Instituto Cuesta Duarte del Pit-Cnt

Instituto Cuesta Duarte | PIT-CNT

Centro de Documentación

Comisión de Fundadores CNT – Instituto Cuesta Duarte – FIC-UdelaR

RESUMEN

El conocimiento de la historia del Movimiento Sindical, en sus distintas vertientes y concepciones ideológicas, es imprescindible para sus dirigentes y militantes, pues ilustra sobre el proceso de acumulación y de experiencias que forjaron y forjan, día a día la unidad y la fortaleza del PIT-CNT.

Conocer, divulgar, educar sobre la historia de la clase trabajadora, su protagonismo en las luchas sociales y políticas y en la elaboración de soluciones frente a las crisis, reconstruir los recuerdos, los testimonios, la identidad, el orgullo y la conciencia de pertenecer a ella, constituye un desafío que debemos abordar.

La instalación de un Centro de Documentación es un aporte decisivo al desafío de la formación, en un Movimiento Sindical en constante crecimiento, sobre todo para las nuevas generaciones de militantes.

Tabla de contenido

1. Introducción 3
1. Justificación 6
3. Objetivos 8
4. Descripción 8
5. Funciones 9
6. Servicios 9
7. Recursos de información 10
8. Espacio físico 11
9. Recursos Humanos 12
10. Equipamiento tecnológico 13
11. Etapas de implementación: 13
12. Recursos Financieros 15
13. Anexos 16

1. Introducción

El movimiento sindical uruguayo ha vivido un largo y rico camino en la construcción de la unidad en una sola central sindical.

Podemos resaltar la importancia que tuvo -para que se comenzara ese camino- la aprobación de la ley de consejos de salarios en el año 1943. Las dificultades de los enfrentamientos entre varios sindicatos en cada lugar de trabajo fueron conduciendo a la unificación en cada empresa, para dar lugar, posteriormente, a las federaciones por industria. Agréguese a ello las limitaciones que enfrentaban los funcionarios públicos, debido a una interpretación jurídica que les negaba el derecho a la realización de medidas de lucha que implicaran paros y huelgas. Este sector conformó dos núcleos: La Mesa Sindical Coordinadora de Entes Autónomos y Servicios Descentralizados y La Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado

En ese clima rico en discusiones, se produjo el primer intento de crear una Central Sindical única. Fue en el Cerro en setiembre de 1956. Por invitación de la Federación Autónoma de la Carne, concurrieron 107 sindicatos: pertenecientes a las Centrales UGT y CSU, y autónomos. No culminaron el intento, pero la expresión "viva la unidad de todos los trabajadores" pasó a ser la más aplaudida en las asambleas.

El segundo hecho movilizador por la unidad lo constituyó la intensa movilización sindical que se produjo en el año 1958 -año electoral- que coincidió con la lucha estudiantil por la Universidad de la República y el nacimiento de tres organizaciones sindicales de trabajadores rurales: Los de la cuenca lechera, los de Azucarlito de Paysandú y los peones de los arrozales, en el Este. En una multitudinaria manifestación realizada el 15 de octubre, nació la consigna de "Obreros y Estudiantes, unidos y adelante."

Con el éxito del crecimiento del movimiento unitario, se convocó al Congreso pro Central única, que sesionó en diciembre de 1959 en el Paraninfo de la Universidad. Pasó a cuarto intermedio en dos oportunidades, hasta que –en abril de 1961- se fundó la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU), con la precaución de quitar la palabra única, dado que muchos sindicatos se mantuvieron autónomos.

El año 1964 comenzó con muy malos acontecimientos para la democracia en América Latina. En el mes de marzo hubo un golpe de estado militar en Brasil. Y en nuestro país se tuvo conocimiento de la fundación de una organización subversiva de militares, que se autodenominaron "los tenientes de Artigas". Al tomar conocimiento de estos movimientos subversivos, la Central Sindical convocó a un encuentro de sindicatos en setiembre, en la sede de la Federación de Obreros de la lana. En esa reunión se resolvió crear un organismo de coordinación al que se designó Convención Nacional de Trabajadores, que, a su vez, convocó a la discusión, en todos los sindicatos, para responder con la huelga general y la ocupación de los lugares de trabajo, ante cualquier situación de golpe de estado o políticamente equivalente, como forma de resistencia y para habilitar otras formas –civiles y militares- con la finalidad de derrotarlo. Junto con ello se convocó a un paro general por soluciones a la crisis y defensa de la democracia.

El paro se realizó el 6 de abril de 1965 y fue muy exitoso. Ello alentó a la convocatoria del Congreso de Pueblo –que tuvo lugar en agosto de 1965- donde los sindicatos y los estudiantes, discutieron soluciones junto con cooperativistas, productores pequeños y medianos.

Y contando con las simpatías populares que eran crecientes, se convocó al Congreso de Unificación Sindical, que se reunió desde el 28 de setiembre hasta el 1 de octubre de 1966. En él se aprobaron hacer suyas las soluciones del Congreso del Pueblo, ratificar las medidas de lucha en defensa de la democracia y un estatuto para la CNT, muy cuidadoso, partiendo del principio de que la "la unidad se hace por acuerdo o no es unidad". De esa manera, concluyó la creación de la Central única de los trabajadores, donde la FEUU, tiene un lugar en su mesa representativa, con voz y sin voto.

Durante siete años, fue tema de preocupación del movimiento sindical, el conocimiento concreto de la situación política y la previsión de las medidas prácticas que debían aplicarse para el caso de ocupar los lugares de trabajo. Por eso no es de extrañar, que la misma noche que el señor Bordaberry anunció el golpe de Estado por radio y televisión, la Mesa Representativa, reunida en la Teja, en la sede de la Federación Obrera de la Industria del Vidrio, resolvió poner en práctica la resolución anunciada en 1964.

La huelga general se mantuvo 15 días. La represión que se inició desde el segundo día, con la ilegalización de la CNT y el requerimiento de captura contra los integrantes de la Mesa Representativa, fue feroz. Desocupaciones, despidos, represión callejera, muertos, desaparecidos, exiliados, expulsados del país, prisiones, torturas, incautación de sedes sindicales y políticas. Pese a ello la vida del movimiento se mantuvo activa, con direcciones sindicales clandestinas e ideando formas nuevas y confiables para los trabajadores y estudiantes para encontrarse, evitando el aislamiento. A ello se agregó la solidaridad internacional, impulsada desde el exilio por el Organismo Coordinador de la CNT para las actividades en el Exterior.

Y así fue que, luego del voto negativo en noviembre de 1980, a la reforma constitucional reaccionaria propuesta por la dictadura; unido a la derrota de las listas colaboracionistas en las elecciones internas en 1982, de los partidos políticos autorizados, varios sindicatos, utilizando las posibilidades restrictivas de una ley sindical aprobada por la dictadura, comenzaron a reunirse para coordinar a rostro descubierto. Y obtuvieron el permiso para la conmemoración del día de los trabajadores, el 1 de mayo de 1983, solicitado por el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT).

El acto se llevó a cabo en el espacio abierto entre el Palacio Legislativo y la Facultad de Medicina, con la consigna "POR LIBERTAD, TRABAJO, SALARIO, AMNISTÍA." Fue multitudinario; y en su mensaje, además de realizar reclamos de libertades y democracia, junto con las consignas propias del movimiento sindical, se

dejó claro que se identificaban con la CNT. A partir de esta manifestación popular convocada por la Central Sindical, se aceleró el deterioro de la dictadura.

En el siguiente acto de primero de mayo, en 1984, la consigna no dejó lugar a dudas: "PIT-CNT. UN SOLO MOVIMIENTO SINDICAL."

2. Justificación

La introducción reseñada da cuenta de la importancia en la historia del país, no solo desde el ámbito sindical, que ha tenido nuestra central. El momento actual encuentra al PIT-CNT con un crecimiento que se refleja en el número de afiliados y la diversidad de temáticas que afronta en su funcionamiento cotidiano. Se destaca especialmente la función que cumple hoy en día el Instituto Cuesta Duarte, orientado a la formación e investigación.

Dentro de la historia de nuestra organización sindical encontramos una deuda que entendemos necesario solucionar, la creación de un centro de documentación que cumpla con las funciones de archivo histórico y biblioteca de la institución[1], y permita dar cuenta de la historia de nuestra central a la vez que se constituya en un área que facilite y potencia su rol principal.

El conocimiento de la historia del Movimiento Sindical, en sus distintas vertientes y concepciones ideológicas, es imprescindible para sus dirigentes y militantes, pues ilustra sobre el proceso de acumulación y de experiencias que forjaron y forjan, día a día la unidad y la fortaleza del PIT-CNT.

Recuperar para el movimiento obrero su memoria es en sí un ejercicio de justicia, conocer el rol que los trabajadores sindicalizados han cumplido en la construcción de valores como la democracia, la solidaridad y la justicia social, resaltar su profunda vocación pluralista en la que se inscriben la búsqueda, la concreción y la permanencia de la unidad en la diversidad, y su tradición autónoma, que le ha

[1] Véase en anexo la conceptualización empleada respecto a estas unidades de información

permitido mantenerse independiente -pero no indiferente- del Estado y los partidos políticos, rescatando su compromiso con las libertades y resaltando su capacidad de elaboración política y programática, son los propósitos que nos comprometen con este proyecto.

Conocer, divulgar, educar sobre la historia de la clase trabajadora, su protagonismo en las luchas sociales y políticas y en la elaboración de soluciones frente a las crisis, reconstruir los recuerdos, los testimonios, la identidad, el orgullo y la conciencia de pertenecer a ella, constituye un desafío que debemos abordar.

La instalación de un Centro de Documentación es un aporte decisivo al desafío de la formación, en un Movimiento Sindical en constante crecimiento, sobre todo para las nuevas generaciones de militantes. Asimismo se constituirá en apoyo y respaldo documental al conjunto de programas de formación sindical que desarrolla el Instituto Cuesta Duarte.

La única experiencia de conformación de un centro de documentación se concretó a iniciativa de la OIT, no generándose el compromiso que permitiera la apropiación por parte del PIT-CNT. La posibilidad de desarrollar una nueva experiencia requiere, sin dudas, de una concientización del colectivo respecto a la importancia de contar con un centro activo que reúna, organice, conserve y difunda el patrimonio documental de nuestro movimiento a través de distintos productos y servicios que den respuesta a las necesidades de información de sus afiliados. Se entiende como una señal que se orienta en esta dirección el hecho de que esta nueva iniciativa parte de militantes históricos del PIT-CNT quienes se acercan a organizaciones acordes a la idea como la ex Escuela Universitaria de Bibliotecología (EUBCA), actual Instituto de Información de la Facultad de Información y Comunicación, permitiendo concretar la *Jornada de Diálogo* desarrollada el 11 de Noviembre del 2013 en la sede del PIT-CNT en la que distintos actores sindicales y universitarios manifiestan acuerdo con posibilidad de instrumentar el centro de documentación.

Entendemos que un centro de estas características debe interactuar en forma permanente y por diversos medios con su público objetivo y con centros documentales de centrales sindicales de otros países, de esa manera se produce un impacto que posibilita una retroalimentación y compromiso.

3. Objetivos

Conformar un Centro de Documentación perteneciente al PIT-CNT especializado en la temática Movimiento Sindical que actúe como referente del tema en el país.
Contribuir a la generación de un espacio de intercambio de información sindical.
Reunir, organizar y difundir la documentación de la temática de especialidad del centro generada en el país.
Apoyar procesos formativos (Instituto Cuesta Duarte) y de investigación para el fortalecimiento del Movimiento Sindical.
Favorecer la conformación de redes de centros de documentación sindical a través del intercambio documental y el desarrollo de servicios y productos comunes.

4. Descripción

La creación y funcionamiento del centro de documentación dentro del PIT-CNT se entiende como una herramienta que, por un lado, permita contar con un fondo documental que actúe como registro de la historia del movimiento sindical en nuestro país. Por otro lado, se lo vislumbra como un centro que contribuye a la formación sindical, acompañando los objetivos del Instituto Cuesta Duarte, así como un referente para los trabajadores en materia de información sindical.

Estas características del servicio no se presentan aisladas a la ciudadanía en tanto también se lo concibe como un centro mediador entre la central sindical y la sociedad, facilitador en la construcción de una ciudadanía con derechos y deberes sindicales.

5. Funciones

Son funciones de un centro de estas características:

- Recopilar información documental (presentada en distintos formatos) sobre el tema de su especialidad;
- Organizar la documentación relevada de acuerdo a criterios profesionales;
- Instrumentar modalidades de trabajo con los distintos sindicatos del país;
- Mantener un espacio físico que permita albergar la documentación, prever su crecimiento y el desarrollo de actividades.
- Diseñar, implementar, evaluar y actualizar servicios y productos de información;
- Establecer modalidades de comunicación con su público objetivo;
- Interactuar con centros de documentación sindicales de otros países;
- Desarrollar actividades que propicien la concurrencia del público objetivo;
- Realizar evaluaciones periódicas de su funcionamiento.

6. Servicios

Los mismos se deben planificar contemplando su carácter presencial y virtual. La propuesta presentada a continuación se toma de forma flexible entendiendo que será pertinente incorporar otros servicios en función de la concreción de distintas etapas de trabajo y las evaluaciones periódicas que el centro lleve adelante.

- Servicio de referencia;
- Sala de lectura con equipamiento tecnológico que permita el uso de los materiales disponibles en distintos formatos y conexión Wifi para el público general e investigadores;
- Préstamo a domicilio;
- Actividades de extensión en temas de su especialidad;
- Página web dentro del sitio del PIT-CNT que difunda el centro y permita el acceso a sus bases de datos;
- Boletín de novedades;
- Difusión de las actividades realizadas en el centro;
- Exposiciones

7. Recursos de información

- Centrados en una temática especializada: Movimiento Sindical, Movimiento Obrero;
- Conformada por documentos que se presentan en una variedad de formatos;
- Incluye documentos que físicamente se encuentran en distintos lugares;
- Implica adoptar criterios de selección;
- Requiere una adecuada organización técnica que permita su difusión y uso.

Como forma de conformar una colección de base que se considera indispensable contenga el centro de documentación se está procediendo a entrevistar a referentes de la temática con vistas a conocer lo que se ha editado, en primera instancia, en nuestro país. Asimismo se están consultando bases de datos de distintas bibliotecas (especialmente Biblioteca Nacional, Biblioteca del Poder Legislativo, Bibliotecas Universitarias). La experiencia está demostrando que existen muchas investigaciones realizadas, sobre todo en el ámbito universitario, de las que no se cuenta con información en la órbita del PIT-CNT.

Una importante misión del centro en este punto será el generar contenidos que den cuenta de la historia del movimiento sindical en nuestro país. En este sentido, registrar la palabra de los dirigentes de nuestra central es una deuda pendiente que estamos a tiempo de saldar y en la que no podemos continuar omisos.

El inicio del proyecto toma como base el fondo documental disponible hoy en día en el PIT-CNT. Parte del mismo corresponde a la colección de la biblioteca que funcionó en la central, la que se encuentra básicamente en cajas sin los criterios mínimos que la resguarden de su deterioro. Cabe consignar que se ha perdido parte importante de este acervo producto de la mudanza del local.

Una primera aproximación a este fondo da cuenta de la existencia de:

1800 libros, 230 ejemplares de publicaciones periódicas y 42 cajas de documentación.

8. Espacio físico

En función de los servicios y funciones descriptos será necesario contar con un espacio físico que contemple las siguientes características:

- Ubicación estratégica;
- Accesibilidad;
- Áreas para el público y equipo de trabajo;
- Espacio apropiado para las distintas colecciones, biblioteca y archivo, y su crecimiento;
- Mobiliario atractivo y cómodo;
- Salas de lectura y actividades de extensión;
- Instalación de equipos;
- Iluminación acorde a los distintos servicios;
- Acondicionamiento térmico.

Este espacio estará distribuido de la siguiente manera:

- Oficina de Trabajo - En la que se prevea la labor de cuatro personas y con espacio interno, separado, para instalación del Servidor Web.
- Sala de Consulta - Cuyas dimensiones contemplen la lectura de documentos impresos y la instalación cómoda de cuatro monitores.
- Colección de Biblioteca – Espacio que permita albergar la colección así como su crecimiento.
- Depósito de Archivo - Que responda al seguro crecimiento del archivo histórico. [1]
- Taller de Trabajo Archivístico - Donde pueda caber una mesa grande de, por ejemplo 2 m de largo por 1, 30 de ancho.[2]

[2] Un taller de trabajo archivístico es otro tipo de ámbito, completamente distinto del depósito, en el cual no está previsto que se incluyan repositorios para la instalación de documentos, sino una mesa y los demás instrumentos de trabajo. El ser un espacio vacío es lo que identifica a este espacio.

Especificaciones del espacio destinado a Biblioteca

En cuanto al número de libros que se pueden ubicar por anaquel, Orozco-Tenorio propone 21 volúmenes por metro lineal de estantería, restando un sobrante de 20 cm. para expansión.

Usando el criterio de estantería abierta para libros, puede calcularse sobre la base de 4,65 m2 por cada 1.000 volúmenes. Para estantería cerrada se calculan 4,03m2 y 2,07 m2 para estantería compacta. En la zona del acervo de publicaciones periódicas, se calcula en estantería abierta en 9,35 m2, por cada 1.000 volúmenes de revistas encuadernadas y para criterio de estantería cerrada en 8,06 m2 por cada 1.000 volúmenes.

Espacio por lector: 2,3 metros cuadrados, en sitio individual
Espacio para lector en mesa cuádruple: 1,8 metros cuadrados

15 mts2 por cada 1.000 volúmenes
(10.000 vol.= 400 mts. de estantes / área de piso 100 mts2.).

1 puesto de lectura ocupa 2.5 m
1 puesto de trabajo computacional o audiovisual ocupa 3.5 m

9. Recursos Humanos

La gestión del centro estará a cargo de un equipo de trabajo permanente conformado por Licenciado en Bibliotecología, Licenciado en Archivología. Durante las etapas iniciales será necesario contar con un equipo más amplio mediante la contratación de estudiantes de las Licenciaturas en Bibliotecología y Archivología. Asimismo, se requerirá contar con apoyo permanente de soporte técnico. La instrumentación de las distintas actividades implicará el trabajo conjunto con otros profesionales en función de las temáticas de las mismas, por ejemplo, Licenciados en Historia, en Ciencias de la

Comunicación, así como voluntarios del movimiento sindical capacitados a estos efectos.

10. Equipamiento tecnológico

Considerando las funciones y servicios planificados que contemplan la presencia física y virtual del centro será necesario actualizar periódicamente el equipamiento tecnológico. Se deberán contemplar los siguientes aspectos:

- Computadoras en la sala de lectura;
- Herramientas que permitan el trabajo en red con los distintos sindicatos;
- Conexión a Internet;
- Equipamiento que permita el uso de los distintos formatos que componen la colección;
- Selección de un software de gestión integral del centro.

11. Etapas de implementación:

Primera fase:

1. Conformación del equipo de trabajo permanente
2. Planificación:
    - 2.1 estudio de la institución
    - 2.2 formulación de la propuesta
    - 2.3 diseño de un formulario para un primer relevamiento del fondo documental
    - 2.4 recolección de datos
    - 2.5 procesamiento y análisis de la información
    - 2.6 realización de un diagnóstico que incluye sugerencias y recomendaciones
    - 2.7 Conformación de la colección básica
3. Acondicionamiento del espacio físico
4. Establecimiento de políticas

Segunda fase:

En relación al archivo

1. Propuesta de Clasificación
   1.1 Elaboración de Cuadros de Clasificación
2. Propuesta de valoración y selección de la documentación
3. Propuesta y diseño de instrumentos de descripción
   3.1 rótulo para traslado de cajas
   3.2 hoja de remisión
   3.3 ficha para confeccionar un inventario descriptivo (incluyendo una propuesta de informatización)
   3.4 formularios para registrar y medir el servicio
   3.5 registro informático para el archivo de gestión, como primer paso para lograr una gestión documental integral (entendiendo que los archivos de gestión y administrativo debidamente organizados, descriptos y conservados son antecedentes indispensables del archivo histórico)
   3.6 Descripción Multinivel.

En relación a la biblioteca:

1. Selección del software de gestión integral.
2. Procesamiento técnico de la colección básica (inventario; clasificación; ingreso de datos a la base de datos bibliográfica; clasificación conceptual).

Para ambos servicios:

1. Contratación de personal para la concreción de la fase.
2. Instrumentación de modalidades de trabajo a distancia (con los distintos sindicatos; con centros de documentación sindicales de otros países).
3. Diseño de manuales de procedimientos y reglamentos.
4. Implementación de servicios y productos.
5. Desarrollo de estrategias de comunicación y evaluación.

12. Recursos Financieros

Centro de documentación

Período de ejecuación: 1º enero de 2019 - 31 de diciembre de 2019

PARTIDAS	Costo mensual	Cantidad	Costo Total	Financiación solicitada	Financiación propia
A.- COSTES DIRECTOS					
A.I Equipos y suministros					
Mobiliario	150.000	1	150.000	100.000	50.000
Programa informativo	30.000	1	30.000	30.000	
Computadora	20.000	3	60.000	60.000	
Sub Total					
A.II Personal Local					
Licenciado de Bibliotecología	32.000	14	448.000	448.000	
Licenciado de Archivoligía	32.000	14	448.000	448.000	
Asistente	25.000	14	350.000		350.000
Sub Total					
A.IV Funcionamiento					
Internet	6.500	12	78.000	78.000	
soporte informatico	3.000	12	36.000	36.000	
Papeleria	2.500	12	30.000	30.000	
Alquiler de oficina	30.000	12	360.000		360.000
Sub total					
TOTAL			**1.990.000**	**1.230.000**	**760.000**

Anexo: Terminología empleada

Archivo: existe diversa terminología en lo que refiere al archivo lo cual ofrece dificultades a la hora de definirlo que se acentúan, aún más, cuando se traduce bibliografía o documentos de un idioma al otro. Brevemente, podemos decir que para determinar el significado de la palabra archivo existen distintas acepciones que refieren a: la institución (en el caso, por ejemplo, de los Archivos Generales o Nacionales, los Archivos Regionales, los Archivos Municipales, etc.); una unidad orgánica (dentro de una institución); el edificio (el continente donde se almacena el acervo documental); el contenido (o sea el conjunto orgánico de documentos que se custodian); el sistema de organización del acervo y aún los muebles que albergan los documentos.

En este momento nos interesa dar un concepto de archivo en cuanto al contenido documental, o sea, el acervo, lo que algunos autores denominan archivalía.Procurando sintetizar a los distintos autores podemos decir que: *el archivo está integrado por los documentos de cualquier tipo, forma y soporte generados y producidos por una persona o institución pública o privada en un proceso natural durante su gestión en el cumplimiento de sus funciones específicas y que se conservarán para cumplir con fines administrativos, jurídicos, científicos y culturales.*

El archivo brinda un fundamental servicio, que le es inherente, en lo que refiere a la preservación del patrimonio documental como fuente de información primaria para la gestión administrativa y su transparencia y para la sociedad en su conjunto, permitiendo mantener las identidades culturales, fortaleciendo el ejercicio del derecho de participación ciudadana y sentando los cimientos de la memoria colectiva.

Para cumplir con este cometidos, los archivos tienen funciones específicas: **recoger** (fundamental en los archivos intermedios e históricos), **custodiar** (aplicando todas los procedimientos archivísticos: organización, descripción, valoración, conservación) y **brindar un servicio** de información ágil, oportuno, claro y económico. Y, a su vez, los archivos llevan adelante **dos finalidades**: **una primaria de testimoniar y garantizar los**

derechos de los individuos y servir de apoyo a la autoridad competente en la toma de decisiones -en la primera fase y parte de la segunda del ciclo vital- que va dando lugar, más adelante -a medida que va primando en los documentos el valor secundario- a **una segunda finalidad** ya que pasará a ser una fuente valiosa para la investigación, para la difusión del acervo, para el apoyo a la actividad docente y cumplirá una **función cultural** de la que se beneficia la sociedad en su conjunto.

El término documento supone tal amplitud que, para simplificar, hemos recogido un concepto muy amplio de la Prof. Heredia, según la cual, documento sería: "...todo registro de información independiente de su soporte físico"..."... que abarca todo lo que puede transmitir el conocimiento humano..." y "... es el testimonio de la actividad del hombre fijado en un soporte perdurable que contiene información". [3]

Pueden existir documentos que no pertenezcan a un archivo pero es inconcebible la existencia de un archivo sin documentos. Los archivos son unidades orgánicas y organizadas[4] ya que los documentos se reúnen en agrupaciones documentales jerárquicas y el documento de archivo es único e indivisible y presenta caracteres externos (clase, tipo, formato, forma, cantidad) e internos (entidad productora, origen funcional, fecha y lugar de producción, contenido) que deben preservarse para asegurar su valor evidencial. [5]

Como se manejan distintas definiciones, con algunos matices, sobre qué es un documento de archivo, tomamos algunas: - El Diccionario de Terminología del Consejo Interamericano de Archivos, CIA, lo define como "documento conteniendo una información, de cualquier fecha, forma y soporte material, producidos o recibidos por cualquier persona física o moral y por toda institución pública o privada en el ejercicio de su actividad" [6]

---

[3] HEREDIA HERRERA, Antonia. Op. Cit., p. 121

[4] CORTES ALONSO, Vicenta. *Manual de Archivos Municipales.* Asociación Española de Archiveros, Bibliotecarios, Museólogos y Documentalistas (ANABAD). Madrid, 1982, p. 44

[5] Ibidem. pp. 45-49

[6] Nº 387, p. 137

El RAMP (Programa de Gestión de Documentos y de Archivos del Programa General de Información de la UNESCO) define como documento de archivo "toda información registrada, independientemente de su forma o de sus características materiales", elaborada, recibida o conservada por una institución u organización en el desempeño de sus funciones".[7]

Los archivos, como recursos de información, deben estar administrados por profesionales capacitados, conscientes y comprometidos con su rol de gestores de la información, custodios de documentos que, por su valor probatorio, testimonial, legal, etc. garantizan la transparencia de la gestión administrativa, el cumplimiento de los deberes y el ejercicio de los derechos, contribuyendo a la defensa de democracia, se constituyen en fuente de información para la investigación e integran el patrimonio documental consolidando los pilares de la memoria colectiva.

El profesional de archivo, al hacerse responsable de la custodia de un fondo, se compenetrará -como primer paso imprescindible- con la historia de la institución que lo generó, investigando su origen, desarrollo y evolución, sus competencias y objetivos, la normativa que la regula, su estructura orgánica y modificaciones, el ámbito geográfico, las fechas, etc. para luego identificar el fondo y su estructura y la tipología documental generada/recibida, según las actividades desarrolladas en el cumplimiento de sus cometidos específicos. Y, asimismo, investigará qué tratamiento archivístico se le ha brindado al acervo documental.

Clasificación (Archivos): Antecede a la ordenación, es el proceso intelectual mediante el cual el archivista, respetando la clasificación natural de los documentos desde que se generan, su procedencia, los separa en agrupaciones documentales, de distintos niveles pero siempre con relacionamiento jerárquico que va de lo general a lo particular, de forma tal de reflejar ya sea la estructura administrativa como funcional. De

[7] Marco de referencia del Programa de Gestión de Documentos y Archivos, RAMP, 1982, en *Informe Final/Segunda Consulta de Expertos sobre el RAMP (RAMP II)*, Berlín Occidental, 9-11 de junio de 1982. París: UNESCO/PGI y UNISIST, 1982, pp. 47-51: Anexo IV

ser posible, se recomienda adoptar una clasificación funcional por ser más estable ya que las instituciones a lo largo de su existencia sufren con más frecuencias cambios en su estructura orgánica.

Descripción: Permite mantener el control intelectual sobre la documentación que integra el fondo, no sólo en lo referente a la ubicación de los documentos y a la recuperación de la información contenida sino, también y quizás más importante, en lo relacionado a la preservación del carácter orgánico y seriado de la producción documental y las relaciones contextuales. Cumpliendo con lo anterior se respetan los principios de procedencia y de orden original y se garantizan la integridad, la autenticidad y la fiabilidad de los documentos preservando sus valores.

Selección documental: Según el Prof. Manuel Vázquez, "es el **proceso** técnico por el cual se establece el tiempo que los documentos son utilizados por la administración y cuáles documentos han de ser elegidos para integrar el Patrimonio Documental. Es un proceso que no se puede interrumpir de tal modo que, así como viene la producción documental de manera orgánica, así mismo tiene que ser seleccionada." [8]

[8] VAZQUEZ, M. *"Curso Intensivo de Selección Documental"*. Programa de Educación Permanente, Escuela Universitaria de Bibliotecología y Ciencias Afines, Universidad de la República. Montevideo, 25-29 de junio de 2001.

Hogar Italiano

Hogar Italiano

Celebrando la vida

Paysandú 1935
2408 2614 - 2401 8609

Tapes 978
2201 8216

Nuestra Institución se basa en Tres Pilares:
AMOR - DEDICACIÓN - PROFESIONALISMO

Es por eso que día a día nos esforzamos en crear un espacio ameno y familiar para nuestros residentes.

Nos dedicamos al alojamiento total o parcial del adulto mayor, así como también de la alimentación y satisfacción de sus necesidades.

Funciones de enfermería:

- Se recopila información acerca de la salud del residente y se emite un juicio acorde creando una historia clínica personal.
- Se planifican los cuidados, priorizando las necesidades, y evaluándose los resultados.
- Cuidados de higiene corporal.
- Alimentación adecuada.
- Control de fármacos y pautas terapéuticas.

HORARIO DE VISITA LIBRE	AIRE ACONDICIONADO
LAVANDERÍA	PERSONAL CAPACITADO
	TV CABLE Y VIDEO

PELUQUERÍA - PODOLOGÍA - FISIOTERAPIA

VIDEO CÁMARAS EN TODAS LAS ÁREAS COMUNES

www.hogaritaliano.com

Montevideo, 7 de septiembre2018

Comisión de Presupuesto

Sres. Integrantes de la Comisión

Presente.

De nuestra mayor consideración

La Asociación Civil "HOGAR ITALIANO ", con Personería Jurídica, es una Institución cuyos objetivos son: Brindar residencia, total o parcial, cubriendo todas las necesidades y tratamientos de personas con patologías psiquiátricas graves o leves que requieren vivir en un espacio de contención además con supervisión técnica

Además es especializado en el cuidado de pacientes con la enfermedad de Alzheimer, cuyo presidente, Sr. Gerardo Pilatti es directivo **de la Asociación de Alzheimer del Uruguay AUDAS**, quienes orientan el personal en temas relacionados en el cuidado especifico de pacientes con dicha patología.

Actualmente nuestra sede se encuentra en la calle Paysandú 1935 en dónde se atienden a más de 30 pacientes la mayoría de ellos siendo el Hogar su única contención familiar y profesional, ya que muchos han estado en situación de calle, o han sido derivados por decisión judicial por su vulnerabilidad. También contamos con un nuevo hogar que hemos llamado Área de Salud Mental , el mismo se encuentra en la calle Tapes 978.

Este último lo hemos logrado gracias a la sensibilidad del Cardenal Sturla quién por su intermedio nos cedió dichas instalaciones en Comodato. Hoy gracias al esfuerzo de colaboraciones hemos logrado ponerlo en condiciones en un 25% considerando un potencial de capacidad para albergar hasta 100 pacientes.

Hoy nuestras aspiraciones inmediatas, es poder lograr atender todo el potencial que dicho hogar ofrece debido a la creciente demanda de lugares de contención para pacientes con patologías psiquiátricas en el marco de los requerimientos que la nueva ley de Salud Mental.

Hogar Italiano

Tel./fax: 2408 2614
Paysandú 1935 - Montevideo

Financiamiento y Colaboración

El Hogar Italiano se financia mediante colaboraciones puntuales de: socios personas físicas sensibles y atentas a las necesidades de los pacientes no contando actualmente, con colaboración estatal.

Queremos, precisar además que el Hogar Italiano cuenta con todas las habilitaciones correspondientes, y estamos inscriptos el RUPE ya que tenemos convenios estatales con BPS Banco de Previsión Social a la cuenta BROU190 0612145.

Agradecemos el interés de la Comisión y de él Sr. Presidente, en nuestra Institución y le invitamos a conocer nuestra obra en mailto:www.hogaritaliano.com.

Quedamos a las órdenes a los efectos poder coordinar una visita a nuestra Institución y así interiorizarse de la Obra.

Gerardo Pilatti

Presidente

HOGAR ITALIANO
Paysandú 1935
Tel/fax 2408 2614

Cecilia Quintero

Asistente de Dirección

09916351

Alegatos

- **Nuestra Institución y quienes integramos la misma tenemos un gran desafío, brindar a nuestros pacientes lo mejor favoreciendo su bienestar en todos los aspectos desde lo físico, integridad, contención emocional y felicidad ya que como todos conocemos la población que atendemos son los menos visibles de la sociedad.**

- **Nuestros valores transitan por la Inclusión y por ello hemos acordado con la Asociación Down, a los efectos que mediante su programa de Inclusión laboral, integrantes de la misma pueda integrar nuestro equipo de trabajo.**

- **El desarrollo Cognitivo y las actividades físicas se deben favorecer la Integración es por ello que incorporamos profesores de Educación física y Recreación, artistas plásticos, actividades musicales como musicoterapia.**

- **Entendemos al individuo más allá de sus limitaciones psicológicas puede integrarse en la sociedad con dedicación, amor y profesionalismo, por ello es que necesitamos continuamente estar a la vanguardia en lo que se refiere a tratamientos y terapias que favorezcan el bienestar de nuestros pacientes.**

- **Nuestro presupuesto por dicho motivo es muy elevado estimamos que cada paciente requiere entre $25000 a $30000 mensuales atendiendo todas sus necesidades.**

- **Entendemos por otra parte que las demandas de ayudas a esta Comisión son frecuentes, y todas justificables, no obstante solicitamos a ustedes de su sensibilidad por todos nuestros pacientes que muchas veces integran un parte de la sociedad invisible.**

Gerardo Pilatti / Presidente

Hogar Italiano

Tel./fax: 2408 2614
Paysandú 1935 - Montevideo

Asociación de Funcionarios de Impositiva

PROPUESTAS ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DE IMPOSITIVA

RENDICIÓN DE CUENTAS

Nuestro sindicato reafirma el apoyo a los artículos 102 y 107 incluidos en el Proyecto de Ley de Rendición de Cuentas a consideración del Senado, los cuales surgieron de la negociación colectiva AFI-DGI.

También solicitamos se incorporen dos propuestas específicas, las cuales no tienen costo presupuestal y son importantes para el conjunto de funcionarios de la DGI.

I. *CARRERA ADMINISTRATIVA DGI*

ARTÍCULO. La Dirección General Impositiva deberá elevar al Ministerio de Economía y Finanzas en un plazo no mayor a dos años, una propuesta de carrera administrativa de los funcionarios de la Unidad Ejecutora que recoja la especificidad de la misma.

Fundamentación. El artículo 2 de la Ley 17.706, de 4 de noviembre de 2003, dio prioridad a la mejora de gestión en la Dirección General Impositiva (DGI) y estableció un régimen de dedicación exclusiva para los funcionarios que desempeñen tareas en el Organismo.

La Ley se reglamentó por el Decreto 166/05, de 30 de mayo de 2005, donde se definió la reforma de la Dirección General Impositiva de manera de mejorar la gestión sobre la base de un nuevo régimen de trabajo, que estableció la dedicación exclusiva y un régimen de incompatibilidades para los funcionarios, un nuevo régimen de retribuciones asociado a las nuevas condiciones de trabajo así como una reestructura organizativa del Organismo.

El Decreto 166/05, definió en su artículo 7 que: "*La Dirección General Impositiva deberá en un plazo no mayor a 180 días a partir de la vigencia del presente Decreto elevar al Ministerio de Economía y Finanzas una propuesta de reglamentación de la carrera administrativa de los funcionarios de la Unidad Ejecutora que recoja la especificidad de la misma. La Dirección General Impositiva deberá, conjuntamente con los funcionarios, estudiar la adecuación de los niveles salariales vigentes con la nueva carrera administrativa.*

Entendemos necesario que la Dirección General Impositiva debe dar cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto 166/05 y definir una propuesta de carrera administrativa que tenga en cuenta la especificidad del Organismo.

II. IMPUESTO DE PRIMARIA.

ARTÍCULO. Sustitúyase el inciso 4, del artículo 45 de la Ley 19.438, de 14 de octubre de 2016, por el siguiente:

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 por dicho concepto dividido doce meses.

Fundamentación. El artículo 45 de la Ley 19.438, de 14 de octubre de 2016, otorgo la facultad al Poder Ejecutivo para instrumentar el pasaje de los funcionarios del Impuesto de Primaria hacia la Dirección General Impositiva. Esta facultad fue utilizada y a partir del primero de enero de 2018, el impuesto comenzó a ser gestionado por DGI.

En el debate parlamentario, uno de los temas tratados fue el de la situación salarial de los funcionarios y siempre se reafirmó por los legisladores, que los mismos no debían tener pérdida salarial si optarán por pasar a DGI.

El artículo 45 definió esta situación, pero el Inciso 4 del artículo generó un gran problema para mucho de estos funcionarios, que implica tener una pérdida salarial permanente.

Los funcionarios, por desempeñar tareas en el Impuesto de Primaria, percibían en ese Organismo una partida específica por Permanencia a la Orden durante 9 meses en el año, desde el 15 de marzo al 15 de diciembre de cada año. Esta partida era variable en función del presentismo. Con una inasistencia se cobraba el 85 % de la partida, dos inasistencias el 70 % de la partida y con más de dos la partida ese mes se perdía. A su vez, las llegadas tardes superiores a 15 minutos, descontaban 7,5 %, en caso de ser más de 5 en el mes, se perdía la totalidad de la partida. No computaban como descuento en la partida únicamente la licencia por duelo, maternidad y paternidad, el resto de las licencia si descontaban: licencia por estudio, licencia por enfermedad, etc.

Al pasar a DGI y determinar el salario, esta partida pasó a ser parte del salario fijo mensual. Para determinar el monto se consideró el importe percibido por esta partida en el año, tomándose como período de medición el año 2017. Entendemos el período de medición tomado no es el más adecuado y que además esta partida debió considerarse en su totalidad y no sobre lo percibido. La licencia por enfermedad, estudio o reglamentaria es un derecho del funcionario, que no puede afectar la situación salarial, mas cuando se va a definir como partida fija permanente.

Además, el problema se agrava, dado que funcionarios que tienen el mismo escalafón y grado, van a percibir salarios diferentes. En DGI, esta partida pasa a ser fija y por montos distintos aún para el mismo cargo, por lo cual el valor hora será diferente pero las tareas y responsabilidades son las mismas.

En función de esto, solicitamos sustituir el inciso 4 del artículo 45 de la Ley 19.438. Esta modificación no tiene costo presupuestal, dado que en el Organismo de origen el crédito presupuestal está asignado para el total de la partida sin descuentos.

Hogar Don Joaquín

BREVE HISTORIA:

El Centro Diurno y Hogar de Ancianos "Don Joaquín" fue fundado en el año 2002 y cuenta con personería jurídica y aprobación de estatutos como asociación civil con el número 9188, folio 217 del libro 17, con fecha 29 de octubre de 2002. Inscripto en el Registro Único Tributario de la DGI con el No 180163200011 y en el Banco de Previsión Social con el No 4763064.

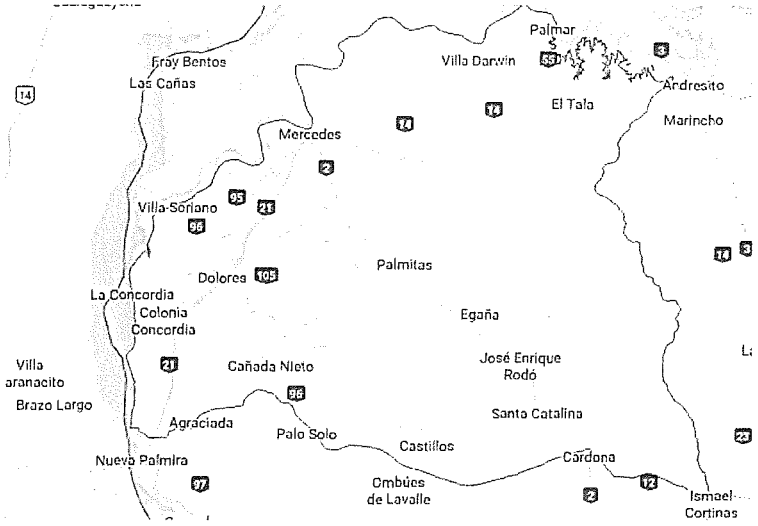
Con Fecha 15 de Noviembre de 2017 en asamblea asume la nueva comisión honoraria que actualmente administra el Centro.

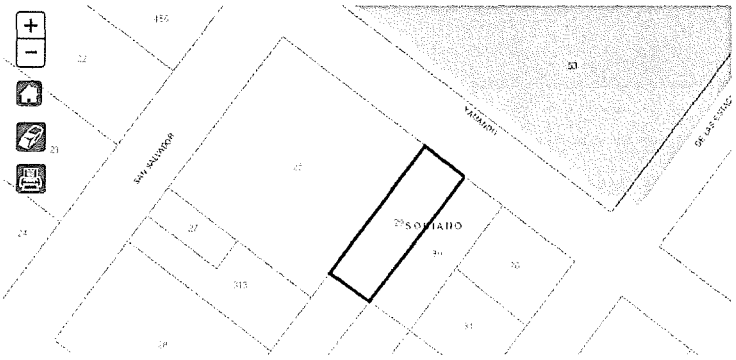
Al ingreso de la comisión actual el hogar se encontraba prácticamente en situación de abandono, situación a la cual se había llegado a causa del desgaste de las fundadoras, las cuales por momentos se vieron solas y desbordadas por la responsabilidad y el trabajo que implica, el cual es imposible de llevar a cabo si no se cuenta con un equipo de trabajo comprometido.

No solo nos propusimos sacarlo de esa situación sino que íbamos por más, queríamos un hogar digno, con todas las comodidades y servicios. Queríamos que aquellos que se encontraban en situación de vulnerabilidad socio-económica tuvieran acceso a un hogar cálido y que cumpla con toda la normativa vigente, cumpliendo así con una de las premisas mayores de las fundadoras que era no tener un mínimo de cuota para poder ingresar. Este Hogar solo exige el 80% de los ingresos de cada interno (acorde al recibo de BPS) desde que empezó a funcionar, incluso en los momentos más complicados económicamente, no cambio esta premisa.

Se iniciaron de inmediato los trámites para la debida habilitación ante Ministerio de Salud Pública y MIDES, con quienes estamos en permanente contacto.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA: Pueblo Egaña, Departamento de Soriano





Padrón catastral, donde se encuentra actualmente el edificio del Centro Diurno y Hogar "Don Joaquín" .

El Centro, tal como se aprecia en el mapa de Soriano, está situado en un punto estratégico, no es un solo pueblo, ni dos los que se atienden, sino una zona, ya que los

centros más cercanos se encuentran en Palmitas y Santa Catalina (ambos con mínimo de cuota de ingreso).

A nivel edilicio, desde que asumimos como Comisión Honoraria de este centro en noviembre de 2017, hemos hecho reformas básicas necesarias, ya que el edificio con que contamos actualmente es alquilado (la Dirección de Asuntos Sociales e la IMS es quien se hace cargo de pago del mismo) dichas reformas nos resultan insuficientes, pero al no ser un local propio nos sentimos limitados a la hora de invertir en mejoras más sustanciales. Es por esto que estamos en conversaciones con Mevir, BPS, y Ministerio de Transporte y Obras Públicas para poder contar con local propio, el cual cumpla con las normas y se ajuste a las necesidades de un Hogar de Ancianos.

REALIDAD ECONOMICA:

A la fecha de ingreso de la Comisión actuante no había caja y había diferentes deudas adquiridas en el correr del tiempo.

Urgía generar ingresos para así cubrir las necesidades básicas de los residentes. Se empiezan a hacer diferentes beneficios en ambos pueblos, Egaña (790 habitantes según último censo) y Risso (560 habitantes según último censo). Se logra de esta manera recaudar lo necesario para satisfacer las necesidades de los internos y se comienza con las mejoras y ajustes que a entender de la Comisión eran necesarios para lograr un centro digno.

Se mejora condiciones laborales de las cuidadoras que ya se encontraban trabajando en el Hogar. Se contrata supervisora, cocinera y limpiadora exclusivas para dicha función, mejorando de esta manera las condiciones del Hogar y las condiciones laborales de las cuidadoras quienes en un principio tenían todo a su cargo.

A la fecha contamos con 5 cuidadoras, 1 supervisora, 1 limpiadora, 1 cocinera, 1 persona a cargo de tareas de mantenimiento, médico director técnico, trabajadora social, psicomotricista, peluquera y manicura, nutricionista.

Todo esto hace que nuestros egresos asciendan a 160.000 (ciento sesenta mil pesos uruguayos) mensuales, siendo los ingresos 100.000 (cien mil pesos uruguayos) mensuales; a esta suma se llega por lo que aportan los residentes más el aporte de la IMS. La diferencia es necesariamente cubierta por beneficios y aportes de vecinos.

MISION: Nuestra misión como organización sin fines lucrativos, es promover una sociedad más equitativa brindando alojamiento y una atención integral a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad socio-económica. Permitiendo el ingreso a nuestro centro con el único aporte del 80% de sus ingresos.

NUESTRA VISION: somos una organización comprometida, abierta a recibir a todas las personas menos favorecidas que se ubiquen dentro del espacio geográfico de ruta 2 entre Cardona y Mercedes.

OBJETIVO: nuestro objetivo es poder continuar con la atención integral de nuestros internos, y también poder seguir trabajando en pro de contar con un local propio y adecuado para alojar hasta 20 internos, así poder cubrir la demanda de toda la zona de influencia. Es una realidad que los pueblos del interior, se envejecen cada vez más, y necesitamos entre todos darle una pronta solución al problema.

Organismo Uruguayo de Acreditación

Organismo Uruguayo de Acreditación (OUA)

Montevideo, 7 de setiembre de 2018

En nombre del Consejo Directivo del Organismo Uruguayo de Acreditación deseamos agradecer a esta Comisión la posibilidad que nos ha brindado para exponer sobre la necesidad de presupuesto para el año 2019.

APORTES Y DESAFÍOS DEL ORGANISMO URUGUAYO DE ACREDITACIÓN ALINEADOS CON LA ESTRATEGÍA PAÍS, PARA EL CRECIMIENTO SOSTENIDO Y SUSTENTABLE.

Introducción:

El OUA fue creado a instancias del Decreto Nº 285/997 que creó el Sistema Uruguayo de Acreditación, Normalización, Certificación, Calibración y Ensayos (SUANCCE) con la figura jurídica de asociación civil sin fines de lucro

Como consecuencia de la evolución de los sistemas de evaluación de la conformidad a nivel internacional el estado uruguayo tuvo la necesidad de actualizar el SUANCCE, emitiendo un nuevo Decreto Nº 089/010 creando el Sistema Uruguayo de Normalización, Acreditación, Metrología y Evaluación de la Conformidad (SUNAMEC).

En este decreto se designa al OUA como Organismo Nacional de Acreditación, con las siguientes atribuciones:

a) Acreditar a organismos de certificación de sistemas de gestión, productos, servicios, procesos y personas y a los laboratorios de ensayo, calibración y análisis, organismos de inspección, proveedores de materiales de referencia y proveedores de ensayos de aptitud de conformidad con las normas técnicas del Sistema.

b) Celebrar acuerdos con organismos pares internacionales (que son International Accreditation Forum IAF, Internacinal Laboratory Accreditation Cooperation ILAC) , regionales (InterAmerican Accreditation Cooperation) de otros estados, de reconocido prestigio, en lo que hace a su estricta competencia.

c) Representar a Uruguay en los organismos regionales e internacionales de Acreditación.

OUA se encuentra junto con otras organizaciones en la Ley de Presupuesto Nº 19355 en el artículo 665, allí se establece el presupuesto anual otorgado al OUA.

El OUA como organismo de acreditación nacional, cumple un rol clave para el crecimiento sostenido de Uruguay, al otorgar la confiabilidad de los productos nacionales que el mercado internacional reclama actualmente. La exigencia de contar con un organismo de acreditación reconocido internacionalmente es un requisito ineludible para los acuerdos de libre comercio por ejemplo con la EU y Canadá. La acreditación es la demostración de competencia técnica adecuada para cumplir con las actividades de evaluación de la conformidad exigida por los mercados. Estas actividades son necesarias para el

Unión de Exportadores del Uruguay

Unión de Exportadores del Uruguay

Presentación en Parlamento

7/9/18

Dificultades a las que se enfrenta hoy el sector exportador: alto costo de producción

- Alto costo de producción y logístico
- Empresas que producen en diferentes países lo mismo encuentran que en la mayoría de las variables (energía, combustible, etc) Uruguay es más caro que varios países (incluyendo Europa) y el desafío es mantener el negocio en Uruguay

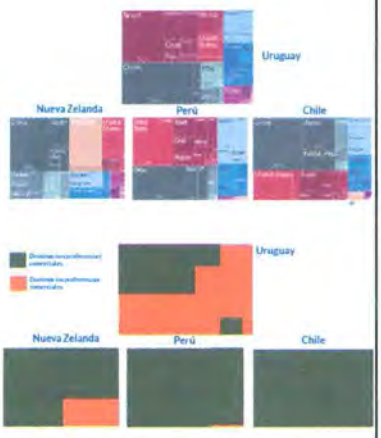
Dificultades a las que se enfrenta hoy el sector exportador: pérdida de competitividad

- En relación al tipo de cambio hay una permanente pérdida de competitividad, ya que el dólar en Uruguay sube menos que en la región (con tasas de inflación no se han disparado)
- Implica dificultades para exportar a la región pero también para competir con los países vecinos en terceros mercados

Fuente: BCU, BCRA y BCB, índice base 100=2008 (Brasil) y 2016 (Argentina)

Dificultades a las que se enfrenta hoy el sector exportador: falta de acuerdos comerciales

- El mundo camina hacia megaacuerdos comerciales mientras Uruguay tiene muy pocos acuerdos firmados
- El hecho de no avanzar implica retroceder porque cada vez será más difícil mantenerse en los mercados con competidores que pueden ingresar con preferencias arancelarias y otros beneficios



Fuente: Presentación Nicolás Albertoni en evento de UEU 2017

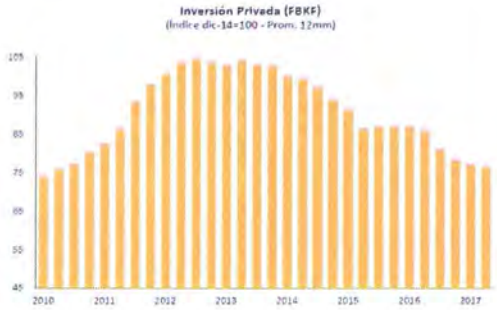
Dificultades a las que se enfrenta hoy el sector exportador: rigidez del mercado laboral

- El índice de competitividad global del Foro Económico Mundial muestra que el peor indicador para Uruguay es el de eficiencia del mercado laboral
- Se requiere de una normativa más flexible, adaptable a las diferentes realidades

Fuente: WEF oct17 (sobre 138 países)

Dificultades a las que se enfrenta hoy el sector exportador: falta de inversión en recursos

- Para retomar el crecimiento de la exportación es necesario invertir tanto en infraestructura como en la capacitación de los recursos humanos



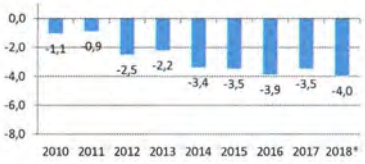
Fuente: Rendición de Cuentas 2017

- La tecnología está avanzando a pasos agigantados y hay que adecuarse permanentemente

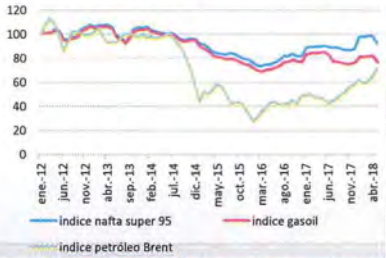
El déficit fiscal es una restricción en momentos en que se necesita más apoyo a la producción

- La carga tributaria, tarifas públicas y aportes patronales generan una fuerte presión sobre las empresas pero el déficit fiscal es una restricción
- El riesgo de aumentar el gasto público por encima de los ingresos es que aumente el déficit fiscal, haya más endeudamiento y se pueda perder el grado inversor

Déficit fiscal sobre PIB



Petróleo vs. combustibles



El rol de las empresas es fundamental para la economía y es necesario cuidarlas

- Cuando las empresas pierden rentabilidad de forma persistente optan por:
  - endeudarse
  - recortar personal
  - reducir su actividad
- Si lo anterior no funciona pueden cerrar
- Esto significa caída de actividad, empleo, recaudación y más presión sobre las cuentas públicas

Es fundamental ordenar las cuentas públicas para que no sean una restricción para el resto de la economía

¡Muchas gracias!

www.uniondeexportadores.com

Sociedad de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la Administración Central – Sindicato Policial

SINDICATO POLICIAL

S.U.P.U.

Florida, 07 de Setiembre del 2018.- **Oficio 085/2018.-**
SEÑOR PRESIDENTE DE LA COMISION DE PRESUPUESTO DEL SENADO DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY.-
Dr. Charles CARRERA.

La Sociedad de Funcionarios Policiales en Actividad y Retiro de la Administración Central- Sindicato Policial (S.U.P.U.), con Personería Jurídica 10266, registrada en el Ministerio de Educación y Cultura, libro 18 Folio 236, se presenta ante la Comisión que usted preside a los efectos de presentar por parte de nuestra organización:
1- la solicitud de contemplar la perdida de salario real la cual estimamos seria de un 4 por ciento siempre y cuando la inflación anual no supere el 10 por ciento explicación y fundamentos en **anexo 1** adjunto.-

No obstante esto, tenemos que reconocer la evolución salarial, hasta hace poco que saco a la Policía de sueldos míseros y el aumento de tecnología entre varias cosas hay cuestiones que han cambiado el riesgo del Policía es cada vez mayor, y se ha plasmado en la ley orgánica Policial "el dar la vida por la sociedad si es necesario" el aumento de la violencia, de la tasa de homicidios, el "prestigio" entre la delincuencia cuando ejecutan a los uniformados es mayor, sumado al art.41 de la ley Orgánica Policial se mantuvo que se es Policía las 24 horas y su actuación no se limita por la jurisdicción actúa, ni al horario de servicio y aumentaron las exigencias para ingreso etc,etc.
Aprovechamos a solicitar que en caso de contratación de Becarios se revise y se haga justicia a lo que la ley 18.405 viola que es la reinserción laboral de Policías lesionados en acto servicio o a consecuencia de este o enfermedades crónicas dándoles de acuerdo a su capacidad aunque sea cubrir una cuota de las vacantes del presupuesto asignado, como un comienzo e ir ampliando posteriormente.-

2- Solicitamos la modificación o la creación de un artículo en la presente ley para permitir al Estado donaciones de terrenos en este caso del Ministerio del Interior conforme se establece en el art.483 del Código Civil y 81 del T.O.C.A.F., decreto 150/2012 de 11/05/2012 únicamente se podría realizar si una ley especial así lo habilita, tomando en cuenta los Policías han puesto de si con su aporte al Fondo de Vivienda Policial creado en la ley 19.355 art.161, el Estado debería colaborar para implementar verdaderas políticas de viviendas por parte del Ministerio del Interior a nivel Nacional haciendo que pueda construir, mejores y más soluciones a menor costo y ocupar esos terrenos muchas veces son mal utilizados, o en cosas no redituables al propio Ministerio, o simplemente algunos abandonados creando malezas. Al ritmo estamos en la construcción o entregas

de viviendas, agregamos la falta de capacidad de Policías para acceder a los créditos creados por el fondo para construcción a la refacción de viviendas, facilitar cooperativas de Ayuda Mutua o de ahorro previo sobre todo en el interior del País, es muy difícil llegar a pesar hay Policías en zonas de riesgo y aquellos no reúnan las condiciones por el saneamiento o estén lugares alejados se puedan vender y el dinero se destine al mismísimo Fondo de viviendas y el estado en este caso el Ministerio del Interior colabore o comience asumir obligaciones.-

Saludan a usted Atentamente.-

ALEJANDRO ALVAREZ.-
Secretario General.-

Luis Ángel CLAVIJO
Presidente.-

7 de setiembre 2018

SENADO DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
COMISIÓN DE PRESUPUESTO
Dr. Charles Carrera

EVOLUCION DEL SALARIO REAL EN EL 2018

Por la presente dejamos constancia la honda preocupación de los funcionarios policiales respecto a la evolución actual y futura de su salario real.

ANTECEDENTES

Desde la fundación de la Policía Nacional en 1829, el desarrollo salarial y las condiciones de trabajo de los funcionarios policiales han sido menoscabadas y sub-valoradas. La moneda de cambio por los servicios prestados por éstos fue un salario absolutamente insuficiente y de falta de capacitación profesional y personal, ambas causas que generan no solo una deficiencia crónica en la gestión del Cuerpo Policial, pero también provocan injusticias funcionales y personales a lo largo de la cadena de mando. El resultado de estas falencias afectan su imagen frente a la ciudadanía y generan la desconfianza de la población, afectan la prevención de los delitos, causan mayor riesgo de vida para sus funcionarios, desvalorizan el trabajo policial y facilitan la corrupción y convivencia de sus funcionarios con el delito, entre otros.

Si bien desde el año 2005 se ha ido produciendo una mejora relativa del salario real, la misma no ha sido suficientes dado que

los sueldos precedentes no se caracterizaban precisamente por ser justos y razonables. Además esta mejora general se vio contrarrestada con el nuevo régimen jubilatorio y de pensiones de la LEY 18.405, que al tomar como base de cálculo para el retiro común el promedio de sueldos de los últimos 60 meses, genera un monto de retiro básico sensiblemente inferior al del régimen anterior que la consideraba según el último salario.

En pocas palabras: *"lo que el Estado mejoró por un lado lo recuperó por otro"* y el perjudicado final ha sido –como siempre- el funcionario policial.

SITUACIÓN ACTUAL

El panorama salarial, lejos de mejorar, tiende a agravarse. El instructivo salarial Nº 1/2018 estableció un aumento a partir del 1º de enero 2018 de 6,55% para los incisos 02 al 15 de la Administración Central, un porcentaje sensiblemente inferior a los aumentos de los cinco años anteriores, el cual estuvo en promedio en el entorno del 8,5%.

Este aumento del 6,55% que ya se avizoraba como insuficiente debido a las expectativas de una suba de los tipos de interés internacionales y a una suba del tipo de cambio y consecuentemente de la inflación, resultó ya insuficiente al cierre del mes de julio del corriente. En base a datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que al fijar para ese mes el Índice en 184,07, representa una variación acumulada en el año de **6,49%** y en los últimos **12 meses de 8,41%.**[1]

[1] http://www.ine.gub.uy/inicio/-/asset_publisher/qCQOi0UnXKap/content/comunicado-de-prensa-ipc-julio-2018/maximized

Constatamos entonces que el aumento nominal de 6,55% ya fue prácticamente absorbido por la inflación en los primeros siete meses del año y en consecuencia estimamos que, al ritmo mensual actual de inflación, para fines del 2018 **la pérdida del salario real será de un 4% como mínimo**, siempre y cuando la inflación anual del 2018 no supere el 10%. Sin embargo, no sería de extrañar que el IPC de este año supere este 10%, debido -entre otras causas- a la presión inflacionaria que generan la inestabilidad cambiaria de los países vecinos y a una inevitable apreciación del dólar americano, lo que redundaría en una mayor pérdida del poder adquisitivo.

Pero esto no es todo. El trabajo policial desde el punto de vista operativo se encuentra también en un punto crítico. Intentar que un nivel salarial en baja coexista en un marco operativo de cada vez mayor violencia; con un aumento de la tasa de homicidios (ver Cuadro 1) y con un aumento de la tasa de desempleo, especialmente en jóvenes adolescentes más propensos a iniciarse en el delito, es una estrategia a todas las luces destinada al fracaso. El policía se encuentra enfrentado a una realidad cada vez más compleja, con mayor riesgo de vida y para trabajar en este entorno se necesita una mejor capacitación y mayor profesionalización, pero para alcanzar estas virtudes debe presupuestarse una remuneración acorde.

Cuadro 1 Tasa Homicidios

http://seguridad.observatoriofundapro.com/wp-content/uploads/2012/08/Reporte-20-Fundapro.pdf

Dado lo expuesto, agradecemos consideren la siguiente solicitud:

- **Considerar en la Rendición de Cuentas la pérdida porcentual del salario real del año 2018 con base a la información del INE.**
- **Considerar en la Rendición de Cuentas una mejora del salario real que permita ir adecuándolo a un salario justo y adecuado para operar en un entorno de violencia creciente.**

MINISTERIO DEL INTERIOR
DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA.
ASESORÍA LETRADA.

Dict. Nº 43/2016 **Cpta. 2015-4-1-0015351**

Montevideo, 13 de enero de 2016.

SEÑOR DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE ASESORÍA JURÍDICA.-

Vuelven estas actuaciones con el planteo realizado por el Sindicato Policial S.U.P.U., quienes en el marco del proyecto COVISUPU, solicitan se considere la posibilidad de realizar una donación de terrenos de propiedad de este Ministerio, a los efectos de procurar una solución habitacional para varios funcionarios policiales que deben ser constantemente evacuados con cada crecida del Río Yí.

En Dictamen anterior de fojas 9, la suscrita sugirió conferir vista a los comparecientes en nombre de S.U.P.U., a los efectos de que acrediten la represetación de sindicato (artículo 24 inciso 2° del Decreto 500/991, del 27/09/1991).

La diligencia de vista fue cumplida con fecha 15 de diciembre de 2015 y de fojas 17 a 24 luce agregada la documentación que acredita la representación del S.U.P.U. por los comparecientes.

A fojas 4, el Departamento Jurídico Notarial de la Jefatura de Policía de Durazno informa respecto a los padrones cuya donación se pretende, que el N° 10894, es baldío y fue solicitado por la cooperativa COVIGRUDUR para idéntico fin al aquí invocado, encontrándose dicha solicitud en trámite, y sobre el padrón N° 8565 se señala que encuentran construídas ocho viviendas ocupadas por personal policial.

Conforme sostiene Felipe ROTONDO TORNARÍA, en 8va Edición del "Manual de Derecho Administrativo", pág. 249 y ss., el dominio privado del Estado está constituído por los bienes privados o fiscales, artículo 477 del Código Civil, que pertenecen a una persona jurídica estatal pero no están consagrados al uso público (directo). El régimen de estos bienes es esencialmente de Derecho público, sin perjuicio de la remisión o, en su caso, adopción del privado.

En lo que respecta a la donación de terrrenos de propiedad del Estado, conforme se establece en el artículo 483 del Código Civil y 81 del T.O.C.A.F., Decreto 150/2012 de 11/05/2012, únicamente se podría realizar si una ley especial así lo habilita.

ApiaDocumentum

Ahora bien, no existiendo hasta el momento marco legislativo que avale la donación pretendida, la suscrita entiende que si es voluntad del Jerarca realizar la misma, podría: 1°) promover la sanción de una ley especial a los efectos; o bien 2°) enajenar dichos padrones a cambio de alguna contraprestación que se negocie con el peticionante, ya que se cuenta con habilitación legal para ello, **artículo 271 de la Ley 18719, de 27/12/2010** el que establece: *"Autorízase al Poder Ejecutivo a enajenar o disponer derechos sobre los bienes inmuebles del Estado, que se encuentren bajo la administración del Inciso 04 "Ministerio del Interior". El producido de las enajenaciones será utilizado para proyectos de inversión de las distintas unidades ejecutoras del Inciso. De lo actuado se dará cuenta a la Asamblea General."*

Sin otro particular, saluda a Usted atentamente.

Dra. Viviana Rivero Bascialla.
Escalafón A Profesional.
Grado 8.

Asociación de Funcionarios del "Instituto Clemente Estable"

Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable (IIBCE)-MEC

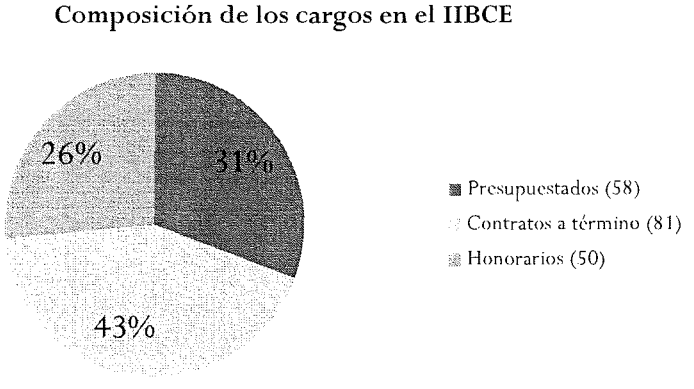
El IIBCE desde el punto de vista de los trabajadores

- + 120 PUBLICACIONES
- + 250 TESIS GRADO Y POSTGRADO
- + 80 CURSOS POSTGRADO
- + 1000 VISITANTES
- ~ 100 COLABORACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES
- USD 1.000.000 FONDOS EXTRAPRESUPUESTALES

Para realizar estas tareas, es necesario investigadores y personal técnico de apoyo a la investigación.

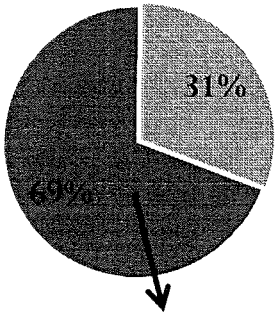
¿Cómo se compone el IIBCE?

Cómo se compone el IIBCE



Cómo se compone el IIBCE

Composición de los cargos en el IIBCE



Los funcionarios no presupuestados con contratos a término, sufren lesión de derechos básicos del trabajador:

-Contratos de horas docentes a término (función permanente)
-Sin derechos (antigüedad, garantía, préstamos)
-Sueldos paupérrimos ($8200; $20000, nominales)
-Sueldos diferentes para igual función o grado
-Sin presupuesto para formación ni investigación

19 de estas personas, según la definición del consejo directivo actual, realizan tareas de apoyo a la investigación de forma permanente

¿Cuál es el reclamo?

Reclamo

Regularizar la situación de los 19 trabajadores que, con asignación de horas docentes, realizan tareas de actividad permanente.

Costo de la propuesta: $0

Fundamentos

El TEXTO ORDENADO DE NORMAS SOBRE FUNCIONARIOS PÚBLICOS (Tofup) establece:

ART. 120 - Condiciones para el ejercicio de la función pública

Declárase que **el ejercicio de la función pública en tareas permanentes deberá efectuarse en cargos presupuestales** y bajo el sistema de la carrera administrativa, de acuerdo con las normas constitucionales y estatutarias vigentes.

Fuente: Ley Nº 15.809 de 8/04/86, art. 56.

¿Qué tareas realizan los 19 trabajadores?

- 3 Administrativos
- 8 Especialistas (Informática, Cuidado de animales del bioterio, Comunicación)
- 1 Mantenimiento general
- 6 Técnicos de plataformas (microscopia, invernáculo)
- 1 Abogado

Éstas tareas son necesarias para el funcionamiento básico del instituto, por lo que son consideradas de actividad permanente por el Consejo Directivo del Instituto

Destacamos además que

Los 19 trabajadores

- **Entraron por concurso.**
- **Han tenido evaluaciones positivas.**
- **Cuentan con entre 2 y 11 años desempeñando la misma tarea.**
- **Se han capacitado para cumplir esas funciones.**

Se cuenta con el apoyo del Consejo Directivo del Instituto.

Antecedentes

Deseamos destacar que esta situación se ha visto contemplada en otras Unidades Ejecutoras del MEC:

- Dirección Nacional de Cultura
- Centros MEC
- Secretaría del MEC

...y en otros Ministerios (MIDES).

En todos éstos casos se ha regularizado al personal con diversas formas contractuales, de igual forma a lo que nosotros solicitamos.

Fundamentos

La ley 19.121 (REGULACION DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO DE LA ADMINISTRACION CENTRAL) establece el mecanismo para hacerlo.

Artículo 102

A los efectos del presente Estatuto se considerarán disposiciones transitorias y especiales las siguientes: A) Facúltase al Poder Ejecutivo a contratar bajo el régimen del provisoriato establecido por el artículo 50 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, en la redacción dada por el artículo 4° de la Ley N° 18.996, de 7 de noviembre de 2012, a quienes se encuentran contratados a la fecha de vigencia de la presente ley, al amparo del contrato temporal de derecho público...(continúa)

¿Qué mensaje aparece en la Rendición de Cuentas?

ARTÍCULO 171.- Reasígnese 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 sigu

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

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.

¿Qué modificaciones proponemos?

Que se faculte al Poder Ejecutivo a contratar bajo régimen de provisorato a quienes en la actualidad se encuentran desempeñando tareas permanentes con asignaciones de Horas Docentes (HD) en la Unidad Ejecutora 11 (Instituto de Investigaciones Biológicas Clemente Estable) del inciso 11 (MEC), creando los cargos necesarios mediante la transformación del rubro HD.

De ésta manera sería una regularización y no el llamado abierto a nuevas vacantes, y el costo es $0.

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

Diferencia en el número de trabajadores

Ante la solicitud de las autoridades del MEC de un borrador del mensaje presupuestal, el Consejo Directivo genera un listado de 17 trabajadores.

Tras una segunda evaluación, y bajo la misma definición de Tarea Permanente, se constata que aquellos que cumplen dicha definición **son 19.**

ACTA DE RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO

Nº 2/2013

Fecha: 06 de febrero de 2013

En el día de la fecha se reúnen los Dres. Gustavo Folle, Federico Dajas, Adriana Mimbacas, Claudia Piccini, Juan Benech, Omar Macadar y Hugo Peluffo por el Consejo saliente y los Dres. Pablo Zunino, Raúl Russo, Cecilia Scroza y José Sotelo como miembros del Consejo entrante.
Se procede al estudio y resolución de los siguientes temas del día:

1. Se recibe de la Dra. Brauer nota de fecha 31 de enero, solicitando que la vacante del contrato de horas docentes correspondientes a un Gr. 1 permanezca dentro del escalafón del laboratorio de Biología Celular.

   Se aprueba. Solicitar a la Dra. Brauer el perfil del llamado.

2. Se recibe nota de la Dra. Susana González solicitando se autorice el llamado al cargo Gr. 2 de 30 horas docentes de Genética de la Conservación. Se adjunta perfil del llamado.

   Se le solicita a la Dra. González el aval del responsable administrativo de la Unidad de Genética de la Conservación.

3. Se recibe nota de la Dra. Scorza informando que ha iniciado un contacto con la Dirección Nacional de Policía Técnica del Uruguay con el fin de establecer una colaboración formal entre dicha Dirección y el Instituto en el marco del proyecto de investigación en Pasta Base de Cocaína.

   Se resuelve que el jerarca del Instituto se comunique con el inspector Vázquez Román para formalizar dicha colaboración.

4. Se recibe de la Dra. Anabel Fernández la información solicitada por el Consejo Directivo en fecha 26 de diciembre (Acta N°50/2012). Además de las líneas de investigación en las que trabaja actualmente y el equipo que integra cada una, adjunta su producción bibliográfica y el detalle de su actividad académica del año 2012 en el IIBCE.

   Pasa a estudio.

5. Se recibe de la administración el expediente del MEC N°2012-11-0001-4321 de fecha 22/10/12 referente a la solicitud de contratación de los

dos técnicos del Taller de informática del IIBCE dentro de la Función Pública.

Pase a estudio.

6. Se recibe a la Dra. Silvia Olivera, Leticia Méndez y el Dr. Federico Battistoni quienes informan acerca de su participación en actividades relativas a propiedad intelectual (Olivera-Méndez) y transferencia tecnológica (Abin-Battistoni). Solicitan que el Consejo les comunique cuál es la postura, qué política presentar como Instituto acerca de estos temas para seguir actuando al respecto como representantes del mismo. Por otra parte consultan acerca de la posibilidad de realizar convenios bilaterales, puntualmente Pasteur-Fac. Ciencias-IIBCE y/o crear una unidad interinstitucional entre Fac. de Ciencias el Instituto Pasteur y el IIBCE.

   Se resuelve planificar una reunión con el Dr. Atilio Deana y el Dr. Gustavo Gualtieri.

7. Se recibe a la Administradora Ma. Del Carmen Ruzic, quien presenta el balance de gastos proyectados hacia el 2013. Inversiones, gastos de funcionamiento y horas docentes, etc..

   Pase a estudio.

Dr. Pablo Zunino
Presidente
IIBCE

Dr. Raúl Russo
Vicepresidente
IIBCE

Dra. Cecilia Scorza
Consejera
IIBCE

Dr. José Sotelo
Consejero
IIBCE

ACTA DE RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO

Nº 3/2013

Fecha: 20 de febrero de 2013

En el día de la fecha se reúnen los miembros del Consejo Directivo del IIBCE, Dres. Pablo Zunino, Raúl Russo, José R. Sotelo Silveira, Cecilia Scorza y Elena Fabiano.
Se procede al estudio y resolución de los siguientes temas del día:

1. Se recibe del **Prof. Dr. Henry Engler**, Director Gral. del CUDIM, solicitud de auspicio del "2nd. Internacional Conference of Molecular Imaging in Montevideo" a realizarse entre el 3 y el 5 de abril del 2013.

   Se aprueba. Será enviada la nota de auspicio para dicha Conferencia al Dr. Engler.

2. Se recibe información acerca de la disponibilidad en el **Rubro de inversiones** proporcionada por la Administradora Ma. Ruzic.

   Se resuelve pase a estudio para analizar prioridades de acuerdo a rubros comprometidos en año 2012.

3. Se recibe al Director de DICYT, Lic. **Gabriel Aintablian** para tratar los siguientes temas:

   a) **expediente N° 2012-11-0001-5535** de la ONSC referente a solicitud de recreación de vacantes suprimidas de la unidad ejecutora 011 (IIBCE) argumentando desde el área asuntos jurídicos que las objeciones formuladas por el IIBCE no resultan de recibo.

   Se resuelve esperar la respuesta de la Comisión Interviniente de la ONSC.

   b) **expediente del MEC N°2012-110001-5283** referente al proyecto NINDES y la finalización de la construcción del 2° piso del ala sur del Instituto. Se solicita aclarar con cuáles fondos y créditos se haría frente a dichas obras y adjuntar informe.

   El Dir. Aintablian comunica que está en estudio si el origen de los fondos es a partir del MTOP o de la CND (Corporación Nacional para el Desarrollo).

4. Se recibe de la Administración el **expediente del MEC N°2012-11-0001-4321** de fecha 22/10/12 referente a la solicitud de contratación de los dos técnicos del **Taller de informática** del IIBCE dentro de la Función Pública.

   Una vez consultada la Sección de Selección del MEC se resuelve iniciar el proceso para el Ministerio realice un llamado a concurso para proveer dos cargos de técnicos en informática del Instituto. Notifíquese a los técnicos.

5. Se recibe de la Administración el expediente del **MEC N° 2012-11-0001-4854** referente a la solicitud de un contrato de función pública de 30 hs. Para el Sr. **Gabriel Yemini**.

   Se toma conocimiento. Comuníquese al Sr. Yemini la resolución del Ministerio de no aceptar la solicitud, al menos hasta que se procesen otras solicitudes (Exp. 4321).

6. Se recibe de la **Dra. Susana González** solicitud de instalar una heladera de Genética de la Conservación en la Sala Sáez.

   El Consejo Directivo resuelve no aprobar dicha solicitud pero manifiesta su disposición a considerar otras opciones para dicha instalación.
   La resolución se fundamenta en preservar los espacios de uso común que son necesarios para el Instituto. Comuníquese a la Dra. González.

7. El **Dr. Sotelo Silveira** informa de las consultas que se han realizado bajo la órbita del CD anterior sobre posibles lugares para instalar temporariamente el nuevo secuenciador.

   Se resuelve continuar consultas y citar a la Dra. Silvia Olivera para la próxima reunión de Consejo Directivo, el día 25 de febrero.

8. Se recibe nota de los **Dres. Battistoni, Piccini y Fabiano**, solicitando la compra de un equipo de aire acondicionado de 24.000BTU para colocar en el cuarto de estufas de cultivo. Se adjunta presupuesto.

   Se aprueba en el marco del Plan de inversiones 2013 sujeto disponibilidad de rubro.

9. Se recibe del **Dr. Battistoni** solicitud de reparación de inodoro del baño de planta baja del ala sur del Instituto y de las piletas del Salón Multiuso.

   Se aprueba sujeto a disponibilidad de rubro.

10. Se recibe la renuncia del **Dr. Zunino** a la Comisión Coordinadora del Bioterio de Roedores del IIBCE.

    Se aprueba. Se resuelve citar a dicha Comisión en una próxima reunión.

11. Se recibe nota del **Dr. Rodríguez-Ithurralde** informando de la incorporación del Msc. en Química, Prof. Javier Texeira como pasante/colaborador en el Laboratorio de Neurociencia Molecular y Farmacológica, en el marco del Programa Acortando Distancias de PEDECIBA/ANII.

    Se toma conocimiento.

12. Se recibe nota de la **Téc. Gabriela Fabbiani** solicitando aval y colaboración del Consejo Directivo para la extensión del horario especial por lactancia. Dicha solicitud cuenta con el aval del Jefe del Departamento.

    Pase a estudio.

13. Se recibe mail con fecha 18 de febrero del **Sr. Gonzalo Mendizábal**.

    Se resuelve realizar consulta a la Sección Jurídica del Ministerio de Educación y Cultura.

14. A solicitud del Consejo Directivo, se recibe de la **Administración** la nómina de funcionarios que perciben remuneraciones de origen extra presupuestal.

    Se convoca a la Dra. Fernanda Blasina a una reunión con el Consejo Directivo acerca de sus horas docentes.

15. Se recibe la lista de materiales solicitados por el **Taller de Electrónica** para su aprobación.

    Se aprueba y se eleva a consulta de la Contadora sobre disponibilidad de rubro. Se consultará con la Contadora sobre la posibilidad de disponer también de fondos mensuales menores a $1000 para compra de imprevistos a cargo del fondo rotatorio.

    Se retira el Dr. Sotelo

16. Se recibe de la **Administración** el pliego de papelería para su aprobación.

Se aprueba sujeto a disponibilidad de rubro.

17. Se recibe del Téc. de la Plataforma de Microscopía Electrónica, **MSc. J.C. Rosillo** una solicitud de aval de salida en comisión para realizar una pasantía de investigación en el exterior por un período de dos meses (abril-mayo 2013). Adjunta carta del Prof. J. M. García-Verdugo, co-orientador del Téc. Rosillo, solicitando sea otorgado dicho aval.

    Se resuelve consultar a los integrantes de la Comisión de Microscopía Electrónica al respecto.

18. Se recibe nota del **Dr. Cantera** solicitando le sea otorgada la licencia extraordinaria sin goce de sueldo por un período de 46 días (16-3-13 al 30-4-13).

    Se aprueba. Comuníquese al interesado.

19. El **Dr. Zunino** informa de la realización de un Taller de presentación de los avances en el trabajo conjunto entre el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y la Comisión Interministerial del Puerto de Aguas Profundas (CIPAP) para llevar adelante la caracterización ambiental del sitio seleccionado para construir un Puerto de Aguas Profundas (PAP) en la costa de Rocha a realizarse el viernes 22 de febrero.

    Se toma conocimiento.

20. Se resuelve renombrar la **Comisión de Bioterio Poiquilotermos** ante la renuncia del Dr. Raúl Russo. La misma quedará integrada por los Dres. Omar Trujillo, Ángel Caputi y Ana Silva.

21. **El Consejo Directivo** recuerda que las autorizaciones de solicitudes de licencias de los funcionarios de los Bioterios, así como de Microscopía electrónica, Microscopio Confocal o de otras plataformas o servicios con personal remunerado asignado a sus tareas (), deben ser firmadas por el Consejo Directivo, previo aval de las Comisiones correspondientes. Comuníquese.

22. Realizar consulta al Dr. Juan Benech por el tema de filtraciones de aguas pluviales luego de finalizado el arreglo edilicio.

Dra. Elena Fabiano
Consejera
IIBCE

Dr. Pablo Zunino
Presidente
IIBCE

Dr. José Sotelo
Consejero
IIBCE

Dra. Cecilia Scorza
Consejera
IIBCE

Asociación de Defensores Públicos

ASOCIACION DE DEFENSORES DE OFICIO DEL URUGUAY
San Jose 1226 Of. 408 C.P. 11.300
Telefax: 900 98 53 email: adepu408@gmail.com Montevideo - Uruguay
AIDEF Asociación Interamericana de Defensorías Públicas

CAMARA DE SENADORES.

Comisión de Presupuesto Integrada con Hacienda.

En oportunidad de la discusión del Proyecto de Rendición de Cuentas Ejercicio 2017, aprobado en la Cámara de Representantes, la Asociación de Defensores Públicos del Uruguay se permite formalizar a los Sres. Senadores las siguientes consideraciones en relación **exclusiva** al Servicio de la Defensa Publica.

1- Del Proyecto de Rendición de Cuentas presentado por el Poder Judicial, vamos a destacar tres artículos:
   Articulo 2º por el que se solicita un crédito para las situaciones puntuales –ausencia temporaria o acefalia del cargo- que no sea de ascenso o que el proceso de concurso no haya finalizado.
   Articulo 10º. Retribución del cargo de Defensor Adjunto, Esc.VII
   Articulo 11. Creación de cargos con destino a la Ley 19.580 22 diciembre 2017, 21 cargos Defensor Publico Capital, 12 cargos Defensor Publico Interior, 33 cargos de Defensor Publico Adjunto

Ninguno de los 3 artículos contó con la iniciativa del Poder Ejecutivo, por lo que no fueron considerados en el Proyecto a discusión, del que surgen únicamente los arts. 232 al 240 que refieren exclusivamente a la implementación e implantación del Sistema de registro de audiencias Audire y los artículos 241 y 242 que recogen parte de los acuerdos celebrados entre la Institución y la Asociacion de Funcionarios Judiciales en oportunidad de acordar el texto de la ley 19.625 del 11 de junio 2018.

2- En oportunidad de acordar en Torre Ejecutiva la entrada en vigencia del Nuevo Código del Proceso Penal, también se acordó la necesidad de los recursos humanos **mininos e imprescindibles** para su digno funcionamiento, y en ese contexto, este Parlamento, -aprobó entre otras creaciones-, la creación de 56 cargos de Defensores Públicos asignados a la materia penal, para todo el país.

3- Ha sido reiteradamente dicho por las autoridades del Poder Judicial y por esta Asociación que esa creación era el mínimo imprescindible, hoy, a 10 meses de su puesta en vigencia, y ajustando el funcionamiento, podemos asegurar que esa creación **está por debajo del mínimo imprescindible**, empezando a generar serios problemas para su cumplimiento, especialmente en el Interior del Pais, el gran olvidado de este servicio.

4- Dada la particularidad de la nueva estructura procesal, ha hecho evidente que Defensores asignados a otras materias no pueden suplir en la materia penal, ante los imponderables, tales como una licencia, ausencia por capacitación, acefalia por jubilación o alguna otra razón, en la que el titular este ausente, lo que ha dejado en evidencia la falta de previsión desde la Institución, ya que este Servicio no cuenta con la figura del "Defensor suplente", que podría perfectamente cubrir situaciones de emergencia que se dan todos los días.

5- Y esta fue una de las razones por la que esta Asociación planteó a la Institución, -en la oportunidad de la discusión del Proyecto de Rendición de Cuentas-, la necesidad de cubrir el cargo de **Defensor adjunto**, previsto en la Ley 17.930 art. 398 que nunca se proveyó. Este cargo permitiría suplir la ausencia del titular sin generar dificultades hacia la interna de las defensorías del interior haciendo que los Defensores deban resentir la dedicación a la materia especifica que tienen asignada para cubrir ausencias que pueden ser muy prolongadas y que en definitiva terminan perjudicando la calidad del Servicio que reciben nuestro usuarios.

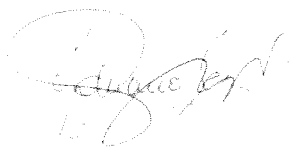
6- Debemos precisar que la situación de Montevideo-Interior, es radicalmente diferente, y aún teniendo en consideración el volumen de trabajo entre un lugar y otro, nuestros usuarios, cualquiera sea el lugar del país en el que vivan, se merecen el mismo servicio, en cuanto a calidad y asistencia técnica. Es por ello que insistimos en que

debe especialmente tenerse en cuenta las condiciones en las que trabajan los Defensores Públicos en el Interior del país, donde hay Defensorías en las que cuentan con un mínimo de un funcionario administrativo a máximo cinco, cuando el Defensor que trabaja fin de semana no puede ejercer el derecho al descanso semanal de las 48 hs, ya que si asi lo hiciera todo el Servicio se vería resentido, y muchas situaciones que se dan en el día a día, especialmente porque el número de Defensores está por debajo del mínimo imprescindible.

7- Vale destacar además, que no estamos pensando en la puesta en marcha en su integralidad de la ley Nº19.580, Violencia hacia las mujeres basada en género, porque será absolutamente imposible para el Servicio de la Defensa Publica, asumir la nueva estructura procesal que se impone con los recursos humanos que actualmente están asignados a las Defensorías Públicas.

Atento a lo cual, les solicitamos muy especialmente tener en cuenta las condiciones en las que se encuentra el Servicio de la Defensa Publica Nacional, y desde Uds, -proyectando que tipo de asistencia letrada gratuita pretenden que reciban nuestros usuarios- encuentren la forma de poder acordar la creación de cargos de Defensores Públicos y Defensores Públicos adjuntos, en un número que permita paliar esta situación hasta la próxima ley de presupuesto quinquenal.

Saludamos muy atte



Dra. Adriana Berezan

Presidente

092 035 839

Dra. Cecilia Notejane

Secretaria.

098 430 450