

Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado, (COFE)

PROPUESTAS DE COFE:

RENDICIÓN DE CUENTAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el presente documento, resumimos las propuestas de COFE para la discusión parlamentaria, remitiéndonos a aquellas que no tienen costo presupuestal.

I. REGIMEN TRANSITORIO CARRERA ADMINISTRATIVA

Luego de la vigencia de la Ley 19.121, el nuevo sistema de carrera administrativa no entró en vigencia. COFE ha reclamado la conformación de un espacio real de negociación a los efectos de establecer las bases de un sistema de carrera acordado con el Poder Ejecutivo.

Actualmente los cargos de Jefe de Departamento y División, cuando quedan vacantes son reemplazados por funciones de encargaturas, provistas por designación directa que no respetan ningún criterio básico de concurso.

Por lo anterior, es necesario reintegrar los cargos de jefaturas suprimidos y llamar rápidamente a concursos para proveer en forma provisoria los mismos, hasta tanto no se implemente un nuevo sistema de carrera.

Reclamamos que de inmediato comience la discusión del nuevo sistema de carrera, en el marco de la Ley 18508, de 26 de junio de 2006.

El Convenio COFE –Poder Ejecutivo, de Diciembre de 2015, incluyó la creación de una instancia específica para analizar y negociar todo lo vinculado a Carrera Administrativa. Debe instalarse este ámbito y avanzar en un tema muy importante para el conjunto de funcionarios.

ARTICULO PROPUESTO.-

Artículo - Derógase lo dispuesto por el Título II (Capítulo II (artículos 39 a 49 y 52), Capítulo VII de la Ley N° 19.121 de 20 de agosto de 2013, los que serán redefinidos en el marco de la Ley N° 18.508 de 26 de junio de 2006.

Los Incisos 02 al 15 deberán en un plazo máximo de ciento ochenta días a partir de la vigencia de la presente Ley, convocar a concurso de méritos u oposición y méritos a los efectos de proveer los cargos de Director Departamento y División de la estructura de puestos de trabajo de las distintas Unidades Ejecutoras.

Esta designación será temporal y no será considerada como mérito al momento de la provisión del cargo conforme lo establezca el nuevo régimen.

Créanse los cargos de Director Departamento y División en cada Unidad Ejecutora suprimidos por el art. 56 de la Ley 18.719 del 27 de diciembre de 2010.

Reasígnense los créditos previstos en el artículo 56 de la Ley N° 18.719 de 27 de diciembre de 2010, en el Objeto del Gasto 099, a los efectos de financiar la retribución de los funcionarios que se designen al amparo de lo dispuesto en los incisos precedentes.

Derogase el artículo 56 de la Ley N° 18.719.

II. REGULARIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.121 se habilitó la figura del contrato de trabajo como una nueva modalidad de vinculación laboral con el Estado. El artículo 89 de la citada Ley establece que el "personal contratado por la Administración Central será la excepción al personal presupuestado" y según el artículo 92 el contrato de trabajo está previsto para la realización de "tareas transitorias, excepcionales, a término, o tareas permanentes específicas cuyo aumento de volumen transitorio no pueda ser afrontado por los funcionarios presupuestados". Las personas contratadas bajo esta modalidad revisten la calidad de Funcionario Público según el artículo 3 de la misma Ley y ingresaron mediante concurso bajo los procedimientos vigentes y con las garantías del caso.

A casi 5 años de la vigencia del nuevo Estatuto, se ha constatado que esta figura ha sido utilizada más allá de la finalidad que la originó y que está declarada a texto expreso. En efecto, por diversos motivos, la Administración ha acudido a esta modalidad contractual para cubrir tareas de carácter permanente, es decir, extralimitando la naturaleza misma del contrato de trabajo, claramente establecida en los artículos 89 y 92 de la Ley N° 19.121 y, al mismo tiempo, vulnerando el principio consagrado por el artículo 56 de la Ley N° 15.809: "el ejercicio de la función pública en tareas permanentes deberá efectuarse en cargos presupuestales y bajo el sistema de la carrera administrativa".

De esta manera, en el correr del año 2018, funcionarios bajo esta modalidad contractual cumplirán 5 años en la función pública y cabe destacar que en el transcurso de este tiempo la Administración ha invertido en su capacitación y éstos han adquirido conocimientos, formación y experiencia, con el consecuente desarrollo de capital humano al servicio del interés público.

Debe instrumentarse un mecanismo que permita subsanar estas irregularidades, facultando a la Administración a contratar bajo la modalidad de provisorio (artículo 90 de la Ley N° 19.121) a los funcionarios con contrato de trabajo.

ARTICULO PROPUESTO

Artículo.- Facúltase a contratar bajo el régimen del artículo 90 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013, con informe previo y favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación, a quienes a la fecha de la promulgación de la presente ley se encuentren contratados mediante la modalidad de contrato de trabajo del artículo 92 de la Ley 19.121, de 20 de agosto de 2013, en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional.

Estas contrataciones estarán exceptuadas del procedimiento de reclutamiento y selección regulado por los artículos 93 y 94 de la Ley N° 19.121 de 20 de agosto de 2013.

Autorízase a la Contaduría General de la Nación a crear las vacantes de ingreso necesarias, utilizando los créditos asignados para la financiación de los contratos de trabajo, así como para realizar las reasignaciones que correspondan a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo.

Lo dispuesto en el presenta artículo no tendrá costo presupuestal.

III. GUARDIAS DE TRABAJO

La realidad actual de la prestación de los servicios públicos genera cada vez más áreas donde los trabajadores deben cumplir tareas de guardia, situaciones donde la Administración dispone del funcionario por un período de tiempo superior a la jornada habitual de trabajo, para responder ante determinados imprevistos.

Un ejemplo de tales circunstancias lo constituyen los trabajadores del área informática. Trabajadores que, a menudo, por la naturaleza de sus funciones, realizan guardias operativas las que implican tareas constantes de soporte, monitoreo y mantenimiento de los sistemas informáticos o tareas planificadas asociadas a tales sistemas fuera del horario habitual de trabajo.

Debe establecerse por Ley o convenio colectivo, un régimen que regule trabajo de guardia, con independencia de otras compensaciones que pudieran existir. La definición de este régimen debe ser materia de negociación colectiva.

ARTICULO PROPUESTO.-

Artículo. "Autorícese a los Incisos 02 al 15 a otorgar una compensación especial a aquellos funcionarios que por la naturaleza de sus funciones realicen guardias operativas en aquellas áreas que por razones de servicios se determinen. Dicha compensación deberá considerarse independiente de otras compensaciones ya existentes

Previo a la reglamentación del presente artículo por parte del Poder Ejecutivo deberán instalarse los ámbitos de negociación colectiva previstos en la Ley N° 18.508 del 26 de junio de 2006.

Habilítense a realizar las reasignaciones presupuestales correspondientes en los objetos del gasto del rubro 0 de cada Unidad Ejecutora."

IV. HORARIO

A partir de la vigencia de la Ley 19.121 se generó una situación en la cual los funcionarios que ingresaron con posterioridad a la Ley cumplen una jornada de 8 horas diarias y 40 horas semanales, mientras que los funcionarios que ingresaron con anterioridad a la Ley, trabajan la jornada que tenía definida el Organismo en ese momento.

Esto genera una situación de inequidad, que entendemos debe ser atendida y corregida, dado que conviven dos regímenes horarios en el mismo Organismo.

Por otra parte, estos regímenes horarios de trabajo, tanto para funcionarios que ingresaron antes como después de la Ley, muchas veces no se sustentan en ningún criterio de mejora de gestión ni razón de servicio. En estas situaciones una reducción de la jornada no resiente el servicio, pero sí mejora la calidad de vida y el vínculo del funcionario con su familia.

Por lo anterior, por Ley o Convenio Colectivo, debe existir la posibilidad de establecer regímenes horarios menores, teniendo en cuenta razones de servicio y habilitando los procesos de negociación colectiva previstos en la normativa vigente.

ARTICULO PROPUESTO.-

Artículo.- Modifícase el segundo inciso del artículo 6 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013, por el siguiente:

“El Jefe del Inciso podrá establecer regímenes horarios menores al previsto en el inciso primero, en las distintas Unidades Ejecutoras, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Este régimen horario también incluirá a los funcionarios que ingresaron con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, siempre que el mismo implique una reducción de la jornada de trabajo.

Previo al dictado del acto administrativo, deberán instalarse los ámbitos de negociación colectiva previstos en la Ley N° 18.508, 26 de junio de 2006.”

V. REDUCCIÓN DE LA JORNADA

En lo que refiere a la reducción de la jornada de trabajo hasta la mitad por enfermedad, se propone que una vez cumplido los nueve meses iniciales previstos, el funcionario pueda reintegrarse a cumplir la jornada completa o solicitar licencia médica. Será posteriormente el certificador quien determinara si el funcionario puede volver a solicitar nuevamente medio horario, por lo que el plazo de nueve meses comenzará nuevamente.

De esta forma se busca que el funcionario tenga mayor tiempo de recuperación o de adaptación a la jornada laboral ante situaciones de salud que lo ameriten, lo cual será valorada por los servicios de salud correspondientes.

En lo referente a la reducción de la jornada por lactancia, las recomendaciones de la OMS y organismos de salud especializados recomiendan el amamantamiento hasta los dos años de edad del bebe. La leche materna es una fuente insustituible de alimento para el mejor desarrollo del bebe. Específicamente, sugieren: *La alimentación del lactante y del niño pequeño es fundamental para mejorar la supervivencia infantil y fomentar un crecimiento y desarrollo saludables. Los primeros dos años de la vida del niño son especialmente importantes, puesto que la nutrición óptima durante este periodo reduce la morbilidad y la mortalidad, así como el riesgo de enfermedades crónicas, y mejora el desarrollo general.(OMS)*

En base a estos criterios, la reducción de la jornada por lactancia debe extenderse hasta los dos años de edad del bebe.

Por adopción, es importante plantear que la reducción de la jornada se extienda hasta los doce meses desde la fecha de vencimiento de la licencia por adopción, de esta forma se procura fomentar un mejor desarrollo de los vínculos familiares y afectivos en la primera etapa de la adopción.

ARTICULO PROPUESTO.-

Artículo .- Sustituyese el artículo 12 de la Ley N° 19.121, de 20 de agosto de 2013, por el siguiente:

“Artículo 12.- (Reducción de la jornada).- La jornada diaria laboral podrá reducirse hasta la mitad en las siguientes situaciones:

A) *Por enfermedades que así lo requieran, previo dictamen médico y hasta por un máximo de nueve meses.*

Cumplido los 9 meses de reducción horaria, la persona debe reintegrarse a su horario completo o solicitar licencia médica. Si, posteriormente, el médico certificador entendiera que es necesaria una nueva reducción horaria, el plazo comenzara a computarse nuevamente.

B) Por lactancia, hasta que el recién nacido cumpla los dos años de edad, a contar desde la finalización de la licencia por maternidad y de acuerdo a indicación médica.

C) Por adopción o legitimación adoptiva, de doce meses desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva.

VI. LICENCIAS ESPECIALES

Deben realizarse modificaciones al artículo 15 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013, para abordar temas aún no resueltos o que entendemos deben resolverse diferente así como también adicionar alguna licencia específica para atender situaciones no previstas en este artículo.

Respecto a la licencia por estudio, se adicionará al régimen previsto actualmente la posibilidad que el funcionario pueda retomar sus estudios luego de dos años de haber dejado los mismos, situación que de acuerdo a nuestra propuesta, generaría nuevamente derecho a la licencia por estudio. En la normativa actual esta situación no está prevista, por lo que el funcionario, en caso de retomar estudios, no tiene derecho a esta licencia.

Para la licencia maternal, se incorporará una extensión de la misma de 13 a 14 semanas, criterio que ya fue acordado con el Poder Ejecutivo en acta de acuerdo de 28 de diciembre de 2016. En lo referente a nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad, la cual actualmente está prevista en 18 semanas, se prevé ampliar la licencia maternal a 60 días hábiles en estas situaciones, sin perjuicio de lo previsto para los nacimientos prematuros de hasta 32 semanas.

En el caso de la licencia por paternidad, debería extenderse la misma de 10 a 13 días. En el caso de nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad, se propone ampliarla a 26 días.

Para la licencia por adopción, se valora que la licencia actual prevista no es suficiente. En ese proceso de adaptación del niño y la familia, las necesidades de atención son mayores, lo que sin dudas demanda más tiempo para un mejor proceso de integración familiar. Para ello, se solicita ampliar la licencia por adopción de 6 a 14 semanas continuas desde la efectiva entrega del menor. En caso que los conyugues sean ambos beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá gozar de la misma en todos sus términos y el restante tendrá derecho a una licencia de 13 días hábiles.

En lo referente a la licencia para la realización de exámenes genito-mamarios, (Papanicolaou, radiografía mamaria en la mujer y exámenes del antígeno prostático específico (PSA), ecografía o examen urológico en el hombre, actualmente se prevé un día de licencia. Se entiende que no es suficiente, máxime cuando además se trata de estudios que generalmente se realizan en días diferentes. Es por esto que se propone aumentar esta licencia a 3 días, incluyendo además de los estudios citados aquellos vinculados a la salud sexual y reproductiva.

Asociación de Ayuda al Adulto Discapacitado Intelectual

¿QUIENES SOMOS?

A.Pro.D.I es una Asociación Civil sin fines de lucro, inscripta en el Registro de Personas Jurídicas del Uruguay con el número 8945-Folio 158-Libro 17 con fecha 17 de enero de 2002, fundada e integrada exclusivamente por familiares de adultos discapacitados intelectuales severos y tiene el propósito de atender los requerimientos básicos de sus beneficiarios.

Entendiendo por requerimientos básicos la vivienda y la educación, nos movilizan dos aspectos fundamentales:

- 1) El Estado no brinda ningún tipo de solución de vivienda a aquellos adultos discapacitados intelectuales que quedan desamparados de familia y que por su propia discapacidad no pueden valerse por sí mismos.
- 2) El Estado los expulsa del sistema educativo formal especial una vez que cumplen los dieciocho años de edad.

Desde el año 2004 A.Pro.D.I brinda a sus beneficiarios talleres educativos, didácticos y de esparcimiento que pretenden desarrollar al máximo sus capacidades, fomentar la autovalía e independencia (contemplando los estrechos márgenes de sus posibilidades), el sentido de reconocimiento e importancia personal y su autoestima.

El proyecto que anima a los integrantes de A.Pro.D.I es la creación de un hogar residencial especializado, que pueda albergar de forma provisoria o permanente, a adultos con discapacidad intelectual severa una vez que su familia no pueda cuidar de ellos o queden desamparados.

Se trata de un proyecto inédito en nuestro país, en relación a una problemática social para la cual no existe una respuesta formal.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DIRECTIVA DE A.PRO.D.I

Presidente: Ing. Agr. Luis M. Bosch.

Secretaria: Maestra Kilda Lema

Tesorera: Rosana Lens.

Vocal: Celeste Zerpa.

Vocal: Teresa Gasso.

NUESTRA MISIÓN

Apostamos a satisfacer una necesidad que no está contemplada en nuestra sociedad: la atención del discapacitado intelectual adulto con familia directa reducida o carente de ella, quienes escapan por su problemática de bajos y severos, a las soluciones actuales que existen en la comunidad, no pudiendo subsistir sin el apoyo constante y permanente de un supervisor.

NUESTRA VISIÓN

Aspiramos a que desaparecida la familia natural, el taller-hogar asuma las responsabilidades que a ella le corresponden, prestando una atención integral, además de cubrir las necesidades básicas, atención médica, odontológica, técnicos y especialistas, etc. No solo atenderlos en salud, sino acompañarlos durante las enfermedades, internaciones hospitalarias, contando con gente capacitada y sensibilizada frente al discapacitado intelectual.

OBJETIVOS GENERALES

1. Construir el taller-hogar donde se atienda a las personas con necesidades especiales ya adultas en forma integral para brindarles una vida física, emocional y social plena.
2. Involucrar a todo el personal de la Asociación: docentes y no docentes, así como a familiares y amigos para tender redes en la comunidad, con la finalidad de obtener las máximas posibilidades de integración y socialización del usuario, que al avanzar la edad, es más discriminado por la sociedad.
3. Apuntar a que una vez afianzados estos objetivos, A.Pro.D.I sea ejemplo y multiplicador en la creación de nuevos hogares en todo el país que atiendan a la diversidad de necesidades especiales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Construir un ámbito generador de herramientas y espacios canalizadores que los mantenga útiles a sí mismos y a los demás, y permita mantener y acrecentar hábitos, destrezas y habilidades a través de las actividades diarias.
2. Cultivar y promover, dentro de la Asociación, los valores de respeto y solidaridad, para poder vivir armoniosamente y disfrutar de las distintas tareas que se realizan.
3. Conservar y promover la interacción familia-taller-hogar en forma permanente.
4. Brindar capacitaciones y especializaciones a los públicos externos de A.Pro.D.I respecto de las particularidades del discapacitado intelectual adulto y su problemática, a modo de fomentar la creación de centros similares que permitan la atención de una necesidad latente en nuestro país.

5. Brindar capacitación y especialización a cada miembro de A.Pro.D.I con el objetivo de formar personal idóneo y capacitado en el trato de las personas adultas con discapacidad intelectual de nivel bajo y severo.

6. Fomentar la participación del discapacitado intelectual adulto en actividades sociales diarias, como exposiciones, salidas didácticas y eventos entre otros, a modo de sensibilizar a la comunidad a través de la participación.

7. Apostar a la integración del discapacitado intelectual adulto, disminuyendo la discriminación del mismo respecto a su aspecto físico, desmejorado por la edad.

PROYECTO TALLER-HOGAR

Nuestro proyecto se desarrolla en la ciudad de Montevideo, en un terreno cedido en comodato por ANEP, sito en la calle Iguá 4590 y consta de dos etapas:

- 1) Construcción del edificio sede que albergará los talleres. Esta obra ya está finalizada en su totalidad y fue inaugurada el día 14 de diciembre de 2017.
- 2) Construcción del edificio que albergará el hogar. Esta obra se realizará en el mismo terreno y constará de tres plantas, cada una de ellas con seis habitaciones de dos camas, por lo que la capacidad locativa del hogar será de 36 personas.

La construcción de cada planta se ejecutará en etapas independientes.

ACTIVIDADES

Hoy en día A.Pro.D.I cuenta con actividades educativas a través de talleres, que se mantendrán y ampliarán con la creación del hogar. Los talleres que se dictan actualmente son: taller de mantenimiento académico, manualidades, informática, plástica, canto-murga, baile, gimnasia para el bienestar y natación en el Club Tabaré. En un futuro próximo se dictarán, además, talleres de cocina, tejido y la creación y mantenimiento de una huerta.

USUARIOS

Los alumnos de A.Pro.D.I son, como ya ha sido mencionado, personas con discapacidad intelectual severa, mayores de 18 años, excluidos del sistema educativo y pertenecientes a un contexto vulnerable.

La vida de los alumnos transcurre entre sus hogares y la asociación, siendo ésta última el único lugar donde pueden socializar, divertirse, aprender y mantenerse activos. Es así que A.Pro.D.I se ha convertido en una institución de gran significación para los usuarios y sus familias.



Como contactarnos:

Luis M. Bosch 097 007628

Kilda Lema 098 921301

Rosana Lens 099 697259

Correo electrónico: aprodi2002@gmail.com

www.aprodiuruguay.org

[www.facebook/aprodiuruguay](https://www.facebook.com/aprodiuruguay)

Fundación Canguro



Montevideo, 7 de setiembre de 2018

Sres. Integrantes de la Comisión de Hacienda del Senado de la República

Presente

Ref: solicitud de inclusión a la Fundación Canguro
en nómina de beneficiarios de donaciones
especiales

De nuestra mayor consideración:

Por medio de la presente ponemos en su conocimiento las actividades, características y objetivos de la Fundación Canguro con el fin que la misma sea incluida en la nómina de beneficiarios del régimen de donaciones especiales según lo dispuesto en los artículos 78, 79 y 79 bis del Texto Ordenado 1996.

I. ANTECEDENTES

1.1. Introducción

La Fundación Canguro nace en julio de 2016 con el objetivo de revertir una realidad existente en la sociedad uruguaya: mejorar los primeros 90 días de vida de aquellos bebés que por distintas circunstancias, deben permanecer en el Centro Hospitalario Pereira Rossell, Hospital de la Mujer y Pediátrico de referencia a nivel nacional.

Existen diversas situaciones que hacen que estos bebés se encuentren privados de cuidado familiar, ya sea en forma transitoria o permanente, en relación a su familia de origen. La Fundación procura brindarles mejores condiciones para su crecimiento y desarrollo, basándose en los beneficios de la nutrición afectiva.

Existen diversos estudios que demuestran que la nutrición afectiva es fundamental para el desarrollo presente y futuro de un recién nacido. Aquellos bebés que reciben amor y son bienvenidos al mundo en sus primeros meses de vida, logran manejar mejor el stress, reducir los umbrales del miedo y la excitación así como también aumentar la sociabilidad, la seguridad y la audacia al sentirse acompañados.

La nutrición afectiva favorece también la adquisición del lenguaje, las habilidades sociales, las capacidades cognitivas, el fortalecimiento del sistema nervioso e inmunológico del bebe entre otras. El contacto con las caricias, el ser sostenido y contenido emocionalmente, resulta tan necesario y vital para los bebes como la nutrición orgánica y tienen un efecto tan poderoso que oficia como arquitectura de la mente del niño.

Por eso para nosotros es fundamental que cada uno de estos bebes sea acompañado y estimulado por alguno de los 250 voluntarios de la Fundación durante las 24 horas del día, los 365 días del año. Este compromiso que asumimos con amor día tras día, nos permite medir ese gran objetivo general basándonos en los siguientes indicadores:

- (i) Egreso del bebe con mejores condiciones de salud integral (física y mental)
- (ii) Disminución del nivel de stress del bebé
- (iii) Aumento de peso y crecimiento
- (iv) Mejor tono muscular
- (v) Mayores señales de aceptación al entorno
- (vi) Disminución del llanto emocional por sensación de soledad
- (vii) Mejora de estado de ánimo, ciclo sueño y vigilia
- (viii) Prevención de los indicadores de psicopatología del lactante
- (ix) Reducción de daños a nivel de indicadores de intersubjetividad del bebe, a consecuencia de la hospitalización.

1.2. ¿Cuál era la situación de los bebes antes del trabajo de la Fundación Canguro en el Centro Hospitalario Pereira Rossell?

Los bebes permanecían internados en una sala asistencial donde eran atendidos exclusivamente por personal médico y de enfermería sin la posibilidad de recibir nutrición afectiva.

La falta de nutrición afectiva, sobre todo en los primeros días de vida trae aparejadas las siguientes consecuencias para el recién nacido:

- Se ve afectado el desarrollo neurocognitivo, demora el crecimiento, así como también demora en aumentar de peso.
- Aumentan las hormonas de estrés con la potencialidad de dañar el sistema nervioso.
- Se dificulta el desarrollo de la empatía
- Aparecen signos de retracción en el bebé y una posible depresión para el mismo.
- Incapacidad de desarrollar patrón de apego organizado.
- Surgen huellas en relación a las ausencias, a la sensación de vacío, que perduran en la
- adultez.

- Se presentan dificultades en la construcción de la identidad bajo el entendimiento de que el bebé se construye en función de otro.

1.3. Objetivos generales de la Fundación Canguro

El desarrollo de los objetivos de la Fundación Canguro se encuentra avalado por la Dirección del Centro Hospitalario Pereira Rossell así como por la Dirección del Hospital de la Mujer con quien se ha acordado asimismo el marco técnico-teórico.

- IMPACTAR POSITIVAMENTE EN la salud mental, crecimiento y desarrollo, de los bebés que se encuentran acompañados por la Fundación Canguro con motivo de desvinculo transitorio o permanente de su familia de origen. No por problemas médicos (aunque en algunos casos coexisten).
- REDUCIR RIESGOS para su salud y los daños asociados a la privación del cuidado familiar, así como a posibles consecuencias de la situación de hospitalización.
- COMPLEMENTAR LOS CUIDADOS FÍSICOS que brinda el equipo de salud (médicos, enfermeros) con cuidados emocionales que brindan los canguros, cuidando así la salud integral del bebé.

1.4. ¿Que es la Fundación Canguro?

Es una organización sin fines de lucro, aprobada para funcionar como tal por el Ministerio de Educación y Cultura e inscrita en los organismos fiscales (Dirección General Impositiva y Banco de Previsión Social)

- Dirigida por un Consejo de Administración integrado por:
 - Presidente Dra. Pamela Moreira
 - Vocal Ec. Agnes Bonavita
 - Vocal Dra. Cristina Cheguhem
 - Vocal Lic en Psic Sandra Devoto
 - Vocal Terapeuta Nelly Silvera
 - Vocal Mtra Patricia Gaminara
 - Tesorera María José Lavista
- Fiscalizada por una Comisión Fiscal integrada por:
 - Cra. Isabel Hounie
 - Cra. Pierina de León
 - Cr. Eduardo Jadra Quintela
- Sus estados contables son auditados por la firma internacional KPMG.

1.5. ¿Cuáles son las razones que llevan a que los recién nacidos permanezcan en el Hospital a pesar de contar con alta médica?

Existen diversas razones que llevan a activar los protocolos establecidos por el Hospital para comunicar al Juez competente de la situación del bebé. Es preciso determinar si la familia de origen se encuentra en condiciones de hacerse cargo del cuidado del bebe.

En general se presentan situaciones de vulnerabilidad:

(i) De las madres de los recién nacidos

- Las madres cuentan en muchas ocasiones con un nivel educativo escaso.
- Presentan falta de apoyo en la red familiar y comunitaria.
- Mujeres solas, a veces multíparas o únicas responsables de sus hijos/as.
- Generalmente se trata de casos en donde la exclusión social impacta negativamente en la salud mental de dichas progenitoras.
- A veces cursan embarazos en contextos de violencia de género y abuso sexual por lo cual pueden ser muy ambivalentes respecto al vínculo con el bebé y a al ejercicio de la propia maternidad.

(ii) Del entorno

- El entorno presenta en muchas oportunidades vulnerabilidad en relación a la vivienda, situaciones de calle (por diversas causas) dificultad de acceso a servicios a nivel del territorio de residencia y de instituciones (en algunos casos). El perfil socioeconómico suele responder a índices de carencias críticas.(indigencia)

Lo anterior se traduce en:

- Mujeres que delegan explícitamente el cuidado del bebé (adopción)
- Mujeres que delegan implícitamente, es decir: expresan dudas, ambivalencias en las conductas de cuidado del bebé en el pre y/o pos parto frente al ejercicio de maternaje.
- Mujeres que presentan consumo problemático o adicción a sustancias psicoactivas, dificultades severas en el área de la salud mental, contextos familiares de violencia, gestaciones producto de violaciones o abusos etc.

Por estos motivos nos encontramos con bebés que tienen largos tiempos de espera para recibir cuidado familiar, cuando por ser recién nacidos más necesitan de ello.

- Durante el tiempo que demora este proceso el bebé ingresa a la Sala canguro (con visitas o no de sus familiares de origen).

- Como primera instancia el bebé tiene derecho a vivir con sus padres. En caso de que esto no sea posible se dará lugar al acogimiento de la familia extensa (abuelos, tíos)
- En caso de esto no ser posible se buscará una familia ajena o externa (complementaria y transitoria). Como tercer punto, y si lo anterior no se lograra se procede a la institucionalización conocida como amparo bajo la protección en Centro del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay.
- Otro posible escenario es el de la adopción cuando se agotaron las posibilidades de cuidado de la familia de origen.

1.6. ¿Cómo trabaja la Fundación Canguro?

La Fundación brinda nutrición afectiva a los bebés recién nacidos a través de un grupo de 250 voluntarios que mantienen su presencia durante las 24 horas, los 365 días al año.

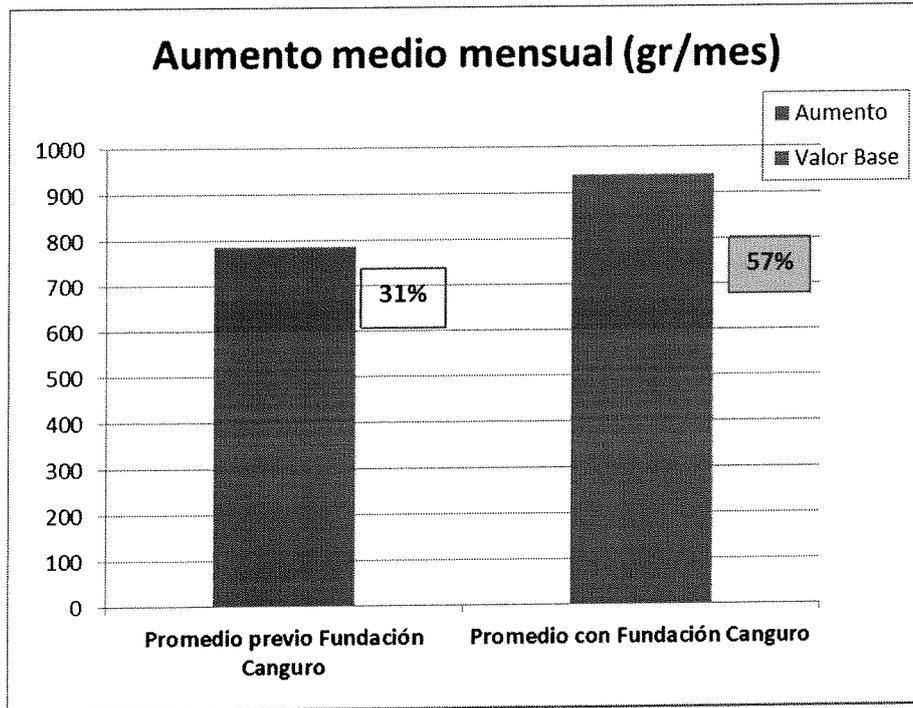
- Canguros referentes por día a los que se trasladan las dudas sobre los diversos temas que puedan surgir en el ejercicio del rol canguro.
- Capacitación permanente en diversas áreas vinculadas al ejercicio del rol.
- Apoyo desde los Recursos Humanos trabajando en diversas tareas vinculadas con el manejo de los voluntarios de la Fundación.

1.7. Impacto del trabajo de la Fundación Canguro

En estos dos años de trabajo se ha podido evaluar de diversas formas el impacto positivo que ha tenido el acompañamiento de los recién nacidos.

Unos de los aspectos valiosos ha sido poder cuantificar comparativamente el aumento de peso de los recién nacidos acompañados por la Fundación y aquellos que permanecieron en el Hospital en forma previa a nuestra intervención.

En la gráfica abajo se muestra dichos datos comparativos.



II. RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS REQUERIDOS

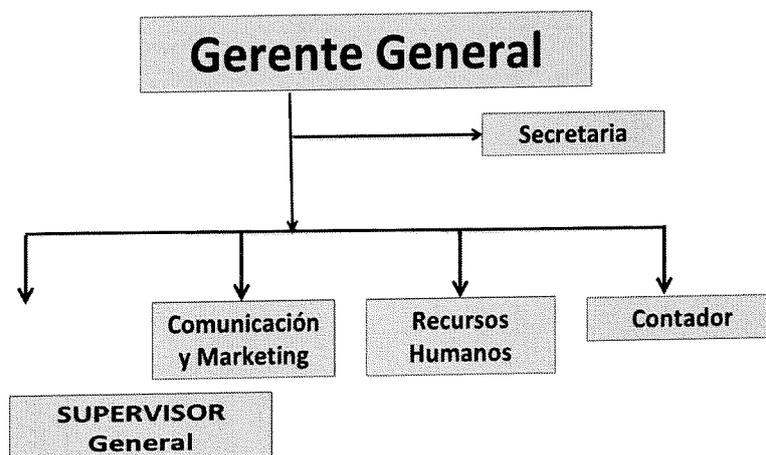
A. SALA CANGURO

La Fundación se propone mantener y desarrollar las actividades en relación a los bebés en situación de vulnerabilidad y sus familias.

Para ello debemos ser capaces de tener una estructura mínima de recursos humanos que aseguren la continuidad de la actividad de la Fundación y el proceso de profesionalización de la tarea a la que aspiramos.

Sin duda que es necesario contar con ingresos en forma regular que permitan el cumplimiento de las obligaciones asumidas con los profesionales que debemos contratar.

Hemos planificado contar con el organigrama que describimos a continuación:



Hemos estimado los costos asociados a dicho organigrama según la siguiente tabla:

	Mensual (IVA INCL.)	Anual (IVA INCL.)
Gerente General	USD 3.660,00	USD 43.920,00
Comunicación y Marketing	USD 1.220,00	USD 14.640,00
Recursos Humanos	USD 1.830,00	USD 21.960,00
Supervisor General	USD 1.220,00	USD 14.640,00
Contador	USD 854,00	USD 10.248,00
Secretaría	USD 714,00	USD 9.282,00
		USD 114.690,00

B. CENTRO DE FORMACIÓN, ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN CANGURO

Otra de las líneas de trabajo que hemos dedicado atención remite a la necesidad de crear un Centro Formación, Estudios e Investigación Canguro.

Es fundamental que la organización pueda desarrollar estudios e investigación relacionada a la tarea que realiza, ya que la misma no tiene antecedentes a nivel país ni regional. En tal sentido, la Fundación ha logrado implementar y sostener el cuidado de bebés lo que permite la construcción de diferentes líneas análisis de dicha práctica. Es intención de la Fundación producir conocimientos basados en la propia experiencia y en sus efectos a largo plazo.

Por otro lado a través de la investigación se podrá dar respuesta a una serie de interrogantes que merecen ser indagadas y que a su vez permitirán mejorar la práctica. La idea entonces es dar respuesta a las consecuencias, desde la evidencia propia, del impacto del cuidado canguro en los bebés acompañados través de diferentes formas de indagación.

Estos objetivos nos permitirán hacer un camino que permita una producción propia de conocimientos en el área del desarrollo y cuidado de bebés. Esto a su vez contribuirá a que la Fundación se constituya en referente temático en relación a las buenas prácticas de cuidado de bebés en el marco del Desarrollo, Derechos y Cuidados de la Primera Infancia.

En tal sentido, las capacitaciones que se proyectan impartir tendrán dos destinatarios principales: los voluntarios que integran la Fundación y técnicos, educadores, profesionales, padres que demandan o expresan interés en la temática.

Recordemos que la difusión de la importancia del cuidado afectivo debe ser para todos los bebés de la sociedad.

Objetivos Generales del Centro de Formación Estudios e Investigación Canguro:

- Desarrollar a largo plazo planes y programas de formación orientados a familias con bebés o a personas que trabajan o aspiran a hacerlo, en el campo de atención, educación y cuidado de bebés, y que desempeñan diferentes funciones en distintos ámbitos (familiar, institucional de protección, salud o de educación).
- Contribuir en políticas públicas y derechos de infancia vinculadas al primer año de vida.
- Promover la Formación como un proceso de construcción de saberes que involucra al sujeto en su integralidad y que requiere tiempo, esfuerzo e interés por parte del participante. Se apuesta a una modalidad de reflexión/acción, (estudio, experiencias y análisis de la práctica) con el propósito de contribuir al proceso de visitar la modalidad de cuidado de bebés, la construcción y consolidación de perfiles laborales vinculados al trabajo con bebés, el desarrollo profesional o técnico, con fundamentos, flexibilidad, destreza y creatividad.
- Promover la búsqueda de conocimientos como proceso permanente de formulación de preguntas y construcción de desarrollos explicativos que atiendan los interrogantes que surgen de la relación a los diversos grupos destinados a las propuestas que la formación integra, en función de roles y de la tarea que realizan.

En el área de investigación estamos trabajando desde el año pasado junto al Instituto Clemente Estable, a través de la participación de una investigadora científica. Con su colaboración hemos desarrollado un proyecto inicialmente de formación y posteriormente de investigación sobre una escala que evalúa la capacidad de interacción del bebé, por ende su situación de salud mental.

Por otro lado, hemos desarrollado encuentros de trabajo con la mesa ejecutiva de la Coordinadora de Psicólogos del Uruguay, la cual sensible a estos objetivos y al proyecto de la Fundación, acordó celebrar un convenio a través del cual, entre otros aspectos, podremos utilizar sus instalaciones para realizar encuentros, charlas, talleres y capacitaciones internas con los canguros y para otros destinatarios.

El Centro contará con la dirección técnica de la Lic en Psicología M. Soledad Vieytes que se abocará a las siguientes actividades:

-Producir conocimientos sobre la práctica del rol canguro, contribuyendo a la construcción de un modelo de intervención propio.

-Integrar herramientas de evaluación de la salud del bebé en diferentes momentos (egreso, ingreso y estadía) como es la escala ADBB para luego aportar con los resultados al equipo de salud y al equipo de referentes, desde un trabajo en conjunto con la Formadora en la Escala Nahir Bonifacino.

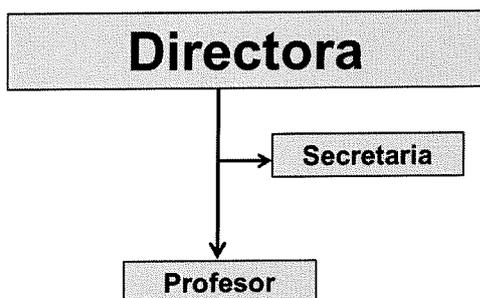
-Integrar la herramienta de masaje infantil IAIM en la sala, mediante la construcción de grupos que expresen la voluntad de contar con la misma. Acompañando este proceso de cierto registro fotográfico profesional, para fines didácticos y de difusión sobre la integración del masaje infantil en la intervención de canguros.

-Fortalecer a las referentes en tanto los mismos son guías, modelos de identificación del rol, a través de instancias específicas de trabajo que permitan integrar la práctica con teorías, a fin de que las mismas contar con un esquema conceptual referencial y operativo (ECRO) dentro de sus grupos de día.

-Realizar instancias de intercambio y capacitación para canguros (con y sin obligatoriedad) sobre diversas temáticas vinculadas a la tarea.

-Realizar presentaciones en ámbitos académicos vinculados a la temática que se abordada.

El organigrama del Centro se integra de la siguiente manera:



El costo anual estimado se detalla a continuación:

	Mensual (IVA INCL.)	Anual (IVA INCL.)
Directora	USD 2.440,00	USD 29.280,00
Profesor	USD 610,00	USD 7.320,00
Secretaría	USD 714,00	USD 9.282,00
		USD 45.882,00

Estimamos que dicho costo se incurrirá anualmente y por un período de 5 años en principio.

C. REMODELACIÓN DE UN AREA DEL CENTRO HOSPITALARIO PEREIRA ROSSELL PARA ALOJAR LA SALA CANGURO

En la actualidad la sala donde permanecen los bebes presenta varios aspectos que deben ser mejorados:

- Los bebes permanecen internados con otros bebes que presentan patologías. Cabe recordar que los bebes que son acompañados por la Fundación Canguro son bebes sanos a la espera de la resolución de su situación.
- El espacio no permite el adecuado desarrollo psicomotriz de los bebes ya que los mismos deben permanecer en sus cunas o aupa. El espacio actual no cuenta con un área que permita el movimiento libre de los bebes en condiciones seguras.
- No es posible el ingreso de las familias en forma conjunta por tratarse de un espacio reducido-
- El espacio carece de lugares donde puedan mantenerse charlas con las familias en un ámbito que proteja la privacidad, intimidad y confidencialidad. Tanto el encuentro con los técnicos como con el personal de la salud se realiza en un área común que hace que dichas charlas sobre temas de altísima sensibilidad queden expuestas a otras personas.

- Debido a los contextos de las familias de origen de los bebés, muchas veces se presentan a las visitas en condiciones de higiene y alimentación que distan mucho de ser dignas. Por esta razón, consideramos imprescindible poder ofrecer un espacio tanto de higiene como de alimentación y descanso para estas familias.
- El espacio no permite proporcionar a las mamás o los voluntarios condiciones cómodas para alimentar a los bebés

Los objetivos de la creación de la nueva área son los siguientes:

- Es fundamental para proteger la salud de los bebés que los mismos no se encuentren en contacto con bebés que tienen patologías. Es frecuente que se produzcan contagios que afectan la salud de los bebés y demoran su inserción familiar. Por esta razón contar con una sala espaciosa y exclusiva para los bebés que se encuentran en esta situación es esencial.
- Dado que en muchos casos la estadía de los bebés es prolongada, es necesario que durante ese tiempo puedan desarrollar sus capacidades y de esta manera poder disminuir los daños que trae aparejada la internación. Proporcionar un espacio para la actividad y desarrollo sicomotriz de los bebés es otro aspecto clave en el que la Fundación desea hacer hincapié. Con este objetivo el proyecto contempla un área central con piso engomado que permite tanto la interacción de los bebés como su movimiento libre y seguro.
- Que la familia de origen del bebé pueda estar presente en sala no solo es un derecho del niño sino un objetivo primordial que la Fundación se ha propuesto. Para ello es imprescindible que el espacio físico permita albergarlos en condiciones de comodidad y seguridad.
- El proyecto contempla la construcción de un área de encuentro, separada del resto que permita reuniones de las familias con los técnicos, con canguros y con personal del Hospital en general. Asimismo se prevé contar con ese espacio para los padres adoptantes que vienen a conocer a su hijo adoptivo.
- El proyecto contempla la construcción de un baño con ducha y un área de cocina para permitir las mejores condiciones de permanencia entendiendo que se trata de un elemento clave para el vínculo entre el bebé y su familia.

Adicionalmente es necesario reconocer la necesidad que el espacio físico permita.

-Colaborar con el mayor bienestar de los bebés en su estadía de espera en el Hospital, para que la realización de las tareas de cuidado físico y afectivo sean desarrolladas con las mejores condiciones de espacio y comodidad, para que quienes cuidan (canguros o familias) también se sientan confortados en mayores posibilidades de movimiento con los bebés, y que cuenten con escenarios de estímulo que enriquezcan los encuentros, reduciendo el quedarse circunscrito a la cuna del bebé (como único espacio físico de encuentro con quienes lo cuidan).

-Reconocer que las familias pueden llegar a necesitar un baño caliente, dar de mamar o mamadera en condiciones cómodas.

-Que la ventilación, luminosidad y acústica del lugar sean las apropiadas para bebés que son sanos.

-Que las familias adoptivas cuenten con un espacio de confidencialidad y privacidad ante el momento en que reciben a su bebe y con los técnicos que participan del proceso, así como las familias de origen en su encuentro con los técnicos y personal de la salud que participa de estos procesos.

Hemos realizado un anteproyecto de la obra y una estimación de costos de la misma que se adjunta al presente como Anexo I. Los costos anexados se incurrirán por única vez para el desarrollo de la obra. Luego se estima un costo de mantenimiento edilicio de US\$ 6.000 anuales

III. SOLICITUD DE INCLUSIÓN DE LA FUNDACIÓN CANGURO DENTRO DE LAS INSTITUCIONES BENEFICIARIAS DEL RÉGIMEN DE DONACIONES ESPECIALES DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 78, 79 Y 79 BIS DEL TEXTO ORDENADO 1996

Motiva la presente la solicitud de la inclusión de la Fundación Canguro en la nómina de instituciones comprendidas en el régimen de donaciones especiales.

Dicha inclusión redundará en un beneficio directo para el cumplimiento de los fines antes detallados y para permitir el financiamiento a través de donaciones de empresas de los objetivos de la Fundación.

El apoyo del Estado es imprescindible para permitir la continuidad de la obra que desarrolla la Fundación y que ha comenzado a marcar una diferencia muy relevante en la vida de los bebes que atendemos día a día.

IV. DATOS DE CONTACTO

Dra. Pamela Moreira
Avda Italia 7519 apto 105 CP 11500
Montevideo Uruguay
+598 99241688
pamela@fundacioncanguro.com

Lic. en Psicología M. Soledad Vieytes
Avda Italia 7519 apto 105 CP 11500
Montevideo Uruguay
+598 91053197
soledad@fundacioncanguro.com

Sin otro particular y quedando a las órdenes por cualquier información adicional que estimen pertinente los saluda muy atentamente;

Dra. Pamela Moreira
Presidente

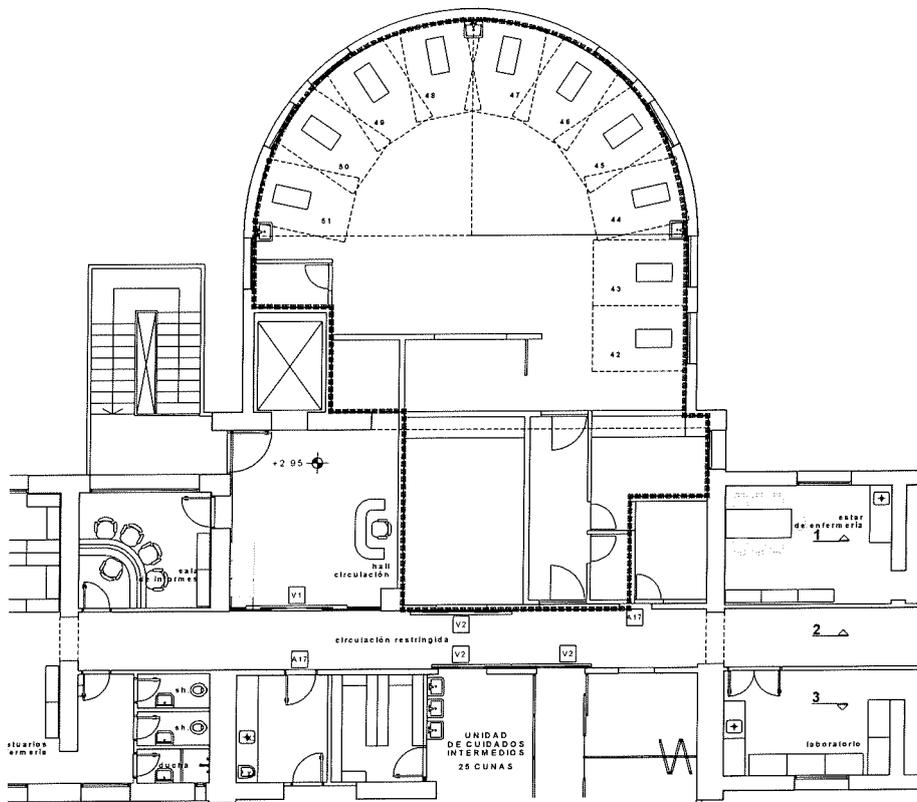
Lic. Psic. M. Soledad Vieytes
Directora Técnica

ANEXO I

MEMORIA DESCRIPTIVA DE LA OBRA PROYECTADA Y ESTIMACIÓN DE COSTOS

ANTEPROYECTO | FECHA | PRESENTACIÓN N°
HOSPITAL PEREIRA ROSSELL. FUNDACIÓN CANGURO | 13.04.2018 | 01

GP | **GómezPlatero**
Arquitectos



HOSPITAL PEREIRA ROSSELL. FUNDACIÓN CANGURO

ANTEPROYECTO

FECHA | PRESENTACIÓN N°

13.04.2018 | 01

LÁMINA

PLANTA EXISTENTE

ESCALA

1:100

GP GómezPlatero
Arquitectos



HOSPITAL PEREIRA ROSSELL. FUNDACIÓN CANGURO

ANTEPROYECTO

FECHA | PRESENTACIÓN N°

13.04.2018 | 01

LÁMINA

IMAGEN

ESCALA

-

GP GómezPlatero
Arquitectos

GP

www.gomezplatero.com

Montevideo, Uruguay
Soriano 1152, CP 11100
Tel. (598) 2902 4433
Fax (598) 2902 4446

WTC Free Zone
Dr. Luis Bonavita 1294, of.103 / CP. 11300
Montevideo, Uruguay
Tel. (598) 2626 2322

Guayaquil, Ecuador
Villa B5 Vía a Samborombón km 7,5
Urbanización Entre Lagos
Tel. (593) 967 732237

GÓMEZ PLATERO ARQUITECTOS

**HOSPITAL PEREIRA ROSSELL
FUNDACION CANGURO**

COSTO ESTIMADO

17/04/2018

SE ADJUNTA PLANILLA DE COSTOS ESTIMADOS

PROYECTO

HOSPITAL PEREIRA ROSSELL
FUNDACION CANGURO

A. PLANILLA DE COSTOS ESTIMADOS FUNDACION CANGURO

ITEM	DESCRIPCION	METRAJE	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL
1. AREAS DE REFORMA				
1.1.1	AREA ENFERMERIA	m2	13,00 U\$S	8.450,00
1.1.2	RECEPCION DE ESPERA	m2	7,00 U\$S	3.710,00
1.1.3	EXCLUSA CON MESADAS	m2	5,00 U\$S	3.250,00
1.1.4	AREA CIRCULACION INTERNA	m2	3,00 U\$S	1.200,00
1.1.5	AREA CAMBIO DE BEBES	m2	4,00 U\$S	2.280,00
1.1.6	AREA SALA PRIVADA	m2	8,00 U\$S	3.600,00
1.1.7	AREA COCINA	m2	6,00 U\$S	5.100,00
1.1.8	AREA BAÑOS	m2	8,00 U\$S	13.600,00

2. COMPLEMENTOS

2.1.1	ALBANILERIAS VARIAS	gl	1,00 U\$S	4.000,00
2.1.2	DEMOLICIONES DE CONSTRUCCIONES EXISTENTES Y RETIRO DE ESCOMBROS	gl	1,00 U\$S	10.000,00
2.1.3	CIELORRASO DE YESO CENTRAL EN SALA	m2	15,00 U\$S	1.500,00
2.1.4	PAVIMENTO DE GOMA CENTRAL EN SALA	m2	15,00 U\$S	900,00
2.1.5	PAVIMENTO VINILICO EN SALA	m2	76,00 U\$S	2.280,00
2.1.6	MUEBLE SOCIAL EN AREA CENTRAL	gl	1,00 U\$S	5.000,00

SUBTOTAL 1 - SIN LEYES Y SIN IVA	U\$S	64.870,00
MONTO IMPONIBLE LEYES SOCIALES POR LA LEY 14.411	U\$S	10.379,00
SUBTOTAL 2 - CON LEYES Y SIN IVA	U\$S	75.249,00
22% IVA SOBRE U\$S 64.870,00	U\$S	14.271,00
TOTAL CON LEYES Y CON IVA	U\$S	89.520,00

CONSIDERACIONES GENERALES

- Estos precios estimados están referidos a costos directos de construcción no estando incluidos honorarios o gastos de especie alguna.
- Están incluidas en este precio las leyes sociales por la Ley 14.411 así como también el 22% del Impuesto al Valor Agregado.
- Este costo estimado tiene un margen de \pm 15% dependiendo de la situación de las Empresas y/o de la Industria de la Construcción en el momento de la licitación.
- No se considera cambios y/o movimiento en las instalaciones en el área a reacondicionar.
- En este costo estimado no se ha tenido en cuenta mobiliario excepto el mueble de madera en sala principal y bajo mesadas.
- Para el acondicionamiento térmico y extracciones se estimó reutilizar el existente manteniendo lo máximo posible las conexiones.
- Se ha supuesto que los desagües se pueden conectar a cañerías existentes en zonas inmediatas en el mismo nivel.

Asistentes Académicos del "Instituto Clemente Estable"

Proyecto aprobado por la Cámara de Representantes

Modificaciones propuestas por el Consejo Directivo del IIBCE (resaltadas en amarillo).

Artículo 168.- Sustitúyese, en el inciso primero del artículo 28 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, en la redacción dada por el artículo 128 de la Ley N° 19.535, de 25 de setiembre de 2017, el destino otorgado a la partida prevista para el programa 240 "Investigación Fundamental", unidad ejecutora 011 "Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable", por el siguiente:

"Contratación de horas docentes para actividades de investigación en tres niveles y Pos Doctorales; técnicos de apoyo a la docencia e investigación, de plataformas, bioterio y administración, cuyas retribuciones salariales se determinarán por las escalas dispuestas por el jerarca del Inciso, a propuesta del Consejo Directivo de la unidad ejecutora; y régimen de dedicación total para los actuales investigadores ayudantes escalafón D, grado 11". **El Poder Ejecutivo reglamentará la presente disposición.**

Artículo 169.- Reasígnanse en la unidad ejecutora 011 "Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable", programa 240 "Investigación Fundamental", los créditos presupuestales del objeto del gasto 051.001 "Horas docentes", a fin de financiar la creación de los siguientes cargos que se mencionan a continuación:

Cantidad	Denominación	Serie	Escalafón	Grado
3	Administrativo VI	Administrativo	C	01
7	Especialista VIII	Especialista	D	01
1	Oficial VII	Oficios	E	01
7	Técnico VII	Técnico	B	03
1	Profesional XII	Abogado	A	04

En la designación de los cargos creados en el inciso anterior tendrán prioridad los funcionarios del Instituto que hayan ingresado por concurso.

La reasignación de los créditos será realizada en forma definitiva una vez efectuadas las designaciones en los cargos vacantes que se crean, por el importe necesario para financiar las mismas.

El personal que a la fecha en que deban efectuarse las reasignaciones dispuestas, se encuentre prestando funciones financiadas con los créditos a reasignar, cesará en las referidas funciones.

Las reasignaciones que se realicen al amparo del presente artículo, deberán contar con informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 170.- Sustitúyese el inciso primero del artículo 416 de la Ley N° 19.355, de 19 de diciembre de 2015, por el siguiente:

“ARTÍCULO 416.- Transfórmense en el Inciso 11 “Ministerio de Educación y Cultura”, unidad ejecutora 011 “Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable”, programa 240 “Investigación fundamental”, la Denominación y escalafón de los siguientes cargos:

Cantidad	Cargos a Transformar				Cargos Transformados			
	Esc.	Grado	Denominación	Serie	Esc.	Grado	Denominación	Serie
12	A	16	Investigador Jefe	Profesional	A	16	Profesor Titular de Investigación	Profesional
11	D	13	Investigador	Asistente	A	13	Profesor Agregado de Investigación	Profesional
14	D	11	Investigador	Asistente	A	11	Profesor Adjunto de Investigación	Profesional

Los cargos serán equiparados a los de la Universidad de la República como lo indica el artículo 202 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, que establece el carácter docente de los investigadores del Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable y mantendrán su carácter de dedicación total.

Artículo 171.- Transfórmense en el Inciso 11 “Ministerio de Educación y Cultura”, unidad ejecutora 011 “Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable”, la Denominación y escalafón de los siguientes cargos vacantes que se detallan:

Cantidad	Cargos a transformar				Cargos transformados			
	Esc.	Grado	Denominación	Serie	Esc.	Grado	Denominación	Serie
2	A	16	Investigador Jefe	Profesional	A	16	Profesor Titular de Investigación	Profesional
4	D	13	Investigador	Asistente	A	13	Profesor Agregado de Investigación	Profesional
2	D	11	Investigador	Ayudante	A	11	Profesor Adjunto de Investigación	Profesional

Los cargos serán equiparados a los de la Universidad de la República como lo indica el artículo 202 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, que establece el carácter docente de los investigadores del Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable y mantendrán su carácter de dedicación total.

Funcionarios de Impuesto a Primaria, pasaje a la DGI

Montevideo, 07 de setiembre de 2018

Sres. Legisladores Integrantes de la Comisión de Presupuesto y Hacienda.

PRESENTE :

Quienes suscriben, funcionarios del Impuesto de Primaria (ex integrantes de ANEP-CODICEN) actualmente desempeñando funciones en DGI, bajo un régimen laboral de pase anticipado desde el 02/01/2018.

Se presentan ante uds. diciendo :

* En la Ley N° 19.333, Art. 07 del año 2015 (Anexo 1) se establece que el Impuesto de Primaria pase a la órbita de DGI para su administración, recaudación y fiscalización. En dicho artículo no se contemplaba el destino de los trabajadores (administrativos y/o profesionales) del Impuesto de Primaria a nivel funcional/laboral.

* Luego de una larga lucha y extensas negociaciones entre Legisladores, sindicato y funcionarios logramos que se apruebe la Ley 19.438 Art.45 (Anexo 2), donde se contemplaba a aquellos funcionarios que se encontraban afectados directamente a la gestión y fiscalización del cobro del Impuesto. Dando lugar a la opción de incorporarse a la DGI.

* Durante el debate parlamentario (discusión y composición del artículo) uno de los temas tratados fue el de la situación salarial; donde quedó claro por parte de los Sres. Legisladores el espíritu y la intención de que funcionarios que optaran por pasar a la órbita de DGI no debían sufrir pérdida salarial.

* Los funcionarios que optamos por el pasaje a DGI nos encontramos actualmente atravesando situaciones de inequidad salarial entre funcionarios del mismo grado y escalafón, debido a que la Ley hace mención a anualizar la "partida percibida" y no la anualización de la partida. Es así que CODICEN adoptó la posición al momento de liquidar los sueldos (percibidos) para luego anualizarlos. Esto evidentemente ocasionó una rebaja salarial para la mayoría de los funcionarios afectados. A nuestro entender, no se está respetando el espíritu original de los legisladores lo que nos deja ante una situación desfavorable (Anexo 3).

* Queremos dejar de manifiesto que esta situación impacta sobre nuestro futuro salarial de forma continua y consecuente, ya que tiene una incidencia directa sobre los haberes, aguinaldo, presentismo, aportes legales (BPS), etc.

* De acuerdo a lo antes expuesto, solicitamos la modificación del Art.45 de la Ley 19.438 de forma en que los derechos y garantías del funcionario no se vean vulnerados.

En espera de la mayor receptividad de vuestra parte.

Saludamos atentamente, Funcionarios de Impuesto de Primaria - DGI

Anexos adjuntos: 1) Ley 19.333, Art.7 y Ley 19.438 Art.45; 2) Tabla de sueldos con contraprestación actualmente liquidada 3) Planilla con cálculo partida anual 2018 nominal 4) explicación del régimen para liquidar dicha contraprestación.

Anexo 1

Ley N°19.333:

Artículo 7º.- Agréganse al artículo 643 de la Ley N°15.809, de 8 de abril de 1986, en la redacción dada por el artículo 157 de la Ley N°16.002, de 25 de noviembre de 1988, los siguientes incisos:

"A partir del 1º de enero de 2018, la Dirección General Impositiva tendrá a su cargo la recaudación, administración y fiscalización del impuesto anual de enseñanza primaria. Las mismas facultades serán ejercidas con relación a las obligaciones devengadas con anterioridad a la referida fecha. La Administración Nacional de Educación Pública conservará las funciones de recaudación y administración únicamente de aquellas obligaciones tributarias determinadas con anterioridad al 1º de enero de 2018, respecto de las cuales se hubiere percibido su pago total o concedido prórroga o facilidades de pago, o que se encuentren a dicha fecha, con un proceso jurisdiccional en trámite.

El Poder Ejecutivo establecerá las condiciones en que regirá lo dispuesto en el inciso precedente".

Ley N°19.438:

Artículo 45.- Facúltase al Poder Ejecutivo a incorporar al Inciso 05 "Ministerio de Economía y Finanzas", unidad ejecutora 005 "Dirección General Impositiva", a los funcionarios del Inciso 25 "Administración Nacional de Educación Pública" que a la fecha de promulgación de la presente ley, se encuentren afectados directamente a la gestión y fiscalización del Impuesto de Enseñanza Primaria, en la cantidad y perfiles que el organismo de destino estime necesarios, siempre que los mismos declaren su aceptación, por escrito, antes del 1º de noviembre de 2017 y no tengan configurada causal jubilatoria a la fecha de inicio de la recaudación del tributo por parte de la Dirección General Impositiva (DGI), de acuerdo con lo previsto en el artículo 643 de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986, en la redacción dada por el artículo 157 de la Ley N° 16.002, de 25 de noviembre de 1988, y por el artículo 7º de la Ley N° 19.333, de 31 de julio de 2015. Las incorporaciones al organismo de destino se realizarán a partir del 1º de enero de 2018, con el régimen establecido en el artículo 2º de la Ley N° 17.706, de 4 de noviembre de 2003, en el último grado del escalafón que corresponda a las funciones que desempeñaban en la Administración Nacional de Educación Pública.

La Comisión de Adecuación Presupuestal determinará la estructura de las remuneraciones tomando en consideración las percibidas en el Inciso 25 "Administración Nacional de Educación Pública", incluida la partida del objeto del gasto 042.014 "Compensación por Permanencia a la Orden", así como el escalafón y grado asignado en la DGI. De existir diferencias se categorizarán como compensación personal que se absorbe en futuros ascensos. Para determinar el importe de la remuneración que se abona con cargo al objeto del gasto 042.014 "Compensación por Permanencia a la Orden", vinculada al cobro del impuesto, **se considerará el monto total anual percibido por dicho concepto dividido doce meses.** Créase en el Inciso 05 "Ministerio de Economía y Finanzas", unidad ejecutora 005

"Dirección General Impositiva" una función de Encargado de Departamento y una función de Encargado de Sección a los efectos de la adecuada gestión del Impuesto de Enseñanza Primaria que se regularán por lo dispuesto en los artículos 291, 297 y 298 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010 y sus modificativas. Las erogaciones resultantes de la aplicación de los incisos primero a cuarto del presente artículo se financiarán con la reasignación de los créditos que correspondan del Inciso 25

"Administración Nacional de Educación Pública", al Inciso 05 "Ministerio de Economía y Finanzas", unidad ejecutora 005 "Dirección General Impositiva", las correspondientes al inciso quinto serán financiadas con créditos que a esos efectos reasignará la unidad ejecutora 005 "Dirección General Impositiva".

Artículo 46.- Facúltase a la Dirección Nacional de Aduanas a autorizar, al amparo de lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley N° 18.250, de 6 de enero de 2008, en la redacción dada por el artículo 159 de la Ley N° 19.149, de 24 de octubre de 2013, el ingreso al país de un vehículo automotor vía terrestre bajo el régimen de turista, de aquellos uruguayos que residieron en el exterior por un período mayor a dos años y que decidan residir definitivamente en el país, mientras se sustancia el trámite de exoneración. Una vez culminado el trámite y en oportunidad de efectuar la solicitud de despacho ante la Dirección Nacional de Aduanas, el interesado deberá cancelar dicho ingreso.

Anexo 4

Situación de "Compensación por permanencia a la orden" vinculada al cobro del Impuesto de Enseñanza Primaria.

- Los funcionarios que desempeñaban tareas en el Impuesto de Primaria, percibían en ese Organismo una partida específica por "permanencia a la orden" durante 9 meses en el año, lo que duraba el cobro de dicho impuesto según calendario fiscal (aprox.15/03 al 15/12) de cada año.
- Esta contraprestación era variable en función del presentismo, ya que con 1 inasistencia se cobraba el 85% de la partida, 2 inasistencias el 70% de la misma y si se excedía las tres faltas la contrapartida se descontaba en su totalidad.
- A las llegadas tardes que superaran los 15' se aplicaba descuento del 7,5%. Al acumular 5 o más por mes, también era causal de descuento total de la contraprestación. Vale aclarar que al momento de la redacción y/o forma de liquidación de dicha contraprestación no se contó en su momento por parte de los funcionarios con ningún representante sindical a modo de negociación).
- No computaban para descuento de dicha contraprestación las licencias por duelo, exámen ginecológico, maternidad y paternidad (esto se logra años después mediante negociación sindical). El resto de las licencias sí eran causal de descuento: licencia por estudio, licencia por enfermedad, días por corte electoral, etc.

Al concretarse el pasaje a DGI se determinaría el salario prorrateando esta contraprestación donde pasaría de ser de 9 meses a anual.

Es así que para determinar dicho monto se consideraría el importe "PERCIBIDO" por esta partida en el año, tomándose como periodo referencial el año 2017 con sus respectivos descuentos.

Asociación de Actuarios Judiciales

SRES. SENADORES
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE HACIENDA INTEGRADA CON
PRESUPUESTO DE LA CÁMARA DE SENADORES
PRESENTE

Tenemos el agrado de dirigirnos a Uds. en representación de la Asociación de Actuarios Judiciales del Uruguay (ADAJU) a fin de hacerles llegar las siguientes reivindicaciones para que sean incluídas en el Mensaje de Rendición de Cuentas del ejercicio 2017.

La base de construcción de nuestro salarios , luego de la reestructura del año 2005, es tomando un porcentaje del salario base del Subdirector General del Poder Judicial, que a su vez también es un porcentaje del Salario de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia, que desde el año 1985 están equiparados al sueldo de los Ministros de Estado.

Sin perjuicio de ello, es de nuestro mayor interés, referirnos a la situación en la que hoy se encuentran los Actuarios del Poder Judicial.

Recordemos que de acuerdo al art.117 de la ley 15750, los Secretarios y Actuarios son los funcionarios encargados del control, autenticación, comunicación y conservación de los expedientes y documentos existentes en el tribunal. Practicarán, además, las diligencias que se les encomienden por la ley o por los jueces.

Los Actuarios nos encontramos ante diferentes situaciones con respecto a nuestro salario. Existen los Actuarios full-time y part-time, recibiendo por la dedicación total una compensación complementaria del 40% del sueldo de escalafón.

Esta diferenciación fue realizada por el art.158 de la ley 12803 .

No obstante ello, tanto el actuario full-time como part-time, realizan las mismas tareas y cumplen el mismo horario.

Esta situación debería ser revisada oportunamente, atento a que los salarios que perciben los Actuarios con relación a otros profesionales de Derecho tanto dentro del Poder Judicial como en otros organismos del Estado son más bajos, lo que a futuro inevitablemente repercutirá sobre sus haberes jubilatorios.

Los Actuarios realizamos una tarea de alta responsabilidad, en nuestra calidad de garantes y custodios de los expedientes judiciales, y no percibimos un salario acorde a la misma.

El Actuario debe procurar el adecuado funcionamiento de los juzgados, con respecto a los jueces, los funcionarios y los justiciables.

Estamos convencidos que no existe a nivel general una real conciencia de la tarea que desempeñamos.

Es de hacer notar que éste es el único gremio que no suscribió convenio para el pago de la sentencia como consecuencia del juicio llevado a cabo por los judiciales , que

fuera de pública notoriedad, en el entendido que las sentencias del Poder Judicial, en un Estado de Derecho, deben cumplirse.

Reiteramos la solicitud de inclusión del beneficio del "Salario Vacacional" que poseen los trabajadores del ámbito privado, así como algunos Organismos del Estado. Dicho reclamo beneficia a los trabajadores en el mejor goce de su licencia anual.

Reiteramos que la Compensación por Asiduidad del Art. 317 de la Ley 16.222 del 29 de octubre de 1991 y sus modificativas, tenga un incremento de 10% llevándola a un 20%.

Asimismo solicitamos que el Ministerio de Economía y Finanzas transfiera los fondos del Timbre de Testamento y Legalizaciones con la finalidad de incrementar las partidas salariales, y para ello proponemos la siguiente medida: a) Destínase lo recaudado por el Poder Judicial por concepto de Timbre de Testamento y Legalizaciones, art. 21 de la Ley 17.707 del 10 de noviembre de 2003, exclusivamente al inciso 16 Poder Judicial "Rubro 0 - Retribuciones Personales", a efectos de reforzar las partidas salariales de todos los escalafones que integran el Poder Judicial.

También solicitamos que se otorguen los fondos para la consolidación de la Oficina de Salud Laboral del Poder Judicial, Oficina necesaria para atender de mejor manera las enfermedades profesionales derivadas de las tareas desarrolladas en el Poder Judicial.

A la espera de una respuesta favorable para nuestras solicitudes, los saluda muy cordialmente,

ASOCIACIÓN DE ACTUARIOS JUDICIALES DE URUGUAY