipo de situaciones.

En resumen, exigimos el reintegro de nuestras compañeras y compañeros a trabajar. Hay propuestas, hay soluciones. Aparte de nuestra propuesta, en un momento la empresa en Coleme manejó la posibilidad de la tercerización de la distribución y realizar una cooperativa de trabajadores con quienes quedaban afuera. Como no estaba en el proyecto del Fondo, la tercerización de la distribución perfectamente se podía utilizar.

Esa es otra alternativa, no solo la primera, sino esta que estoy planteando ahora también. La empresa la desechó, la tiró para el costado. En el Ministerio de Trabajo lo dijo en estos términos: *“No queremos trabajar con esta gente porque le hemos perdido la confianza”*. Esta gente a la que le han perdido la confianza fue la que se bajó el salario, la que tuvo desconvocatoria de jornales, la que se rebajó la semana laboral con pérdidas. Fue la gente que le ha puesto el hombro al trabajo siempre y el único pecado que parece que tiene es ser sindicalizada y ser de la dirección sindical.

Necesitamos que eso se revierta. Están empujando a un conflicto en el marco de toda la industria láctea. Necesitamos que se cumpla también en el marco del Fondo con los trabajadores de Calcar con el pago de los haberes correspondientes.

SEÑOR JORGE.- El compañero ya lo dijo todo, prácticamente.

No se estaba cumpliendo con toda la operativa de la empresa en toda la ciudad. Cuando nosotros lo planteamos, en resumidas cuentas y textuales palabras, dijimos:

“Mirá, con este faltante de compañeros no van a poder llegar a todos los comercios de Melo con los productos”. Nos dijeron así: *“Mirá, esto tiene que ser como un hospital de campaña: es lo que hay y lo que podemos hacer y a donde podemos llegar”*; fue así, con esas palabras textuales, por lo que, obviamente, nos preocupó más la situación.

La prueba de que nosotros estábamos en lo cierto y de que iba a faltar gente para la operativa es que en la primera quincena de noviembre que ingresamos en el seguro de paro la empresa pagó 200 horas extra. Esto, inclusive, lo presentamos como denuncia ante el Ministerio de Trabajo porque tenemos trabajadores en seguro de paro; la empresa está pagando la primera quincena, lo que quiere decir que si seguimos en ese rango va a terminar el mes de noviembre con alrededor de 400 horas extra o más. O sea, si la volvés más sencilla: son 800 horas extra y no están terminando toda la operativa.

El deprimente estado de la planta, como mencionaba el compañero, también nos llama la atención. El otro día fue la comisión del Fondo de Reconversión, encabezada por Eduardo Fynn. Un compañero recorrió la planta con la delegación, ellos constataron y dijeron: *“La encontramos tal cual está en las fotos que ustedes nos mostraron: lamentable”*.

Están sucediendo un cúmulo de cosas y nosotros, como trabajadores, entendemos que no suman a la perspectiva que vemos a futuro porque es totalmente contradictorio que la empresa esté actuando de esta manera: está dinamitando todos los puentes. Hoy Coleme, con la situación económica que está teniendo, tendría que tender puentes.

Lo que nosotros vemos -y vivimos- es que esto fue así cuando hubo un cambio de directiva, hace 3 meses, aproximadamente. Con la otra directiva nosotros teníamos diálogo, más allá, obviamente, de algún desencuentro, pero siempre negociábamos. Es más, cuando había bajante de leche a cuenca y bajaba el trabajo, toda la plantilla, inclusive los tercerizados, iba a un régimen de trabajo de lunes a viernes siendo que los tercerizados perdían un 16%. Es decir, todos en Coleme perdíamos 16% de ingreso de sueldo, pero lo entendíamos y apostábamos a cuando subiera de nuevo el trabajo. El tema era mantener la fuente laboral y darle un respiro a la empresa.

El último suceso que se dio no es tan lejano, fue en julio y agosto de este año: toda la plantilla trabajó de lunes a viernes, pero la bisagra se dio con el cambio de directiva. Lamentamos esa política llevada a cabo; no la entendemos. A nivel de nuestro sindicato vemos que es una represión sindical tremenda.

El otro día, hablando con el director de Hacienda de la Intendencia, y con el mismo intendente, José Yurramendi, que participó de la asamblea de productores, nos dijo textualmente: *“Nosotros teníamos un adeudo que veníamos arrastrando de unos meses atrás con la cooperativa, pero también estamos llamando al presidente de la cooperativa y a algún otro directivo para tratar de arreglar, inclusive, mediante un fideicomiso o un intercambio de deudas. Por ejemplo: la Intendencia te debe esto, pero descontamos de las patentes, de esto o de lo otro, de algún aporte, con tal de llegar a que vos no me cortes la leche”*. Y le cortaron la leche, como decía el compañero. Hoy en día está cortada la leche para la Intendencia; hace 2 semanas que no va leche a la Intendencia. Y los mismos actores que nombré anteriormente nos dijeron que es imposible hablar con ellos, que no atienden los teléfonos

Es gravísimo que se corte el suministro. Hoy está yendo solo para los CAIF de la Intendencia, pero saquen la cuenta: estamos hablando de casi 500 litros de venta diaria que tenía Coleme hacia la Intendencia. De esos compañeros que hoy son municipales, ¿cuántos hijos hoy están quedando sin su leche por una política intransigente que está llevando a cabo Coleme? Precisa cada litro vendido en el día y está dejando la puerta abierta para que la Intendencia pueda hacer otro proyecto de compra con otra empresa.

Son políticas que vemos, que no entendemos y que nos preocupan y ocupan. Como trabajadores siempre queremos mirar el bosque y no el árbol, pero creo hoy en día Coleme, con esa política que está llevando a cabo, está empujando todo adrede para cerrar la empresa. Esa es nuestra visión como trabajadores.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Agradecemos a la delegación por venir.

Se habló de diferentes empresas, capaz que mezclé algún cable. Tengo entendido que esta situación en donde hay 5 trabajadores despedidos y 11 en seguro de paro es Coleme.

(Interrupciones)

—Me corrigen después, así no entreveramos la versión taquigráfica.

Ahí es donde hay 4 de 5 referentes sindicales, dirigentes o, por lo menos, sindicalizados, y 9 de 11 en seguro de paro, también sindicalizados.

Mi pregunta es cuántos trabajadores son en total, en esto de ver el tema de la puntería, porque es una situación que la hemos visto a lo largo de toda esta legislatura. Desde la tradición laboral de este país, pero también desde la Ley N° 17.940 de libertad sindical, esto debería ser una infracción a la ley. Engancho esta situación con respecto a si nos pueden decir brevemente algunos aspectos de ese Fondo de Reconversión.

En este sentido, quisiera saber si el Fondo de Reconversión exige algunas contraprestaciones; capaz que no estoy utilizando la palabra correcta. *“Yo soy del fondo y tú tenés que cumplir ciertas cosas”*; por lo que están contando, ni se cumplen los derechos laborales -que hay que cumplirlos, independientemente del Fondo de Reconversión-, ni las renovaciones de las plantas. Me refiero a que el hecho de que no se den las condiciones necesarias para mantener en buen estado la mercadería, realmente parece bochornoso y atrás de ese Fondo está el esfuerzo de todos los uruguayos, como muchas veces se suele destacar desde la escena política.

Gracias, presidente.

SEÑOR MÉNDEZ.- Los despidos son 11, fue un proceso; nosotros que venimos en él, lo tenemos más aceitado. Hubo 2 reubicaciones porque eran 14, 2 ingresaron. Hoy hay 11 despidos. De esos 11, 9 son sindicalizados y 4 de los 5 son dirigentes sindicales de la empresa; hay 30 afiliados sindicales en una plantilla de 52 trabajadores. La empresa hoy dice: *“Me quiero quedar con 26 trabajadores”*.

¿Qué dice el Fondo? El Fondo se entrega con una serie de requisitos: hablaba de cantidad de remisión de litros de leche por mes y de industrias en problemas; ahí nos llamó fuertemente la atención que Granja Pocha ingresara y alcanzase el Fondo porque no tiene absolutamente ninguna afectación en esa línea, tal como fue planteado. Pedimos las explicaciones y se nos dijo que se entendió que era para que pudiera avanzar.

Se exige una cantidad de remisión de litros de leche anuales y, a la misma vez, el cumplimiento del proyecto. Dicho por la Comisión reguladora y el subsecretario de Industria -que es quien la preside-, nos informaron que para avanzar hacia la segunda parte -porque estaba armado en tres pagos- hay que tener cumplido el 80% del primera fase.

En este caso -aparentemente, y lo tengo que decir en estos términos- la exoneración de impuestos no sería así. Ya hay alguna que ha cobrado 2 exoneraciones de 2 años distintos. Por lo tanto, si no han avanzado al segundo cobro, la exoneración será aparte; no lo entendemos. O sea, no tendría la misma exigencia del cumplimiento del 80%, ¿se entiende? Lo cierto es que se exige un 80% del cumplimiento de cada una de las etapas y nos cuesta entender qué porcentaje llevan. ¿Por qué? Porque, como

dijimos -lo narré rápidamente, pero lo tenemos acá y lo pueden ver cuando gusten-, no se ve absolutamente nada de eso, sino todo lo contrario, se ve deterioro en la planta.

Hicieron mejoras en la cámara para frío y los equipos de frío están comprados desde 2018 y sigue sin instalarse absolutamente nada. Es más, van a ver en las fotos las condiciones de las instalaciones y de las maquinarias: condiciones extremadamente jodidas. Y vos preguntás: *“¿Pero si ya lo cobraste?”*. Uno no plantea que la empresa no tenga que pagar los adeudos que tenga con quien suministra la materia prima. En este caso, de ser cooperativa, son ellos mismos, salvaguardando a la Escuela Agraria y al INIA, que es el otro remitente que tienen ahí. Pareciera ser que lo primero que priorizó fue: *“Yo cooperativa, empresa, que debo a los productores -que soy yo mismo-, primero pago esos adeudos con estos fondos y luego arranco un proceso”* -y esto debemos decirlo en estos términos- que no parece que va en ninguna línea de lo presentado al Fondo, sino que va en un proceso que es lo que se me antoja. Lo que dijo el asesor de la empresa en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es que la asamblea decía que quería el cierre de Coleme, *“queremos ser remitentes de otras industrias”*, y entendemos que el Fondo no se otorgó para eso. El Fondo se otorgó para que la industria siga funcionando. Es más, cuando se entregó el Fondo, dijimos que de US\$ 13.000.000 que se manejaban, para los niveles de endeudamiento de Calcar y Claldy eso podía una curita, pero por lo menos seguía enchufada en el CTI. Sabíamos que no se iban a resolver la situación de Calcar ni la de Claldy. Eso entendimos desde un comienzo.

La realidad de Coleme era muy distinta; éramos mucho más optimistas. Si tomábamos la dimensión de Coleme y los endeudamientos en pesos y no en dólares -que no eran ni cerca de los de Calcar y Claldy-, se podía decir: *“Acá esto puede generar efecto”*, pero la orientación para resolver ese problema tiene que ir por otro lado, no puede ser la que están llevando adelante.

SEÑOR HERNÁNDEZ.- Una de las cosas que enseguida me vino a la mente es qué curioso, en el proyecto hay una serie de puntos, ocho; eran 8 puntos que le daban al proyecto y que el sindicato tenía que avalar. Nosotros lo pedimos tres o cuatro veces con los compañeros de la organización y no se nos proporcionó. Vaya sorpresa que nos llevamos cuando nos encontramos con que el proyecto había sido aprobado por la organización. Miramos las firmas y nos dimos cuenta de que se trataba, digamos, de compañeros desinformados que firmaron ese proyecto. Ahí salimos a denunciar por todos lados; fue algo apócrifo. La empresa está dando la firma del sindicato, pero no era el sindicato el que firmó. Entonces, eso hay que tenerlo en cuenta.

Una reflexión: en el país de Batlle, pionero de las 8 horas, nos encontremos con el atropello a la organización sindical. Porque esto es bien claro, como decía el compañero Enrique y el mismo ministro de Trabajo decía: *“Esto es barrer con la organización sindical”*. Quiero pensar que esto no va a avanzar, que estas empresas que vienen y se quedan con la plata de María, de José, de todos nosotros, porque esta es una plata que ponemos todos los trabajadores, no van a seguir recibiendo plata y que esta se la devuelvan a la sociedad. Esa plata se les dio como adelanto -como decía Enrique-, pero no se sabe dónde está.

También hay que ver el momento y situación en la que estamos, al final del año. Todos sabemos que viene el pan dulce, el brindis, el momento de levantar la copa, y debemos tener en cuenta la situación que están viviendo los compañeros, con un despido en la mesa, y todo lo que ocasiona en la sociedad, porque todos sabemos que en un lugar del interior, como es Melo, la pérdida de estos puestos de trabajo va a influir.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quedó bien claro el planteo.

Lo que vamos hacer ahora, luego de que ustedes se retiren, es deliberar y ver cuáles son las acciones que podemos llevar adelante.

SEÑOR MÉNDEZ.- Solo quiero decir -recién mi compañero me lo confirmaba- que ya fueron enviadas las imágenes al correo para que las puedan ver en base a lo que nosotros denunciábamos recientemente.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Me quedé con la idea de los fondos.

En primer lugar, la pregunta es quién controla esos fondos, específicamente, a fin de que se apliquen de manera directa para lo que fueron creados.

Lo segundo también está vinculado directamente con los fondos y con las firmas de ese proyecto, que hace un momento plantearon.

¿Ustedes denunciaron eso en algún otro ámbito? Lo pregunto porque toda la situación es grave para la industria y los trabajadores, pero acá estaríamos frente a un delito y para nosotros sería importante saber qué otros pasos dieron en relación a este tema, puntualmente. Quiero saber si lo han denunciado en algún otro ámbito.

SEÑOR MÉNDEZ.- Primero, para no errar diciendo de memoria los números de las leyes, quiero aclarar que la ley es la Nº 20.112, que crea el Fondo de Reconversión de Industrias Lácteas, que tuvo una discusión muy acelerada. En esa misma ley figura cómo se conforma la comisión reguladora. Hoy yo nombré tres ministerios, pero seguramente me esté faltando alguno más y también omití mencionar que el Instituto Nacional de la Leche es asesor, si no me equivoco, de esa comisión reguladora.

Esto que estamos diciendo acá lo dijimos, expresamente, en reuniones solicitadas a la comisión reguladora del Fondo de Reconversión, con la presencia del Ministerio de Industria, en su momento también del Ministerio de Ganadería, y del Ministerio de Trabajo, ya que está su subsecretario y, a la misma vez, allí se encuentran los trabajadores que están al frente de forma técnica en la aplicación de esa comisión.

Entonces, esto nosotros lo hemos denunciado ahí, al punto tal que también lo hemos dicho públicamente -lo habrán escuchado- y hoy lo estamos trasladando acá.

Vemos todo esto con gran preocupación y, como lo dije, están los proyectos a los cuales ustedes, incluso, también tienen acceso, que fueron presentados por las cuatro industrias.

El proyecto de Calcar hablaba de un número que ya preveía tener reducción en puestos de trabajo, lo que no compartíamos, pero que, al fin, tenía esa realidad, y lo colocaron en el proyecto, aunque en este no, por ejemplo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ahora sí agradecemos a la delegación.

Esperemos poder colaborar desde la Comisión con este problema.

SEÑOR JORGE.- Les robo un segundo más, porque creo que hay algo que también es importante.

En el Ministerio de Trabajo también consta una instancia donde el presidente actual de la cooperativa denuncia que la Directiva anterior dejaba una deuda de un millón y medio de dólares. Digo esto para que se entienda la falta de sinceridad -creo- de ese contexto; el presidente actual de esa comisión denuncia eso, cuando el presidente actual de la cooperativa saliente era el tesorero.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias a ustedes.

(Se retira la delegación de la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea, FTIL)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Queremos transmitir a la Comisión nuestra preocupación por una denuncia que nos hicieron llegar los trabajadores de la empresa Diaverum, que es internacional, tiene una de sus clínicas en el departamento de Maldonado y específicamente realiza tareas de hemodiálisis. A partir de la aplicación de la Ordenanza N° 276, del año 2018, se obliga al personal de dicha empresa -enfermeros y demás- a atender 4 pacientes por enfermero en lugar de 3.

A su vez, nos hicieron llegar una copia de los reclamos que han presentado frente al Ministerio de Trabajo, porque para poder aplicar la Ordenanza N° 276, del año 2018, se requiere un conjunto de requisitos. También en esa nota nos transmiten con mucha claridad cuáles han sido las situaciones que han tenido en relación a los convenios colectivos, a los laudos laborales y a las condiciones de infraestructura y de equipamiento; se refieren a infraestructura inadecuada y a dificultades que tienen los pacientes para acceder a esas infraestructuras inadecuadas, además de equipamientos en mal estado. Asimismo, se refieren a las condiciones de trabajo que tiene el personal, los problemas organizativos y de gestión y algunos temas vinculados al acoso laboral.

Particularmente, ellos plantean la necesidad de que el Ministerio de Trabajo investigue el incumplimiento de los convenios colectivos y del laudo laboral en lo que respecta a la dotación de personal, las condiciones laborales, el pago de los salarios, el personal administrativo, auxiliar y de servicios. A su vez, en esta nota -de la que vamos a dejar una copia- piden al Ministerio de Trabajo que intervenga de manera urgente para que no se implemente el cuarto paciente por técnico -que comenzaría a aplicarse a partir del 1° diciembre de este año- hasta tanto no se resuelvan las condiciones de trabajo y se aseguren las condiciones adecuadas para el cumplimiento de las normativas.

Quiero decirles que también tuvimos la oportunidad de intercambiar ideas con algunos pacientes y, obviamente, ellos nos transmitieron con mucha claridad que el reclamo que están haciendo los funcionarios es real.

Por tanto, voy a leer, brevemente, las conclusiones de esta carta que nos hicieron llegar, ya que nos parece fundamental que tome conocimiento la Comisión. A su vez, voy a solicitar que esta carta también forme parte del acta del día de hoy de la Comisión. Allí establece:

“La clínica de Diaverum en Maldonado está incumpliendo de manera reiterada la normativa vigente en relación con la Ordenanza 276/2018, los convenios colectivos y el laudo laboral. Las condiciones laborales son precarias, el equipo está sobrecargado y no se garantizan las condiciones adecuadas para una atención de calidad a los pacientes. Esto no solo pone en riesgo la salud de los pacientes, sino que también afecta la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Solicitamos, por lo tanto, la intervención del Ministerio de Trabajo para que se tomen las medidas necesarias y se asegure el cumplimiento de la ley, el respeto por los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales en la clínica”.

Esta es una empresa privada que funciona a través del Fondo Nacional de Recursos. Sabemos perfectamente que es una empresa extranjera que ofrece este tipo de servicios en diferentes partes del país y en esta oportunidad estamos hablando específicamente de lo que sucede en el departamento de Maldonado.

También nos hicieron llegar otra nota en la que nos transmiten cada uno de los elementos de incumplimiento por parte de la empresa; son varias páginas, que están todas fundamentadas, y me parece que también deberían formar parte del acta del día de hoy.

Nosotros le planteamos a la Comisión que se ponga en conocimiento de esta situación al Ministerio de Trabajo y también al Ministerio de Salud Pública. Somos conscientes de que los trabajadores han hecho determinados planteos en el Ministerio de Salud Pública, pero hasta el día de la fecha no han tenido una respuesta en relación a esto. Entonces, no solo estamos hablando de las condiciones laborales de los trabajadores, sino también de las condiciones en las cuales se está atendiendo a muchísimos pacientes. Eso afecta la calidad de vida de estos pacientes, porque cada uno de ellos tiene que estar conectados 3 veces a la semana a una máquina, durante 4 o 5 horas, y si no se cuenta con las condiciones específicas como para poder soportar el tratamiento obviamente habrá una pérdida en la calidad de vida de estas personas.

A su vez, en este reclamo específico que están haciendo los trabajadores -al que deberíamos prestar atención- se plantea el hecho de que si cada trabajador tiene que atender a tres pacientes y, de la noche a la mañana, se encuentra con que en vez de atender a tres debe atender a cuatro, en condiciones laborales que no son las adecuadas, también se afecta la calidad de vida de los pacientes.

O sea que esto está directamente relacionado no solo con las condiciones laborales de los trabajadores, sino también con la pérdida de calidad de vida que tendrían los pacientes, que están haciendo un esfuerzo para sobrevivir, con todo lo que eso implica. Por lo que nos han transmitido, en ese proceso pasan por diferentes situaciones. Los pacientes tienen distintos problemas, que hay que atender; eso requiere una atención en particular.

Se plantea aumentar ciertas exigencias que están dentro del marco de la Ordenanza N° 276, pero para poder aplicarlas también es importante que se tengan en cuenta otras exigencias que están en esa misma norma para que eso se pueda llevar adelante en las condiciones que tiene que ser.

Por lo tanto, presidente, queríamos hacer este planteo para que conste en la versión taquigráfica. Como dijimos, solicitamos que se incorpore la documentación que mencionamos, que vamos a distribuir; le pediremos a la Secretaría que haga llegar una copia a todos los legisladores.

Además, solicitamos que se ponga en conocimiento de los ministerios de Trabajo y de Salud Pública y de la Comisión de Salud Pública de este Parlamento el reclamo que están haciendo los trabajadores de esta empresa.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

El presente tiene como objetivo exponer los graves incumplimientos que la empresa **Diaverum**, en su clínica de Maldonado, mantiene respecto a la **Ordenanza 276/2018**, los convenios colectivos y el laudo laboral vigente, en relación con las condiciones de trabajo y la atención a los pacientes en la unidad de hemodiálisis.

A través de este informe, se detallan las deficiencias en la infraestructura, el incumplimiento de normativas laborales, las condiciones inseguras de trabajo y la sobrecarga laboral impuesta al personal. También se subraya el desinterés de la empresa por mejorar las condiciones laborales, así como la falta de respeto por la normativa vigente que debe garantizar la seguridad y el bienestar tanto de los pacientes como de los empleados.

Ante este panorama, solicitamos con urgencia la intervención del Ministerio de Trabajo para garantizar el cumplimiento de la normativa, mejorar las condiciones de trabajo y asegurar una atención de calidad para los pacientes.

1.

La empresa **Diaverum** es una multinacional dedicada a ofrecer servicios de hemodiálisis en diversos centros del país. En la clínica de Maldonado, la situación laboral ha empeorado debido a varios incumplimientos relacionados con la **Ordenanza 276/2018**, los convenios colectivos y el laudo laboral, lo que afecta tanto las condiciones de trabajo como la calidad de atención a los pacientes.

El objetivo es que el Ministerio de Trabajo intervenga y garantice la correcta aplicación de la normativa y el respeto de los derechos de los trabajadores.

2. Convenios Colectivos y Laudo Laboral:

A pesar de que los convenios colectivos y el laudo laboral establecen condiciones claras sobre la dotación mínima de personal, las jornadas laborales y la distribución de tareas, **Diaverum** no está respetando dichos acuerdos en varios aspectos clave:

- **Dotación de personal:** En algunas ocasiones se está trabajando con una dotación de médicos insuficiente para cubrir adecuadamente a los pacientes, lo que aumenta el riesgo de errores médicos y compromete la calidad del servicio.
- **Condiciones salariales y laborales:** Personal administrativo y Aux de servicio no están trabajando 6 hs, contraviniendo lo acordado en el laudo y los convenios colectivos. Además, la programación de licencias y turnos es caótica, lo que genera sobrecarga laboral y estrés innecesario.

3. Condiciones de Infraestructura y Equipamiento

3.1. Infraestructura inadecuada:

- **Sala de espera:** La sala de espera no está adecuada al número de pacientes que asisten diariamente, lo que genera incomodidad y un ambiente de atención inapropiado.
- **Vestuario y servicios higiénicos:** No existen vestuarios diferenciados por sexo para los pacientes, ni servicios higiénicos apropiados para la misma finalidad. Esto viola los principios de privacidad y respeto por los derechos de los pacientes.
- **Lavabo para personal:** La clínica no cuenta con lavabos adecuados para el personal de salud cada 4 pacientes, lo que aumenta el riesgo de contaminación y no respeta la ordenanza

3.2. Equipamiento en mal estado:

- **Balanza sin barrales de seguridad:** Las balanzas utilizadas no cuentan con los barrales de seguridad necesarios, lo que pone en riesgo la seguridad de los pacientes.
- **Sillones en mal estado:** Los sillones de hemodiálisis están rotos, no funcionan correctamente y su tapizado está dañado, lo que afecta la comodidad y seguridad de los pacientes.
- **Las máquinas de HD:** Dan habitualmente errores técnicos que retrasan los tiempos de tratamiento y dificultan el correcto tratamiento de los pacientes, además algunas tienen las ruedas rotas y cuando fallan y hay que cambiarlas no lo puede hacer una persona sola.
- **Las tubuladuras arteriales y venosas** que deben ser cambiadas cada 3 HD como lo establece la ordenanza, no se cambian hasta que se rompen o 30 usos.

4. Condiciones de Trabajo del Personal

4.1. Supervisión y Gestión:

- **Jefatura de Enfermería:** La jefatura de enfermería está desempeñando funciones asistenciales, como guardias de nurse, lo que le impide cumplir con su labor supervisora. Además, se han dado instrucciones para que los protocolos sean ignorados o acelerados, comprometiendo la calidad de la atención.
- **Personal Médico:** En algunos turnos, se está trabajando con una dotación insuficiente de médicos, lo que implica que un solo médico cubra hasta 26 pacientes distribuidos en tres salas, en lugar de cumplir con la ordenanza quien pide una dotación mínima de un médico por cada 16 pacientes.

4.2. Recursos Humanos:

- **Personal en sala de procesadores de dializadores:** Se está exigiendo a los trabajadores realizar turnos cortados y procesar más fibras de las

recomendadas, en condiciones de trabajo inadecuadas como baja presión de agua y mala ventilación. Además, los materiales de protección personal no siempre son los adecuados.

- **Personal sin suplentes:** No se han asignado suplentes para las licencias del personal de peritoneal, lo que dificulta el correcto funcionamiento del servicio y viene una suplente de otra clínica (MINAS) y no autorizan una suplente de nuestra clínica.
- **Condiciones de trabajo de los auxiliares y Tizanera:** El personal Aux de servicio es el mismo que da la colación y que limpia el centro debiendo ser dos Aux por separado, realizan 5 horas y no 6 (acordado en bipartita regularizar y no ha sucedido) y deben hacer además material blanco.

5. Problemas Organizativos y de Gestión

5.1. Desorganización en la programación de licencias y turnos:

- Los turnos y las licencias no se programan con la debida antelación, lo que genera caos en la organización del trabajo, recarga laboral y estrés entre los empleados. Además, los salarios vacacionales no se pagan de manera puntual.

5.2. Falta de apoyo psicológico y falta de comité de salud laboral:

- Aunque se han solicitado varias veces, la empresa no ha proporcionado apoyo psicológico para el personal ni ha formado el comité de salud laboral que se prometió hace dos años. Esto ha afectado el bienestar emocional de los trabajadores, especialmente considerando el estrés y la presión constante a la que están sometidos.

5.3. Acoso laboral:

- Se han denunciado casos de acoso laboral por parte de la nurses, pero la empresa no ha tomado medidas efectivas. Esta situación está generando un ambiente de trabajo tóxico y afectando la moral de los empleados.

6. Solicitudes al Ministerio de Trabajo

- **Investigar el incumplimiento de los convenios colectivos y el laudo laboral,** particularmente en lo que respecta a la dotación de personal, las condiciones laborales, y el pago de salarios. En cuanto a personal administrativo, Aux de servicios y titularizaciones perdidas desde hace un año de Nurses Noella Viulle, Sergio Gómez y Guillermo Rodríguez.
- **Garantizar la correcta programación de turnos y licencias,** y exigir a la empresa que respete los acuerdos laborales establecidos en reuniones bipartitas.

- **Intervenir de manera urgente para que no se implemente el cuarto paciente por técnico el 1 de diciembre, hasta tanto no se resuelvan las condiciones de trabajo y se aseguren las condiciones adecuadas para el cumplimiento de la normativa.**

7. Conclusión

La clínica de Diaverum en Maldonado está incumpliendo de manera reiterada la normativa vigente en relación con la **Ordenanza 276/2018, los convenios colectivos y el laudo laboral**. Las condiciones laborales son precarias, el equipo está sobrecargado y no se garantizan las condiciones adecuadas para una atención de calidad a los pacientes. Esto no solo pone en riesgo la salud de los pacientes, sino que también afecta la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Solicitamos, por lo tanto, la intervención del Ministerio de Trabajo para que se tomen las medidas necesarias y se asegure el cumplimiento de la ley, el respeto por los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales en la clínica.

Incumplimiento por parte de empresa:

- Ordenanza
- Convenios colectivos
- Laudo

- Ordenanza 276 del 2018

NO SE CUMPLE

PLANTA FISICA

- Sala de espera no acorde a número de pacientes.
- No hay vestuario para pacientes diferenciados por sexo.
- Servicios higiénicos para pacientes no están diferenciados por sexo.
- Lavabo de manos para personal no hay cada 4 pacientes.

TIZANERIA

- Es tisanería y comedor de personal.

BALANZA

- No tiene barrales de seguridad.

SILLONES:

Están rotos, no funcionan correctamente, el tapizado esta rajado, en algunos casos el polifón está visible, no se pueden articular correctamente.

RECURSOS HUMANOS:

Jefatura de enfermería:

- Aun hace guardias de nurse asistencial en algunas ocasiones, no solo no verifica el cumplimiento de los protocolos, sino que ahora nos presiona para que no sean cumplidos para apurar los tiempos, entra a los pacientes antes de terminar de armar todas las maquinas, nos sugiere que debemos puncionar a los pacientes antes que llegue médico o conectar sin medico en la sala, (si hay en la otra).

Personal Médico:

- No se respeta en algunos casos la dotación de médico- paciente que debe ser mínimo uno cada 16 pacientes, ha pasado en varias oportunidades que se trabaja con un médico para las 3 salas de HD con un total de 26 pacientes.

Personal en sala de procesadores de dializadores.

- Tenemos personal idóneo en pileta, hacen turnos cortados, y hacen procesar 24 fibras cuando deben lavar 16 y hacer turnos de 6 hs corridos.
La sala de lavados no tiene buena presión de agua dificulta el trabajo, se inunda porque las piletas están rotas, no tienen buena ventilación para los químicos usados, los materiales de protección no siempre son los adecuados para su protección, también las hacen hacer material blanco y presionan para que lo hagan rápido.
Hace un mes le dieron el cargo titular de sala de lavados a una compañera por la jubilación de otra, hace unos días la llamaron y se lo sacaron porque quieren ofrecer ese puesto a otros enfermeros, este puesto ya se lo habían dado la compañera está muy angustiada, una funcionaria que siempre cumplió con sus guardias que se ganó ese puesto ahora se lo sacaron por el cuarto paciente no solo se lo sacaron sino que le dijeron que debía lavar las fibras hasta que uno de nosotros acepte su puesto y además lo debería entrenar, les parece eso correcto?
- Lic. de enfermería de peritoneal: no hay suplente, si Lic. se enferma traen una de Minas para cubrir, no han permitido tomar una suplente de la clínica de Maldonado.
- No se cuenta con Aux de enfermería para peritoneal.
- No se cuenta con Tizanera para el servicio de hemodiálisis, la Aux de servicio de limpieza es la que da la colación, limpia el centro y la misma tira la basura en volqueta de uso público.
Hacen turnos de 5 horas (se ha pedido en bipartita las 6 horas, hacían 4 pasaron a 5 y no han regularizado a 6 hs)
- Personal administrativo le pagan solo por 4 horas, pedimos en bipartita varias veces y nos fue negado. (Sin respetar el Laudo o convenio colectivo)
- Economato lo realiza un electricista compañero de mantenimiento que hace los pedidos de materiales y repone depósitos, no repone las enfermerías ni realiza las tareas de ecónomo, debe cubrir los días que no va el compañero de mantenimiento de máquinas y sala de agua cuando este no va o tiene licencia. Hemos pedido respetar el laudo, debe ser un enfermero, se nos negó en varias oportunidades.

Procesos y controles.

- Tenemos protocolos institucionales que ahora cumplimos a rajatabla y somos presionados y cuestionados, teniendo que responder al porque lo hacemos trabajamos presionados, con más estrés laboral por cumplir a rajatabla los protocolos institucionales, es más la empresa le dijo a los pacientes que usábamos eso para tenerlos de rehén, cuando se supone que los protocolos

institucionales son para ser cumplidos para mejorar la calidad de atención y resguardar la seguridad de los pacientes.

Este protocolo vigente está dispuesto para trabajar con 3 pacientes por técnicos por lo que los tiempos al cumplir con el protocolo en su totalidad dan justo para 3 pacientes, los retrasos son cuando las maquinas dan error, que es algo demasiado habitual, cuando hay una complicación en la conexión o tardanza de los pacientes.

- Manual de Bioseguridad no tenemos, es más nos hacen entrar y conectar a pacientes HIV y hepatitis C positivos antes que a los demás porque las desinfecciones de las maquinas demoran más, cuando nos quejamos de esto nos dijeron que nosotros no mandábamos en la sala que lo debíamos de hacer.

- No hay auditorías internas cada 3 meses, las auditorias del FNR Y Salud publica

Sin saber por qué pasa esto no hacen cumplir con lo dispuesto por la ley en cuanto a la reglamentación para un IMAE de diálisis, me pregunto porque sucede esto?

- Hace dos años pedimos la formación del comité de salud laboral, lo que nunca se formó por excusas de la empresa, pedimos en reiteradas bipartita reuniones mensuales con jefatura, por favor talleres con psicóloga, pedimos reiteradas veces apoyo psicológico para el grupo, nunca lo conseguimos.
- Pedimos el informe de un técnico prevencionista para demostrar las condiciones en las que estamos trabajando, el sr Presso no los negó. (algo tendrá que no quiere ese informe).
- Pedimos desde hace un año tener las licencias programadas desde el inicio del año, esto no se hace, los compañeros se enteran de que salen de licencia dos días antes de salir, cobran el salario vacacional a las semanas de salir de licencia, no pueden organizarse no pueden programar sus vacaciones con este sistema, y esta desorganización de las licencias hace que en un mes o dos tengamos a 6, 7 compañeros de licencia y certificados lo que hace una sobrecarga de trabajo genera mil horas extras etc.
- Pedimos varias veces que las planillas de turnos sean puestas con al menos una semana de anticipación ya que no sabemos de semana a semana los turnos que tenemos o con quien trabajamos para pedir un cambio o una cobertura, hay que llamar a la jefa que muchas veces no contesta.
- No somos valorados como empleados, la empresa y la jefatura de enfermería en vez de reconocernos como seres humanos, como trabajadores, en vez de hacernos parte de la empresa para que crezca nuestro sentido de pertenecer y trabajar todos en equipo para mejorar la calidad de atención de nuestros pacientes y por la empresa que es nuestra fuente de trabajo y dinero, nunca nos reconoció cuando en muchas oportunidades pedimos ser parte, nos pusimos a las órdenes para ayudar a la gestión que es muy mala, pedimos reuniones mensuales, dimos ideas para mejorar, las encuestas de personal están más que claras del sentir de los empleados de CETER Diaverum.

El reconocimiento de la empresa para sus trabajadores en este caso fue, el que no quiera trabajar así le pagamos y que trabaje en otro lado, fue sacar a la compañera de pileta llorando, para ofrecer su ya dado puesto.

Hemos denunciado con notas y en bipartita acoso laboral por parte de dos nurses de la institución, solo dicen que van a hablar con ellos, nunca se tomaron medidas.

Diaverum es una empresa multinacional que debe cumplir con la reglamentaria del País, debe brindar tratamientos de calidad, en una clínica de calidad con una gestión de calidad, esto en Maldonado no se cumple.

Este año hemos tenido varios pacientes sin plaza para dializarse en el centro, los pacientes tuvieron que viajar a otros departamentos para realizarse su tratamiento.

Diaverum debe garantizar las plazas para nuestros pacientes y en un País y una ciudad turística como Punta del Este este debe asegurar las plazas para que los turistas puedan venir a nuestro país, pues este año se le dijo que no a 40 pacientes por falta de puestos de diálisis y en vez de preocuparse en generar estos puestos decide dejar gente sin trabajo, recargar al trabajador que queda y bajar la atención para los pacientes por una cuestión puramente económica.

Nosotros planteamos como trabajadores de salud que tanto nos aplaudieron en tiempos de pandemia, y nos hacen cursos sobre quien cuida al que cuida o sobre el estrés laboral y la salud mental de nuestro colectivo porque pasa esto, porque tantos compañeros sin trabajo, porque más, recarga laboral. Porque más estrés laboral más riesgo de enfermarnos, de burnout de depresión, porque no nos cuidan, somos el eslabón casi más fino de la cadena, el que menos pagan, el que más trabaja, el que está en contacto directo con el paciente.

Porque vienen las empresas que se enriquecen con la salud de nuestra gente y con el trabajo que sacamos día a día nosotros y nos recorta, nos baja la calidad de atención, nos cambian las condiciones de trabajo, nos recarga, no nos cuida y solo para ellos enriquecerse aún más, es eso justo, ¿está bien eso?

Es verdad la ordenanza dice que se puede trabajar hasta 4 pacientes por técnico y esto también lo puedo discutir esto no puede ser nunca lineal, los pacientes no son todos los mismos no es lo mismo tratar a 4 pacientes lucidos, auto validos con fistulas que 4 pacientes con deterioro cognitivo, deterioro motriz, no videntes, y con catéter nunca puede ser lo mismo.

Petición al Ministerio de Trabajo

Frente a todo lo expuesto, solicitamos con urgencia que el Ministerio de Trabajo intervenga para:

1. **Hacer cumplir la Ordenanza 276/2018**, garantizando que las condiciones de trabajo y las infraestructuras de la clínica sean adecuadas y seguras.
2. **Investigar el incumplimiento de los convenios colectivos y laudo** en cuanto a la dotación de personal, las condiciones laborales y el pago de salarios.
3. **Exigir la implementación de protocolos de bioseguridad y de auditorías internas** para asegurar la calidad y la seguridad tanto en el tratamiento de los pacientes como en las condiciones de trabajo de los empleados.

4. **Garantizar la correcta programación de licencias y turnos**, y exigir el respeto a las condiciones laborales acordadas en las reuniones bipartitas.
5. **Investigar los casos de acoso laboral** y tomar medidas efectivas para proteger el bienestar de los trabajadores.

Nos preocupa profundamente que, siendo una empresa multinacional que se beneficia de los recursos del sistema de salud pública, Diaverum no esté cumpliendo con sus responsabilidades, tanto hacia sus empleados como hacia los pacientes que dependen de nuestros servicios.

Por todo esto, solicitamos la intervención del Ministerio de Trabajo para garantizar que se respeten nuestros derechos y que se mejoren las condiciones de trabajo y atención en la clínica. En particular, pedimos que se detenga la implementación del cuarto paciente por técnico el 1 de diciembre, hasta tanto se aseguren las condiciones adecuadas y el cumplimiento de la normativa vigente.

Agradecemos su atención y quedamos a disposición para brindar cualquier información adicional que sea necesaria.