



10/10/2017

Ministro Ernesto Murro:

A través del presente documento, le solicitamos entrevista para poder iniciar proceso de negociación.

PLATAFORMA AFMIT - Resumen

- * **Aumento de disponibilidad de Partidas existentes.**
- * **Creación de Partidas.**
- * **Reimplantación de Partida por transporte.**
- * **Inequidad de los funcionarios, régimen horario.**
- * **Reparación de contrataciones irregulares, reconocimiento de antigüedad y aportes al BPS.**
- * **Incorporación de licencia para fines sociales (Licencia por día del cumpleaños del funcionario, Día del Funcionario del MTSS, por cuidado de familiares a cargo) y políticas de Co-Responsabilidad Social**
- * **Facilitar el acceso a la vivienda.**
- * **Concursos.**
- * **Pago de gratificación extraordinaria por cumplimiento de metas y objetivos.**



Plataforma de AFMIT Fundamentación

Sr. Ministro: Mtro. Ernesto Murro.

Nos presentamos ante usted a los efectos de entregar nuestra plataforma la cual sistematiza las necesidades de los funcionarios del MTSS para lo que resta del presente quinquenio:

Partidas existentes:

En relación a las partidas existentes (inequidad y rendimiento), si bien se ha avanzado en este aspecto siguen existiendo asimetrías entre las diferentes unidades ejecutoras, por este motivo solicitamos que se llegue como mínimo a un 50% de disponibilidad para las unidades ejecutoras que hasta la fecha están por debajo de ese porcentaje y reforzar económicamente dicho rubro para el 100% de los trabajadores del interior (puesto que la disponibilidad de cargos concursables es una limitación real) y de los servicios que sustentan su función en la atención al público (tareas que por sus características, consideramos que tengan una valoración diferencial por parte de la Administración).

Creación de partidas:

A los efectos de reconocer y compensar situaciones o realidades funcionales, proponemos la creación de nuevos tipos de partidas, cuyo otorgamiento implicaría un análisis previo y bipartito de su pertinencia de acuerdo a las características del puesto de trabajo:

A) Partida por complemento de alojamiento y/o alimentación por el período de temporada turística veraniega:

Es de público conocimiento y también reconocido por la normativa vigente, que durante la temporada estival en algunos lugares del país, se genera un aumento en los valores de los bienes de consumo que encarece el presupuesto personal y familiar de los funcionarios que trabajan en dichos lugares.

- **Monto propuesto: 3 BPC mensual**



B) Creación de partida por Incompatibilidad:

La normativa vigente determina incompatibilidades para el ejercicio en la actividad privada en función a las obligaciones que tienen algunos funcionarios en la actividad pública. Si bien nuestro sindicato acepta y comparte la necesidad republicana de evitar estar en los dos lados del mostrador, vemos que esa necesaria transparencia no genera ningún tipo de compensación, lo cual implica que sea el trabajador que con su ingreso salarial asume el costo de la incompatibilidad y de la transparencia institucional. Aclaramos que para la instrumentación de esta partida, conjuntamente la Administración y el sindicato deberán realizar una identificación de tareas y funciones públicas que se encuentren en la situación anteriormente mencionadas, se aclara además que en este punto no nos referimos al concepto de exclusividad.

- **Monto propuesto: 6 BPC mensual.**

Reimplantación de partidas:

Hasta el año 2010 los funcionarios que viven fuera de Montevideo recibían el costo del transporte, ese beneficio fue quitado unilateralmente sin negociación alguna. Es sabido que la especulación inmobiliaria en las capitales provocan elevados costos en alquileres y adquisición de inmueble (muy por encima del IPC), es por esa razón que se puede apreciar la gran movilidad urbana hacia ciudades próximas a Montevideo u otras capitales departamentales, asumiendo el trabajador un aumento de costos por concepto de transporte.

- **Monto propuesto:** Recuperar la partida de transporte. En este caso el monto solicitado corresponde a la diferencia entre el valor del boleto urbano con el interdepartamental, para los funcionarios que prestan funciones en departamentos diferentes a su domicilio.

Inequidad de los funcionarios:

Producto del marco normativo, tenemos asimetrías en el régimen horario, eso conlleva a que el valor/hora sea diferente. Seguimos reclamando la solución de dicha inequidad, como en otros incisos de la administración central, por la vía de igualar el valor hora o de la reducción de la jornada laboral a 6hs. Situación que se ha concretado en otros lugares.



Reparación de contrataciones irregulares:

A partir de la década de los 90 los gobiernos limitaron el ingreso de funcionarios en carácter presupuestado, las promesas de campaña y el discurso de la clase política dominante consistió en el supuesto de dar respuesta a las necesidades y reclamos de la sociedad con la cantidad de funcionarios existentes y de instrumentar modernos sistemas de gestión. Los enunciados no se cumplieron y los gobernantes de turno se vieron ante la necesidad de contratar personal, el ingreso de funcionarios se dio bajo la modalidad de pasantes y becarios, con todas las obligaciones de un funcionario público pero sin sus derechos. Vencido el plazo de pasantía (2 años con opción a un año mas), los pasantes y becarios continuaron manteniendo su vínculo laboral con el MTSS; cuando el marco normativo vigente indicaba que vencido el contrato, de mantenerse la relación laboral el carácter del trabajador cambiaría a funcionario público. Sin querer volver a entrar en viejas discusiones entre la definición de funcionario público y de funcionario público presupuestado y todas las interpretaciones realizadas por las diferentes administraciones nos daban para no reconocer nuestros derechos, pedimos:

- Se reconozca la antigüedad, de acuerdo a lo interpretado en el artículo 10 de la Ley de rendición de cuentas 2016, “interpretétese que la antigüedad prevista en el artículo 14 de la ley 19121, de 20 de Agosto de 2013, comprende el período del contratocualquiera sea su régimen, siempre que exista continuidad en el vínculo con el Estado”.
- Realizar los aportes al BPS.

Incorporación de Políticas de Co-responsabilidad Social:

Introducción

Si bien la temática es abundante su objetivo central es la promoción de la salud. AFMIT considera necesario elaborar una nueva agenda de derechos, en esa línea es prioritario que la Administración comience a incorporar aspectos relacionados con su responsabilidad social. El concepto de *políticas de Co-responsabilidad social* surge desde una perspectiva de derechos, de la importancia social y económica para el conjunto de la sociedad. Actualmente nuestro país tiene grandes desafíos en relación a la Educación, Salud, Seguridad pública y Social, Vivienda, etc, la entidad de esos desafíos desabordan la capacidad de resolución desde lo individualidad del trabajador, de su familia o las instituciones gubernamentales relacionadas con la temática. Para poder construir una mejor sociedad, es el momento en que las instituciones relacionadas con el mundo del trabajo



realicen mayores aportes.

Compartiendo lo desarrollado en el documento “Cultura del Trabajo para el desarrollo”, queremos sumar algunos aportes. Es difícil promover la cultura del trabajo si los trabajadores tienen problemas de acceso a la vivienda, tensiones entre el trabajo y las actividades familiares, problemas para llegar a fin de mes, etc. Sabiendo que el salario es un elemento esencial y necesario para la distribución de la riqueza, somos conscientes que no es el único factor para el desarrollo personal y de la sociedad en su conjunto. La cultura del trabajo no es un fin en sí mismo, y como bien dice su título es parte del desarrollo cultural de las personas y de la sociedad y como tal, las organizaciones debemos preguntarnos que más podemos hacer para poder contribuir en estos temas, más allá de los típicos asuntos derivados de las relaciones de producción.

El documento propone *medidas de Co-corresponsabilidad social* para ser presentadas en el marco de la negociación bipartita entre AFMIT y el MTSS, con miras a que avancen en la incorporación de políticas públicas de esta naturaleza.

De la contradicción a la conciliación entre familia y trabajo:

Las políticas de responsabilidad social tienen como denominador común la búsqueda de una mejor compatibilidad entre la vida laboral, familiar y personal de trabajadores desde un enfoque de derechos y mejora de la gestión de los recursos humanos. Su punto de partida es el reconocimiento de estructuras sociales como situaciones mono parentales o empleo de ambos padres, que dificultan la conciliación entre el trabajo/familia; las instituciones deben aportar al desarrollo de políticas que aporten soluciones armónicas en dicha tensión.

Las personas tienen necesidades vitales que satisfacer, para lo cual precisan de un bien limitado: el **tiempo**. La conciliación de la vida laboral y personal es un medio y una estrategia, sobre todo personal, para que podamos encontrar **tiempo** para alcanzar todo aquello que nos queramos proponer en los diferentes ámbitos de nuestra vida. Alcanzar tan complejo y costoso objetivo reporta grandes beneficios, no solo personales, sino también para la familia, las organizaciones y, por ende, para la sociedad.

El trabajo forma parte central en la satisfacción de necesidades, tanto por el recurso económico que proporciona, medio para alcanzar bienestar material, como para alcanzar otros objetivos de realización personal.



Pero las personas tienen otros propósitos que no, o que no necesariamente, se alcanzan en el ámbito laboral y que requieren también de tiempo. Relacionarse, tener hijos/as, querer y sentirse querido, cuidar y cuidarse, respeto, desarrollarse personalmente en multitud de facetas, incluso trascender, aportando con nuestra acción algo positivo para la sociedad. Estas, y otras muchas cosas más, requieren de **tiempo**.

El conflicto que supone no encontrar tiempo para poder atender de forma equilibrada las necesidades laborales y personales tiene repercusiones negativas, no solo en el individuo, sino en el contexto que le rodea, especialmente en la familia, el trabajo y la sociedad, convirtiendo a estos entornos en parte afectada y en parte del problema.

No obstante, como apuntábamos al principio, el problema de la conciliación debe ser considerado desde un punto de vista más elevado, holístico y sistémico, y la consecución de mayores cotas de conciliación pasa por abordar el problema de forma integral, cada persona, mujer u hombre, desarrolla una serie de roles en la vida, roles alineados a unas necesidades específicas y que podríamos afirmar que generalizadas, si bien con diferente intensidad en cada persona y, dentro de estas, distinta en cada momento de su ciclo vital; para todos estos roles se necesita tiempo y se debe disponer de tiempo, puesto que se realizan de manera simultánea y son igualmente importantes en su desarrollo como persona. Los roles y ámbitos donde se manifiestan son:

✓ **Rol laboral.** Por un lado está el **ámbito laboral**, con el desarrollo de una actividad que permite la realización profesional. También hace posible obtener el derecho al disfrute de una serie de beneficios sociales, como son el salario, las vacaciones, las pensiones de jubilación; en una palabra, la provisión de recursos que garanticen los derechos. Además, no debe olvidarse el carácter socializador del desempeño de una actividad laboral, un aspecto muy importante que favorece el desarrollo integral de la persona.

✓ **Rol familiar.** Por otro, el **ámbito familiar**, en el que cobra cada vez más importancia la posibilidad de cuidar y de ser cuidado/a, el desarrollo de las relaciones familiares y afectivas, la educación y crianza de hijos e hijas y, la atención a las personas mayores y dependientes, teniendo en cuenta el progresivo envejecimiento de la sociedad uruguaya y la cada vez más alta esperanza de vida.



- ✓ **Rol personal.** La dimensión estrictamente personal: el ocio, el descanso, la formación, la participación social, el deporte, el autocuidado; todo ello conforma un entramado que tiene cada vez mayor importancia para un desarrollo integral de las personas, su bienestar y felicidad.

Tener en cuenta los diferentes roles de las personas genera grandes beneficios como por ejemplo:

Para las personas: se genera menor stress, mejorando con ello la salud, pudiendo desempeñarse en el rol de cuidador atendiendo a sus familiares a cargo, además de realizar actividades que reportan realización personal (desde el ocio hasta la capacitación y el desarrollo de tareas en beneficio de la sociedad)

Para el contexto familiar (hijos/as, mayores o personas dependientes): sentimiento de integración, aprecio, generando en el desarrollo familiar confianza y posibilidad de educación en valores ya que se comparte tiempo en crianza

Para las organizaciones: Esto genera reducción del estrés y con ello reducen los accidentes y las enfermedades laborales, de enfermedades profesionales y comunes. A su vez, mejora del clima laboral y el compromiso con la institución aumentando la motivación y desalentando al ausentismo, logrando como objetivo final la mejora de los resultados y optimización de la función.

Para la sociedad: provoca mayor justicia e igualdad, corresponsabilidad de género, mayor bienestar social, entre otros.

Proponemos una clasificación de las acciones de Co-responsabilidad en cuatro ejes de análisis para abordar lo multidimensional del concepto:

- 1) Organización de los tiempos de trabajo.
- 2) Incorporación de licencias con fines sociales.
- 3) Servicios o transferencias económicas para contribuir al cuidado de dependientes y actividades educativas.
- 4) Acciones de impacto sobre la cultura.

1) Organización de los tiempos de trabajo

- **Jornadas flexibles** ^{*1}

Dependiendo de si la tarea lo permite, tener la posibilidad de:

* Realizar horas por adelantado para acortar otra jornada o para compensar horas faltantes.



* Trabajo a distancia, asociado por productos/resultados.

* Trabajo de medio horario presencial y trabajo a distancia, asociado por productos/resultados.

*¹ Previa autorización y en régimen permanente o plazos renovables.

2) Incorporación de licencia con fines sociales

Licencias para responsabilidades familiares

Es necesario que la Administración legitime y comprenda el valor del trabajo no remunerado para las personas y para las organizaciones. Superar la concepción de que las responsabilidades familiares son una carga o un costo e integrarlo como un componente de quien trabaja que beneficia a la sociedad toda en el desarrollo social y económico con justicia:

- Incorporar hasta 10 días de licencia especial, para responsabilidades familiares relacionadas con acompañamiento de personas a cargo para el cuidado o salud.
- Incorporar hasta 5 días de licencia especial, para responsabilidades familiares relacionadas con el acompañamiento de personas a cargo, en actividades educativas y sociales.

Licencia para donantes de leche:

El estado a través del Pereira Rossell desarrolla actividades de promoción, las cuales no tienen un correlato laboral que mejoren su impacto, esa es una de las razones por las cuales el banco de leche humana tiene déficit. Proponemos incorporar licencia para madres donantes de leche (participantes del Banco de *Leche* Humana del Centro Hospitalario Pereira Rossell).

Licencia en casos de violencia doméstica:

La violencia doméstica es un flagelo social que siempre existió, el paradigma que responsabilizaba a la víctima está cambiando, en ese sentido consideramos que los funcionarios que vivan esta problemática deben tener una colaboración institucional que la valide en la defensa de sus derechos.

Licencia para mudanza:

Se solicita incorporar 3 días de licencia para poder realizar las tareas que implican el cambio de domicilio (trámites, empaque y traslado de objetos personales).



Licencia por día del cumpleaños del funcionario:

En la medida que no genera un gasto presupuestal, y en el entendido que es habitual en la administración central que el día del cumpleaños del funcionario se otorgue asueto extraordinario, es que se solicita se implante en nuestro ministerio este beneficio.

Licencia para actividad docente:

La función docente implica actividades de coordinación, Asambleas Técnico Docente, tribunales de evaluación, mesa de examen, etc; dichas actividades muchas veces implica que el funcionario utilice su licencia ordinaria, considerando la necesidad de colaborar en la promoción de docentes en el sistema se propone: incorporar hasta 10 días de licencia especial, para tareas de docencia en educación pública.

3) Partida para cuidados y asistencia educativa ^{*2}:

Las organizaciones pueden inclinarse por diferentes sistemas (provisión de servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo, transferencias económicas (copago) o convenios con centros educativos o guarderías, otros servicios que facilitan el cuidado de los niños/as, incluidas actividades en vacaciones); de acuerdo a nuestra realidad proponemos:

- Dos BPC mensuales para funcionarios con hijos previo a educación inicial.
- Una BPC mensual para funcionarios con hijos en educación inicial (4 y 5 años de edad).
- Una BPC mensual para funcionarios con hijos en educación primaria y la media básica y superior.
- Una BPC mensual para funcionarios con persona a cargo en situación de discapacidad.
- Una BPC mensual para funcionarios que tengan una cuidadora ^{*3} y que sus hijos concurren a educación pública.
- Incorporar convenios para actividades vacacionales.

^{*2} En los casos educativos se deberá presentar documentación que acredite inscripción y concurrencia. En el caso de discapacidad a cargo deberá presentar documentación médica.

^{*3} En dicho caso se deberá presentar constancia de BPS de la cuidadora.



4) Acciones de impacto sobre la cultura.

Propuestas:

- Promover acciones en conjunto entre Administración/AFMIT relacionadas con hechos culturales, biblioteca, actividades, etc.
- Trabajar en los aspectos relacionados con la discriminación para el ingreso de la función pública como también en la accesibilidad, en cumplimiento de la normativa vigente.
- Promover la creación de pasantías para estudiantes de instituciones públicas a través de convenios socioeducativos.
- Instrumentar opciones de destino vacacional para funcionarios y colonia vacacional para niños.
- El 31 de Octubre (día del funcionario del MTSS y el aniversario de AFMIT), no realizar actividades laborales de rutina y realizar instancias de celebración, puesta a punto de novedades, talleres, etc.

Facilitar el acceso a la vivienda.

En este aspecto también queremos agregar la necesidad de viabilizar el acceso a la vivienda, por lo que solicitamos que la Administración colabore con el sindicato para el acceso a la misma.

Concursos.

Actualmente tenemos participación como veedores, pero a los efectos de colaborar en la mejora de los mismos solicitamos tener participación en el resto de las instancias (garantizar el acceso universal a la formación y capacitación, elaboración de las bases, de perfiles, etc), tanto para los concursos como para las funciones de encargaturas.

Pago de gratificación extraordinaria por cumplimiento de metas y objetivos:

En nuestro inciso al igual que en el resto de la Administración Central, conviven diferentes tipos de partidas que buscan la mejora del servicio pero que no dejan de ser producto de anacronismos del modelo institucional y funcional vigente; si bien las modificaciones del estatuto del funcionario público es materia de negociación en la rama, le proponemos la creación de nuevos tipos de partidas que atenúen las tensiones, entre las necesidades del Administrado, de la Administración y



de los Funcionarios.

En estos nuevos marcos institucionales surgen conceptos como la Polivalencia, la modalidad de trabajo por metas y objetivos, (lo cual implica el compromiso de todos los funcionarios), la profesionalización en la gestión pública, el trabajo en equipo, colaborativo, la actitud proactiva y los liderazgos positivos; los sistemas piramidales están siendo sustituidos por sistemas achatados en dónde la participación de los trabajadores en la elaboración de propuestas es fundamental para generar iniciativas y seguimiento en el cumplimiento de las mismas.

La transformación de la gestión pública implica un cambio en la forma de diseñar políticas públicas, en el modo de medir y de evaluar la eficiencia y la eficacia de las mismas, como también en la gratificación salarial para los funcionarios.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrolla funciones que contribuyen con otras instituciones y organismos para el logro de sus objetivos, algunos ejemplos: el Poder Judicial, Banco de Seguros del Estado, Unidad Reguladora de Servicios de Energía y Agua, Unidad de Seguridad Vial y Banco de Previsión Social. Nos parece bien este tipo de cooperación para no duplicar esfuerzos y recursos, pero esos esfuerzos deberían ser compensados en el presupuesto, en ese sentido proponemos que se vuelva a instrumentar la partida del 1 por ciento que provenían de BPS, pudiendo de ese modo instrumentar los cambios necesarios en nuestro organismo para la mejora de la gestión y de la situación salarial de nuestros funcionarios.

Atte,

Pte. Gastón Benítez

Sec.Gral. Andrés López