Periódico de ADEOM Maldonado

El Faro

Maldonado, Julio - Agosto 2021. Año XIX. Número 110. Esta edición tiene 20 páginas, tiraje de 2.000 ejemplares y formato digital. Redacción y Administración de El Faro en Román Guerra No. 901 esq. Ituzaingó. El Faro es publicación oficial de ADEOM Maldonado y de distribución gratuita.
Correo Electrónico: adeomaldonado@gmail.com - adeomaldonado@adinet.com.uy

“Nada podemos esperar si no es de nosotros mismos” J. Artigas

CONVOCATORIA

Asamblea General Ordinaria Anual

Jueves 29/07/2021

1er. llamado hora 09.30
2 do. llamado hora 10.00

SEDE SOCIAL DE AJUMM

(Calles Venecia esquina 18 de Julio – Bo. Mussio).

ORDEN DEL DÍA:

1. **Designación de dos asambleístas para la firma del Acta.**
2. **Consideración de la Memoria y el Balance General de la Institución (período 2020-2021)**

Por A.D.E.O.M.:

Carlos García
Secretario General

Marcelo López
Presidente

***ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LOS PROTOCOLOS SANITARIOS**

797.261 GRACIAS

Habrá referéndum!!! Primero y antes que nada queremos saludar y reconocer la militancia de aquellas y aquellos que desafiando y enfrentando las difíciles condiciones que atraviesa nuestro país, en plena pandemia y las enormes restricciones para movilizarnos y encontrarnos con la ciudadanía, fuimos capaces una vez más de vencer las barreras del silencio y la desinformación por parte de casi todos los medios de comunicación, así y todo se recolectaron miles y miles de firmas que nos dejan en las puertas de una nueva hazaña democrática, como lo será sin dudas el referéndum....

(sigue en páginas 18 y 19)



HORARIOS DE
** ATENCIÓN AL PÚBLICO **



OFICINA ADMINISTRATIVA

de 08:00 a 17:00 hs.

SUB COMISIÓN DE SALUD

de 08:00 a 16:00 hs.

POR DEMÁS ASUNTOS, LA SEDE ESTÁ ABIERTA

de 07:00 a 17:00 hs.



Editorial

NO TODO ES CULPA DE LA PANDEMIA

En medio de esta crisis (si no es la más importante de la historia, andamos cerca), alimentaria, económica y social, la Administración del Ing. Antía ingresó a la Junta Departamental el Presupuesto Quinquenal 2021-2025. Será muy discutido por cierto; nosotros somos sumamente críticos de la intención de este Documento, porque debemos y tenemos suficientes pruebas para hacerlo.

En un "mamotreto" de casi 700 páginas se usan palabras como seguridad, empleo, solidaridad entre otras… y la que más nos sorprende es cuando utilizan "justicia social". Para quienes conocemos

"...los números o estadísticas cantan que un 30% de la población padece entre otras cosas, inseguridad alimentaria moderada o severa, es decir hambre..."

bien a Antía, sabemos de sobra cuál es su intención y forma de hacer política, sabemos también a quién responde; su metodología es claramente antipopular, antipueblo. En sus pasajes anteriores, como responsable al frente de la Comuna de Maldonado, a la hora de administrar los dineros públicos, quedó demostrado su incapacidad, ineficacia e irresponsabilidad y falta de empatía con la gente. Incuestionablemente neoliberal son sus gobiernos, con una soberbia sin igual, típico de clase dominante, sin escuchar a nadie, privilegiando con sus políticas clientelares a un grupo selecto de personas, muchas veces dando ciertas concesiones.

Se me viene a la memoria un fragmento escrito por el "Olimareño" Serafín J. García: "porque no me llenan con cuatro mentiras, los maracanases que vienen del pueblo. A elogiar divisas ya desmerecidas y hacernos promesas que nunca cumplieron".

En el medio de este Documento presentado con bombos y platillos por parte del Partido Nacional, está nuestro Convenio Colectivo que más adelante vamos a desarrollar.

Lo extraño es que consideran e invocan al Covid-19 como si fuera la única causa de todos los males que padece la población, claro que es muy grave el impacto de la pandemia, pero hay que decirlo todo; este Gobierno Departamental responde a una coalición de derecha (integrada

"... no se atiende por parte del Ejecutivo Departamental un reclamo más que justo de tres colectivos de importante consideración, con un impacto directo y sustantivo con la población..."

además por un partido militar a nivel nacional). No podemos ignorarlo, hacernos los distraídos y mirar para el costado.

Volviendo al tema de la pandemia, en Maldonado como en todo el resto del país los contagios y las muertes por Covid nos siguen

"...porque no me llenan con cuatro mentiras, los maracanases que vienen del pueblo. A elogiar divisas ya desmerecidas y hacernos promesas que nunca cumplieron..."

doliendo, como nos duele también las pérdidas de empleos, y eso genera mucho sufrimiento entre quienes padecen esa situación, más si vemos el porcentaje de desempleo que hoy ronda el 10%, con un crecimiento claro de la pobreza (100.000 pobres más), miles y miles de empresas cerraron sus puertas, miles de trabajadoras y trabajadores en el seguro de paro, y miles que están comiendo en ollas populares; los números o estadísticas cantan que un 30% de la población padece entre otras cosas, inseguridad alimentaria moderada o severa, es decir hambre.

Por lo tanto, ¿nuestro departamento está exento de todo esto? ¿Las y los municipales estamos por fuera de todo este impacto negativo? ¡Claro que NO!

Por eso es que rechazamos cuando se piensa primero en ajustes fiscales o "equilibrio fiscal", como lo está manejando el Gobierno Nacional y lo dice este Presupuesto Departamental.

"...este administrador viene desmembrando y desintegrando, afectando no solo a nuestras y nuestros trabajadores sino que a la cultura toda en el departamento..."

Claramente estamos ante un plan de restauración nacional a pesar de la pandemia e incluso aprovechándose de la misma. Nos quieren vender un proyecto integrador, responsable, coordinado en términos financieros, cuando hay documentos a la misma vez que desmienten las cifras, "el equilibro de las cuentas", mostrando la verdad de la milanesa y el mal manejo de los dineros públicos de la Administración de Antía y su gente, (ver último informe del Tribunal de Cuentas/2019).

Desde lo convenido con ADEOM, vemos con profunda preocupación con lo escrito y mandado a la Junta Departamental para que se vote, allí se hace mención que se va a generar oportunidades de trabajo, impulsar el mismo para todas/os sus habitantes dice… y por otro lado, no se atiende por parte del Ejecutivo Departamental un reclamo más que justo de tres colectivos de importante consideración, con un impacto directo y sustantivo con la población, como lo son: Guardavidas, Docentes de Cultura y de Políticas Educativas. En reiteradas veces (y eso está en actas) se planteó por parte de este Sindicato, fórmulas o propuestas para que esas/os compañeros mejoren su situación laboral, es decir que pasen a ser contratados permanentes, dando así un salto en cuanto a trabajo de calidad, sino también porque le brindan servicios a la comunidad todo el año.

En este nuevo Presupuesto se asignan partidas para el desarrollo local, en lo que refiere a la cultura precisamente, nos preguntamos: ¿Con quién piensa el Intendente que lo va a realizar? Nosotros lo tenemos claro, que es con nuestros docentes de las cinco Escuelas de Artes de Maldonado, colectivo este, que desde hace un

"...la receta de gobernar es la misma de siempre, alimentando el clientelismo, beneficiando a familiares y amigos..."

tiempo ya, este administrador viene atacando directamente con la intención de desmembrar y desintegrar el área, afectando así no solo a nuestras y nuestros trabajadores, sino que a la cultura toda en el departamento. Sabemos a través de diferentes denuncias, de recortes que se vienen sucediendo, como por ejemplo menos trabajadores, menos espacios y menos infraestructura, ¿Y de qué desarrollo nos hablan?

También nos preguntamos: ¿cómo piensa "el mandatario" reducir la desigualdad en la sociedad, como lo plantea en este Documento? Si la receta de gobernar es la misma de siempre, alimentando el clientelismo, beneficiando a familiares y amigos. Pensamos que esa no es la fórmula ideal.

Seguiremos entonces de cerca no solo nuestro Convenio Colectivo, sino todo el Presupuesto Departamental para que en momentos que más arrecia el temporal no terminen barriendo con todo, con esa torre o panel de control que mencionan, como siempre lo hicieron; y más ahora que son momentos que el pueblo más lo necesita.

Marcelo López
Presidente



SÍNTESIS DE LAS NEGOCIACIONES EN EL CONTEXTO ACTUAL Y CONCLUSIONES

Situación política departamental y nacional.

Previo a la presentación de nuestra Plataforma, se dieron algunos acontecimientos que no pueden estar fuera del análisis que se debería hacer con respecto al resultado de la negociación que este Sindicato llevó adelante, y que diera comienzo en los primeros días del mes de febrero de 2021.

En el mes de marzo de 2020, asumía el nuevo Gobierno Nacional de coalición con lineamientos políticos y económicos, que se manifestaron claramente a través de 5 elementos a considerar, que cronológicamente vamos a ubicar en el tiempo, porque también es importante considerar.

El primero es la tan mencionada "Ley de Urgente Consideración" (LUC), y para no extendernos en este tema, solo diremos que dentro de la misma se encontraban (y de hecho todavía persisten), elementos que impulsarán perjuicios en materia económica y de derechos para trabajadores (activos y pasivos), que obligatoriamente debíamos contemplar a la hora de buscar los acuerdos.

Por esto último, es que al día de hoy los trabajadores organizados y las diferentes organizaciones sociales, buscan someter a los 135 artículos más nocivos de esta Ley, a la consulta popular a través de un referéndum.

Por otra parte, el 11 de marzo de 2020 el Poder Ejecutivo con el asesoramiento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (O.P.P), dirigida por el economista Isaac Alfie, a través del Decreto (90/2020), establece el recorte presupuestal de todos los organismos del Estado, incluyendo los Gobiernos Departamentales, como así también el llamado tercer nivel de gobierno "Municipios" en un (15%) para el año en curso y dentro del mismo mes (el día 13), se decreta la "emergencia sanitaria".

Contexto presupuestal nacional y sus condicionantes.

El tercer elemento a considerar, es la Ley de Presupuesto o "Presupuesto Quinquenal", para el período (2020-2025), la que fuera promulgada el (18/12/20).

Ésta, en su (art.4°), cambia la redacción del mismo que fuera redactado en 2010 y que permitía o garantizaba sostener el poder adquisitivo o poder de compra de los salarios. El cambio de redacción impuso nuevas reglas de juego que dejarían como resultado, una fórmula por incremento salarial (ya no por el Índice de Precios al Consumo - I.P.C, sino que por Índice Medio de Salarios – I.M.S), confirmando una pérdida de salario real y profundizando la compleja situación del alto porcentaje de jubilados y pensionistas de nuestro país.

Para ejemplo de esto, hay que recordar que en enero de 2021, el Índice Medio de Salario se estableció en (7,51%), mientras que la inflación indicada por I.P.C fue de (9,41%), haciendo una diferencia de (1,9%)

Lo irónico de esto es que, en un contexto crítico en lo económico y social, el Estado se ahorra con esta fórmula unos 75 millones de dólares al año de los bolsillos más flacos. ¿Cuál es la lógica de esto?

A modo de ejemplo y tomando una jubilación promedio de $ 28.000:

Jubilación hoy	Ajuste: IPC 9,41% Ene-21	Ajuste: IMS 7,51% Ene-21	Pérdida mensual Enero a Diciembre	Pérdida Anual 2021
$ 28.000	$ 30.634	$ 30.102	$ 532	$ 6.384

Pero también dentro de la Ley 19.924 (Ley de Presupuesto), y sumado a esto en su (art.7°), se faculta al Poder Ejecutivo a establecer límites de ejecución de los incisos; esto significa que además de haber recortado las partidas presupuestales, se podría topear la ejecución de las mismas.

Hay que tomar en cuenta que, tanto la Ley de Presupuesto, como la LUC, con la relevancia que ambas tienen sobre la economía del país, fueron redactadas previo a la emergencia sanitaria y aprobadas posteriormente a que se decretara la misma, sin tomar en cuenta las repercusiones económicas que esto tendría en la masa de trabajadores, públicos y privados. Entre ellos, nosotros los municipales.

Endeudamiento y déficit departamental.

Como cuarto elemento (el cual es de público conocimiento), el déficit presupuestal desmedido con el que carga la Intendencia Departamental de Maldonado y el endeudamiento a largo plazo que adquirió este Ejecutivo Departamental, que trascenderá el período actual.

Debimos asumir que, la elaboración de un Presupuesto para el nuevo período de gobierno a nivel departamental, llegaba a estas instancias condicionado por todo lo expuesto anteriormente y que necesariamente debíamos contemplar las posibles variantes en cada uno de los puntos que se presentaron.

Crisis sanitaria.

Paralelo a esto, y como quinto y último elemento a considerar, se avizoraba a nivel internacional lo que luego arribaría a nuestro país y que fue la crisis sanitaria que obligó al aplazamiento de elecciones municipales, generando una reacción en cadena y repercutiendo en todos los escenarios posibles como en lo político, social, económico y por supuesto laboral, en lo que a la población en su conjunto se refiere.

Esto obligó al Sindicato a replantear la planificación con respecto a los tiempos, sin desconocer los objetivos y mantener el documento original presentado a la Administración sin alteraciones, y que fuera aprobado por Asamblea.

El no desconocer el contexto actual en el que se situaba la negociación y a la vez, no alterar el documento, demandó una discusión netamente política para alcanzar algunos objetivos que se discutieron a nivel de diferencias ideológicas.

En muchos casos la argumentación presentada por el Ejecutivo Departamental, buscaba diferenciar al trabajador municipal o público del privado, pretendiendo hacer creer que el primero se encontraba en una situación de "privilegio", con respecto al segundo en relación a la crisis existente y que muchos de los planteos parecían desmedidos.

SÍNTESIS DE LAS NEGOCIACIONES EN EL CONTEXTO ACTUAL Y CONCLUSIONES cont.

Si bien la discusión siempre estuvo centrada en las diferencias de prioridades, también hubieron coincidencias, ya que muchas de las cosas que este Sindicato denunció hace ya un año, fueron reconocidas por la Administración actual y he aquí alguna de ellas.

- Se reconoció el endeudamiento y crisis económica a nivel departamental, pero sobre todo, la crisis económica a nivel nacional que se alcanzará en pocos meses.
- Se reconoció el desorden a nivel funcional de la Intendencia, en prácticamente todos los sectores.
- Las carencias en materia de condiciones de trabajo y la falta de inversión y formación.
- La pérdida de poder adquisitivo que hubiera implicado ajustar por índice medio de salarios y la fórmula por ajuste anual sin partidas complementarias por el arrastre de deuda.
- La necesidad urgente de trabajar sobre un Manual de Descripción de Tareas que permita un ordenamiento acorde a las necesidades, para el mejor funcionamiento.
- El reconocimiento de un proceso continuado de presupuestaciones para garantizar estabilidad laboral, que de hecho para este período, no será una sino, dos instancias.
- Que cada vez que la clase política se reunió con grupos selectos de trabajadores a espaldas del Sindicato, dejó como herencia privilegiados y excluidos y que con el pasar de los años, estas injusticias siguen latentes período tras período, haciendo de algunas de ellas, problemas casi imposibles de resolver en lo inmediato.
- Que cuando el Sindicato está presente, hay acuerdos. Cuando no, hay privilegios y los mismos son para unos pocos.
- Que es necesario a la vez de urgente, alcanzar un sistema de justicia e igualdad en materia de oportunidades a la hora de ocupar cargos, contrarrestando el dedo selectivo y privilegiador del Intendente.

¿Qué deja entonces el acuerdo firmado?
Perspectivas a futuro.

En un marco complejo como este y asumiendo que las consecuencias de las políticas de recorte aplicadas por el Gobierno de coalición en el peor momento de la historia del mundo, y la ausencia del estado ante tal situación, quedarán encastradas por mucho tiempo.

Considerando que los informes de los economistas entendidos en la materia (a no ser aquellos serviles al interés del gobierno actual), manifiestan que la contracción económica que se sufre hoy, es peor que la de 1929 y que la recuperación de la misma llevará varios años; es que parte del resultado del acuerdo apunta a dejar perspectivas para futuro y así poder seguir, o por lo menos manteniendo un nivel de ingresos que permita contrarrestar los embates económicos por venir.

Se dejaron establecidos compromisos, que en el corto, mediano y largo plazo garanticen estabilidad laboral e igualdad de oportunidades, y así poder contrarrestar los sistemas de privilegios, que hoy existen en esta Administración.

Un mejor escenario para las futuras generaciones en materia de condiciones de trabajo, ingresos, carrera, y formación.

Todo esto y más para un futuro incierto, pero con algunos indicadores que pronostican años muy duros para la economía de nuestro país.

* Las crisis de cualquier tipo deben ser para los trabajadores, procesos de aprendizaje y transformación, ya que éstas seguirán arribando una y otra vez.

* Recordar siempre que cuando se dice que en una crisis perdemos todos, es una rotunda mentira. De ésta se beneficiaron muchos y por ahora la siguen pagando las y los trabajadores.

* Hay perspectivas para nosotros, hay camino por delante y hay posibilidades de mejorar.

* La valoración de este documento, debe necesariamente estar centrada en esto último, la firma final no cerró el mismo, si no que por el contrario, le dio amplitud y perspectivas de futuro.

Por todo esto es que decimos, que el Acuerdo se define en dos términos, "**acorde a las circunstancias y necesario".**

Acorde, porque en su contenido garantiza la no pérdida de poder adquisitivo en base a la fórmula alcanzada, un incentivo jubilatorio nada despreciable, estabilidad laboral con dos procesos de presupuestaciones dentro de un mismo período de gobierno, como nunca antes se había alcanzado en uno de los peores escenarios que alguien pudiera imaginar, partidas especiales para colectivos que nunca antes habían sido contemplados y más.

Necesario, porque marcó el rumbo de trabajo hacia adelante en busca de viejas reivindicaciones, acordó en el corto plazo ámbitos de posibles acuerdos a arribar, aseguró continuidad en el proceso que comenzó hace ya 5 años y garantiza el crecimiento de nuestro Sindicato, que no para de crecer y garantiza también a las nuevas generaciones, estabilidad, condiciones de trabajo, carrera y por sobre todas las cosas, el respeto que todo trabajador/a se merecen.



SALÚ....

Carlos García
Secretario General

STAFF

El Faro de ADEOM Maldonado
Es una publicación periodística que edita el Consejo Ejecutivo de ADEOM Maldonado. Redacción y Administración, Sede Gremial de Román Guerra No. 901, Maldonado.
La distribución de **El Faro** es gratuita. Telefax. 42.22.58.16.

NI COMPARTE NI DESAPRUEBA
EL FARO no responde por las opiniones de los columnistas y colaboradores que firman sus notas; puesto que cada uno de ellos se hace directo responsable por sus dichos, los cuales **EL FARO ni comparte ni desaprueba**.
Redactores Responsables: Consejo Ejecutivo de ADEOM MALDONADO Director Marcelo López Sub Director Carlos García **Editores de «El Faro» de ADEOM Maldonado** : Ideas, digitalización de textos y Diseño Gráfico Sebastián Antonini.

EN EL TIEMPO JUSTO

En épocas difíciles, se hace imprescindible redoblar esfuerzos y agudizar la imaginación. A todos los compañeros, desde los diferentes estamentos, lugares en los que se desempeñen, o que la vocación les marca; les queremos decir que entendemos, y es imperioso el contacto lo más personalizado posible con quienes conformamos esta Institución (ADEOM).

Afiliadas/os, delegadas/os, dirigentes, colaboradores, asesores, etc., a través de ellos es que queremos comunicar que desde la Directiva, más allá de mantener todos los canales de comunicación y reforzarlos como lo son: la página web, las distintas audiciones radiales semanales, El Faro (en este caso), las redes sociales (Facebook, Whatsapp, Twitter, entre otros); estamos organizando la Asamblea General para instalar la discusión y el intercambio de información con las y los trabajadores.

El declive de la pandemia y el retorno paulatino a los sectores de trabajo, nos hace ser optimistas en poder comenzar con las asambleas sectoriales, para avanzar hacia una futura Asamblea General, que se realizará en los últimos días del presente mes de julio.

Manteniendo los cuidados imprescindibles, estaremos recorriendo los sectores con aviso previo en cada uno de ellos.

Pretendemos en esas reuniones, comunicar todos los detalles del Convenio Colectivo firmado y lo que será la elaboración de la respectiva reglamentación interpretativa de dicho Acuerdo.

A la vez, estaremos organizando la estrategia para la defensa de lo logrado y exigir el estricto cumplimiento en el tiempo del mismo; ya que habrá que defender entre todas/os con "uñas y dientes" lo conquistado.

Estamos seguros desde la Directiva, de haber dado lo más que se podría haber hecho en defensa de esta Plataforma elaborada por las y los trabajadores, donde se atendió las reivindicaciones de cada uno. Seguros también, que todos han sido contemplados en menor o mayor medida.

Por ello es que entendemos impostergable la charla, el debate y la sana discusión "mano a mano", con cada uno de ustedes para arribar a la interpretación general de lo logrado, lo más consensuadamente posible.

La discusión detallada de cada uno de los temas, es lo que resta, y es la que solo se puede hacer (reitero), en un mano a mano con los trabajadores en un sectorial, en un taller, en un centro de trabajo, una cuadrilla o cualquier lugar donde se encuentre un municipal.

Nos veremos prontamente.

"...la victoria es nuestra..."

"...el aire viene de gloria..."

Desde el primer al último afiliado/a, **VIVA ADEOM!!!**

Félix Fernández
Vicepresidente

Escuchá "La Voz de ADEOM"



✓	Lunes	12:00 hs.	CADENA DEL MAR (106.5 FM)
✓	Martes	09:50 hs.	FM VOCES (104.5 FM)
✓	Martes	13:30 hs.	RBC del Este (1210 AM)
✓	Miércoles	08:45 hs.	Aspen Punta (103.5 FM)
✓	Jueves	08:30 hs.	RADIO SAN CARLOS (1510 AM)

BRIGADAS SOLIDARIAS 1° DE MAYO

Desde el año pasado, con el comienzo de la pandemia y la crisis económica social de nuestro país, el movimiento sindical en su conjunto y diferentes organizaciones sociales del departamento, como históricamente lo hemos hecho, nos solidarizamos y organizamos en torno a un derecho humano fundamental y vulnerado, la alimentación.

El año pasado se participó, en la elaboración de ollas solidarias en algunos sindicatos, en la donación y el acopio y distribución de alimentos a diferentes ollas y merenderos del departamento, organizando y participando de "encuentros de referentes de espacios de alimentación", con diferentes vecinas/os y organizaciones que llevaban adelante espacios alimenticios.

Además, se generó un relevamiento de los diferentes lugares, para conocer de cerca las necesidades y poder derivar las donaciones que llegaban a ADEOM y otros sindicatos y poder coordinar acciones en conjunto con los diferentes espacios.

Este año, se genera esta herramienta de militancia, la cual la integran diferentes sindicatos, organizaciones sociales y voluntarias/os.

Desde las Brigadas Solidarias 1° de Mayo, entendemos que, la pluralidad de esta herramienta, desde el concepto "Brigadas" hace referencia no solo a abordar en el territorio lo alimenticio, sino diferentes áreas de trabajo que puedan surgir de los territorios e instituciones.

Es así, que comenzamos a elaborar una olla solidaria a partir del sábado 1° de mayo, de forma ininterrumpida los sábados y domingos. La realizamos en el local de ADEOM, y en algunas oportunidades en el local de AEBU, desde las 7.30 hs en adelante.

Se realizan dos equipos de trabajo, con una organización previa para saber con cuántos brigadistas contamos, teniendo el aforo correspondiente y teniendo siempre en cuenta todas las medidas sanitarias que se requieren es esta etapa de pandemia. A primera hora se pican los alimentos, limpiamos el espacio de elaboración y se deja cocinando un rico guiso con compañeras/os a cargo, a segunda hora sobre el mediodía, se lleva la olla a dos barrios de Maldonado.

Los sábados, al barrio Los Eucaliptus, y los domingos al Balneario Bs.As, en ambos lugares se realizó una coordinación previa con la comisión de vecinas/os, estando siempre en contacto y generando otras posibles acciones a desarrollar en los territorios.



Al momento, se están elaborando entre sábados y domingos, unas 300 porciones, se estima por parte de la Brigada, a partir del fin de semana próximo, ampliar las porciones, siendo que, al estar trabajando en red, nos han llegado otras solicitudes de viandas, para instituciones o familias que no acceden a un plato de comida por otro medio.

Al momento, la olla se puede llevar adelante gracias a la militancia y el compromiso de todas/os los brigadistas, mediante aportes económicos de sindicatos, organizaciones sociales que la integran, donaciones de empresas y de vecinas/os del departamento.

Además, estamos haciendo todos los esfuerzos posibles por articular un trabajo colectivo en red, con otros espacios de alimentación a nivel departamental y nacional, lo cual nos permita no sólo coordinar y articular en torno a las donaciones que se puedan derivar o recibir, sino poder problematizar y visibilizar quienes tienen que hacerse cargo de atender lo alimenticio.

También, además de asistir y llevar ollas populares, queremos pensar e intercambiar con las personas que llevan adelante otros espacios de alimentación y las personas que asisten a los mismos. Nos preguntamos: ¿por qué es la solidaridad entre sindicatos, organizaciones sociales y vecinas/os la que tiene que afrontar la crisis económica y social que atravesamos? ¿Por qué existen las ollas populares? ¿Por qué cada vez concurren más familias a estos espacios alimenticios?

Es necesario y urgente intercambiar posturas sobre estos temas, interpelar al Estado por su ausencia en fortalecer el tejido social amplio, y exigir en colectivo que se destinen mayores recursos a quienes más lo necesitan.

Entendemos, que las ollas populares nacieron como respuesta a la falta de políticas públicas hacia las personas más vulnerables, y por esto no podemos seguir eternizando las ollas populares como modo paliativo a la crisis, es el Estado quien debe ser garante de los derechos humanos básicos de la población.

Desde el movimiento sindical y desde otras organizaciones sociales, venimos exigiendo desde el inicio de la pandemia, que se genere una renta básica de emergencia, control de precios ante el aumento abusivo de la canasta básica, entre otras acciones que permitan que la población uruguaya pueda garantizar sus derechos y una vida digna. Seguimos esperando respuestas claras, y en caso de que no las haya nos seguirá encontrando a la población organizada de pie y en lucha. Y particularmente, desde las Brigadas Solidarias 1° de Mayo, llevando adelante nuestra consigna de "Luchar y compartir".

MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

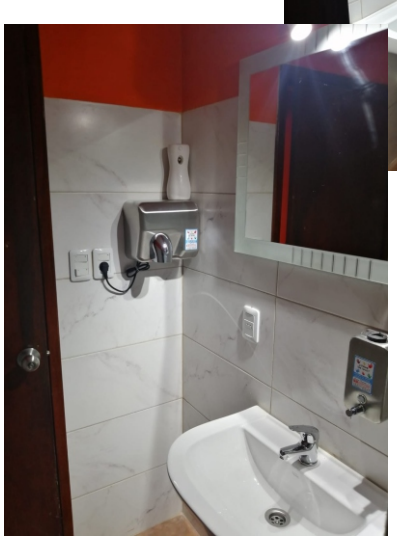
En el marco de lo que establecen los artículos 62° y 63° del Estatuto de la Asociación de Empleados y Obreros Municipales de Maldonado (ADEOM), a continuación presentamos el informe sobre la gestión del Consejo Directivo del Sindicato, por el período (julio/2020-junio/2021); el que como siempre será puesto a consideración de la Asamblea General, en este caso el próximo ***jueves 29 de julio de 2021;*** *junto al Balance General del mismo ejercicio.*

CAPÍTULO I – Obras y Reparaciones.
CAPÍTULO II – Adquisiciones.
CAPÍTULO III – Sub Comisión de Salud.
CAPÍTULO IV – Fondo Solidario.
CAPÍTULO V – Gestión Sindical.

CAPÍTULO I
Obras y Reparaciones

- Reforma del baño de planta alta (cambio de piso, cambio de cañerías, revestimiento y artefactos, colocación de calefón de 30 lts y mampara).
- Recambio de cañerías (agua fría y caliente) en cocina de planta alta y colocación de grasera.
- Colocación de cuatro secamanos eléctricos (uno en cada baño de la sede).
- Reforma de la sala directiva.
- Construcción oficina Secretaría de Finanzas.
- Construcción oficina Secretaría Administrativa.
- Construcción oficinas de Presidencia y Secretaría General.
- Puesta a punto de la recepción en planta baja.





- Aumento de potencia (energía eléctrica en las instalaciones).

Para la realización de estos trabajos, se debió contar con mano de obra de albañiles, pintores, sanitarios y electricistas. Era necesario reformar el baño de planta alta, el cual hacía más de 20 años que no recibía atención alguna, al igual que la cocina.

También fue necesario reacondicionar los espacios existentes para el trabajo sindical que se lleva a cabo diariamente en la Sede (adecuándonos a los nuevos tiempos con pandemia). Fue así que se resolvió la construcción de una nueva oficina destinada al área de Tesorería, otra para la Secretaría Administrativa, donde se atesoran documentos importantes de la Asociación y



un espacio para el trabajo de nuestra Sub Comisión de Negociaciones (que la integran Presidente, Vicepresidente y Secretario General).

Todas estas tareas, que ilustramos en las notas gráficas que aparecen en esta misma página de "El Faro", demandaron la suma de **$ 572.326,25** monto que aparece en el ítem "Reparación/Mantenimiento", en el balance general de la Institución. Ese monto incluye: (materiales eléctricos, compra en barraca de maderas, aberturas de aluminio, materiales de construcción y sanitaria, yeso y perfilería en aluminio, mano de obra del electricista, mano de obra de albañiles, sanitarios y pintores; mano de obra por puesta a punto de equipos de aire acondicionado y colocación de secamanos en los cuatro baños de la sede).

CAPÍTULO II
Adquisiciones

- Una notebook (ubicada en Secretaría General).
- Una impresora (ubicada en Secretaría General).
- Una encuadernadora (ubicada en Secretaría Administrativa).
- Un proyector y pantalla, que son utilizados para un mejor desarrollo de las diferentes actividades vía Zoom.
- Un calefón de 30 lts (ubicado en cocina y baño principal de planta alta).
- Cuatro secamanos eléctricos.
- Tres camas ortopédicas (manuales) para cubrir demandas de la Sub Comisión de Salud.
- Seis sillas de ruedas.
- Veinte pares de muletas.
- Un nuevo vehículo para el Sindicato.

Mención aparte debemos hacer de la unidad con que cuenta ADEOM Maldonado. Cuando se llegó a la dirección del Sindicato en noviembre de 2016, se contaba con una camioneta, la cual había sido comprada usada en Automotora SADAR de Montevideo. Vehículo que había pertenecido a la Intendencia Departamental de Maldonado, marca Peugeot Partner año 2013, la que presentaba un importante desgaste, el que nos hacía tener que disponer de importantes sumas de dinero para su reparación y mantenimiento. Hoy día contamos con una nueva camioneta (0 km) misma marca, la cual se pagó en su totalidad. Es propiedad de ADEOM Maldonado y es modelo 2020. Vehículo que es utilizado (de manera responsable) para las diferentes actividades de la Institución. El costo por el cambio de unidad fue de **$ 553.670**.

Dentro de este capítulo (adquisiciones), debemos mencionar la "campaña entrega de útiles de estudio a hijas e hijos de afiliados/as al Sindicato", la que se llevó a cabo entre el lunes 22 de febrero y el viernes 12 de marzo del presente año.

Fueron entregadas un total de **2.022 sets de estudio: (145 Preescolares, 556 Escolares, 988 liceales y 333 universitarios),** lo que tuvo una erogación económica para este Sindicato de **$ 438.369,99.**

CAPÍTULO III
Sub Comisión de Salud

La difícil situación económica, social y sanitaria que venimos padeciendo hace ya un año y medio, también repercutió en las y los compañeros municipales. Algunos de ellos se acercaron al Sindicato, con el fin de solicitar el apoyo de nuestra Sub Comisión de Salud para diferentes situaciones (compra de lentes de receta, compra de audífonos, pago de estudios, entre otros). Hay que mencionar que estos compañeros/as, no solicitaron apoyo del Fondo Solidario, ya que entendían que no correspondía. Eso lo dejaron en claro a la hora de hacer sus planteos. Fue



MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)



así que el período en cuestión (julio/2020-julio/2021), nuestra Sub Comisión gestionó un total de **67 vales reintegrables** por la suma de **$ 612.698,56.**

También, durante este mismo tiempo, fueron atendidas todas las solicitudes de implementos ortopédicos para uso tanto del o la funcionaria, como de algún familiar. En total fueron dados en calidad de préstamos **395 implementos**:

- 77 sillas de ruedas.
- 80 andadores.
- 71 sobre wáter.
- 95 pares de muletas.
- 07 asientos para ducha.
- 13 camas ortopédicas.
- 12 bastones de 3 y 4 apoyos.
- 28 pares de bastones canadienses.
- 02 pares de bastones comunes.
- 02 cabestrillos.
- 08 votas Walker.

Otra actividad que no dejó de ser atendida (a pesar de estar en pandemia), fueron las solicitudes de volúmenes de sangre, las que se gestionan a través del acuerdo existente entre ADEOM y Hemocentro. Queremos detenernos un momento para pedirle a todas/os que reflexionemos al respecto, lo importante que es la donación de sangre, no hay gesto más grande de solidaridad que dar la vida por los demás. Durante este último año ha mermado mucho la donación (cosa que entendemos, se debe en gran parte a la pandemia en que vivimos), llegando a niveles nunca antes vistos (menos del 50%). De igual forma, pudimos dar cumplimiento a todas y cada una de las solicitudes que fuimos recibiendo a lo largo de este año, las que totalizaron **245 volúmenes de sangre.**



CAPÍTULO IV
Fondo Solidario

Va a hacer dos años de ese hecho histórico, cuando se votó por unanimidad el Fondo Solidario (en una numerosa Asamblea General). Esta acción colectiva, tan humana e importante a la vez nos ha permitido atender a diferentes compañeras y compañeros en situaciones jodidas de salud que fueron llegando en el correr del período a considerar. A continuación presentamos el correspondiente detalle:

Julio 2020: Cuatro solicitudes al Fondo ($ 21.246, $ 27.500, $ 200.000, $ 191.296) total **$ 440.042**.

Agosto 2020: Cinco solicitudes al Fondo ($23.886, $ 23.800, $ 85.000; $ 158.988 – desembolso de $ 110.843, solo fue utilizado $ 48.145 - , $ 366.000) total **$ 546.831.**



Setiembre 2020: Dos solicitudes al Fondo ($ 400.000, $ 6.734) total **$ 406.734.**

Octubre 2020: Una sola solicitud al Fondo ($ 45.000) total **$ 45.000**

Noviembre 2020: No hubieron solicitudes al Fondo.

Diciembre 2020: Cinco solicitudes al Fondo ($ 10.900, $ 54.000, $ 155.000, $ 14.684, $ 1.458) total **$ 236.042.**

Enero 2021: Tres solicitudes al Fondo ($ 500.000, $ 6.500, $ 2.946) total **$ 509.446.**

Febrero 2021: No hubieron solicitudes al Fondo.

Marzo 2021: Tres solicitudes al Fondo ($ 130.400, $ 14.640, $ 33.000) total **$ 178.040.**

Abril 2021: Dos solicitudes al Fondo ($ 122.800 – desembolso de $ 28.342, utilizado $ 94.458 -, $ 156.000) total **$ 250.458.**

Mayo 2021: Cinco solicitudes al Fondo ($ 26.600, $ 15.600, $ 59.540, $ 88.400, $ 3.412, $ 704) total **$ 194.256.**

Junio 2021: Una sola solicitud al Fondo ($ 5.612) total **$ 5.612**



TOTAL DE SOLICITUDES AL FONDO 31
TOTAL RECAUDADO EN EL AÑO: $ 3:780.485 (100%)

TOTAL MONTO DE LAS AYUDAS
$ 2:812.461 (74,4%)

RESULTADO DEL EJERCICIO:
$ 968. 728 (25,6%)

LO QUE MUESTRAN ESTOS NÚMEROS

La información registrada en relación al Fondo Solidario, en el período a considerar por el Balance, muestra la amplitud de cobertura del mismo. La actividad del año, refleja a través de su dinámica, el alcance, así como la necesidad de contar con el mismo.

Muestra también sus dos principales características, **solidario y colectivo**, definiendo claramente el concepto de (entre todas/os y para todas/os), sin exclusiones.





MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

El Balance Anual entre ingresos y egresos del capital del Fondo, muestra que en el período que se toma (julio/2020 – junio/2021), se utilizó el 74,4% del mismo; despejando así cualquier duda sobre si este instrumento de "ayuda", es necesario o no y el grado de responsabilidad que se ha demostrado por parte de esta dirigencia, a la hora de administrar estos recursos, como la masa de afiliadas/os que lo hacen posible.

El criterio acertado a la hora de decidir la adjudicación de cada solicitud, dejó como resultado el haber asistido al 100% de la demanda, pudiendo también mantener una reserva del 25,6% para cualquier eventualidad.

Por último, recordar que el Fondo no fue creado como solución definitiva, sino como ayuda.

La salud no se compra, pero quienes venden lo que nos recomiendan, ponen un precio muy alto a la ayuda, que este Fondo de alguna manera trata de compensar.

CAPÍTULO V
Gestión Sindical

En lo que refiere a este capítulo, a continuación les transcribimos (de manera textual), el Convenio Colectivo recientemente firmado (período 2021-2025), ya que entendemos es el reflejo de lo que ha sido mayormente la gestión en lo sindical de este Consejo Directivo en el último tiempo.

CONVENIO COLECTIVO.

En la ciudad de Maldonado, a los 19 días del mes de mayo de 2021, por una parte, el Ejecutivo Departamental, representado por el Pro Secretario General Dr. Álvaro Villegas y el Director General de Administración y Recursos Humanos, Miguel Abella; y por otra parte ADEOM, representada por el Presidente Marcelo López, Vicepresidente Félix Fernández y Secretario General Carlos García, acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo, con vigencia por el período 2021-2025:

Primero. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

1. A) El último ajuste anual de las retribuciones nominales de naturaleza salarial, al amparo del Decreto Departamental No. 3996, se producirá el 1 de enero de 2022 (variación 1 de enero 2021 a 31 de diciembre de 2021). B) El 1 de setiembre de 2022, las retribuciones nominales de naturaleza salarial, se ajustarán en función de la variación del Índice de Precios al Consumo que elabora el Instituto Nacional de Estadística, ocurrida entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de agosto de 2022. C) A partir del 1 de setiembre de 2022, las retribuciones nominales de naturaleza salarial se ajustarán semestralmente, el primero de marzo y el primero de setiembre de cada año, en función de la variación del Índice de Precios al Consumo que elabora el Instituto Nacional de Estadística, ocurrida en el período entre ajustes. En consecuencia, el primer ajuste semestral se producirá el 1 de marzo de 2023, por la variación del IPC ocurrida entre el 1 de setiembre de 2022 y el 28 de febrero de 2023.

   La variación es por el 100% del IPC de cada período entre ajustes.

2. Se establecerá una Partida Complementaria (Prima de Fortalecimiento a la Compensación Especial por Temporada (en adelante también CET), para los funcionarios que perciban esta compensación, en las siguiente oportunidades y montos:

   A) Oportunidad.

   Temporada 2023/24. Primera cuota de la PF se abonará con el sueldo del mes de noviembre de 2023, la segunda cuota se pagará con el sueldo del mes de abril de 2024.

   Temporada 2024/2025. Primera cuota de la PF se abonará con el sueldo del mes de noviembre de 2024 y la segunda cuota se pagará con el sueldo del mes de abril de 2025.

   B) Monto de cada cuota:
   A) Grados 02 al 05: 60% de una cuota de la CET.
   B) Grados 06 al 10: 40% de una cuota de la CET.
   C) Grados 11 al 13: 30% de una cuota de la CET.

C) La percepción de la Prima de Fortalecimiento estará sujeta al compromiso con la gestión. En consecuencia, para cobrar la misma, se requerirá asiduidad, sin perjuicio de otros requisitos, conforme a las siguientes condiciones:

- Si durante el período diciembre a marzo, se computan 2 inasistencias, se abatirá el monto a percibir por la PF en un 50%. Si se registran 4 inasistencias no se generará derecho a percibir la PF.
- Los funcionarios que hayan estado en actividad en la Administración durante todo el período de medición (diciembre a marzo), la licencia médica de hasta 2 días inclusive, no sufrirá reducción. De 2 a 4 días inclusive la PF se reducirá en un 25% y de 5 a 7 días la PF se abatirá en un 50%. Al octavo día se perderá totalmente la partida.
- Aquellos funcionarios que hayan estado en actividad en la Administración durante todo el período de medición de la Asiduidad y hagan usufructo de Licencia Médica ininterrumpida superior a 7 días, el porcentaje de reducción o la pérdida, será motivo de estudio y resolución por acto administrativo fundado, de conformidad a lo que establezca la Reglamentación.
- Los montos por incumplimiento del compromiso de gestión se descontarán de la última cuota. Y en caso, de no generarse derecho a la Prima de Fortalecimiento, el primer pago efectuado quedará como adelanto de la Compensación Especial por Temporada, descontándose el importe correspondiente del pago de la CET.

3. Otorgar una partida extraordinaria a los funcionarios presupuestados, contratados y contratados permanentes, por única vez, el 1 de julio de 2023, la que no se incorporará al sueldo básico ni a otras retribuciones, en las siguiente condiciones y montos:

   a) Grados 02 al 05: $ 600.
   b) Grados 06 al 10: $ 500.
   c) Grados 11 al 13: $ 400.

Los valores se ajustarán por la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) ocurrida entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de junio de 2023.

MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

4. Aumento de la Prima por Fallecimiento de Familiar a Cargo, a efectos de equipararla con las Primas de Matrimonio y Nacimiento. Por lo tanto, se aumenta el monto de la partida de un hasta $ 11.999 a $ 23.989, a valores de enero 2021.

5. VIÁTICOS. Se acuerda la reglamentación adjunta, que se aprobará por acto administrativo.

6. Se conviene en establecer a partir de la entrada en vigencia del Decreto Presupuestal, que la prima por antigüedad dispuesta en los artículos 46 y 47 del Decreto 3947/2016, se generará para el Escalafón Profesionales Universitarios, con una antigüedad mínima superior a los cinco años. La disposición no tendrá efecto retroactivo.

7. El monto de la Compensación, prevista en Decretos Departamentales Nos. 3881 y 3947, artículos 42 y 51 respectivamente, se ajustará los 1 de enero de cada año, hasta la finalización del presente período de gobierno, en un 50% de la variación del IPC del Ejercicio anterior. El primer ajuste será el 1 de enero de 2022.

8. Destinar un monto anual total en el Presupuesto, por el presente período de gobierno, que represente la suma de $ 4:500.000 anuales nominales, con destino al pago de una compensación especial para funcionarios asignados a tareas efectivas de recolección manual de residuos en Municipios, electromecánica y sanitaria: "Habilitase una partida total de hasta $ 4:500.000 anuales, que se ajustará en las mismas condiciones y oportunidades que las retribuciones de los funcionarios municipales, con destino a abonar una compensación especial, por el presente período de gobierno, a personal que desempeñe tareas efectivas de recolección manual de diseminación de residuos en Municipios, electromecánica, sanitaria y otras de especiales características que determine la Administración. A tales efectos, el Ejecutivo Departamental, reglamentará el monto individual y las condiciones para hacer efectivo el pago de dicha compensación".
   Deberá tenerse presente en vía reglamentaria que el monto de la partida a valores 1 de enero de 2021 se entiende pertinente que se fije en $ 3.022 nominales. La reglamentación se dictará previa instancia bipartita con ADEOM.

9. PARTIDA COVID. Autorizar a partir del Ejercicio 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2025, el pago por año de 6 cuotas mensuales, iguales y consecutivas de $ 6.000 nominales cada una, al personal del área salud que participe directa o indirectamente en la tarea asistencial (médicos y no médicos), con motivo de la emergencia sanitaria nacional. Se exceptúa personal de particular confianza, becarios y pasantes. Las cuotas se abonarán en el período mayo a octubre, y se ajustarán en la misma oportunidad y porcentajes que las retribuciones nominales de naturaleza salarial. El monto está expresado a valores 1 de enero 2021.

10. Se acuerda sustituir el literal "A" del artículo 34 del Decreto Departamental No. 3810, en la redacción dada por los artículos 40 del Decreto Departamental No. 3881 y 49 del Decreto Departamental No. 3947, por el siguiente: "Artículo 34°.
    A) La Intendencia podrá otorgar a los funcionarios en actividad afectados a tareas inspectivas y que revistan en el Escalafón Inspectivo, el equivalente al 20% del importe de las multas efectivamente cobradas y que fueren aplicadas por dichos funcionarios con motivo de infracciones a los Decretos Departamentales vigentes"

Segundo. INCENTIVOS DE RETIRO.

A) Atendiendo a las necesidades de sus servicios, el Ejecutivo Departamental, podrá conceder, hasta el 31 de diciembre de 2023, a sus funcionarios presupuestados o contratados permanentes con menos de 70 años de edad y que presenten renuncia dentro de los 180 días que configuren causal jubilatoria, cualquiera de los siguientes beneficios de retiro a opción del funcionario:

   1) El pago hasta la finalización del presente período de gobierno departamental de un subsidio mensual equivalente al 35% del promedio mensual de los siguientes haberes nominales percibidos durante los últimos doce meses: sueldo básico, compensación por tarea diferente al cargo, subrogación, retribución, retribución a la persona, prima por antigüedad, hogar constituido, asignación familiar y prima por temporada. El subsidio será acumulable con el haber de pasividad.

   2) O el pago de 12 (doce) veces el importe que resulte del promedio mensual de los siguientes haberes nominales percibidos durante los últimos doce meses: sueldo básico, compensación por tarea diferente al cargo, subrogación, retribución a la persona, prima por antigüedad, hogar constituido, asignación familiar y prima por temporada.

B) Los funcionarios que presenten causal configuratoria a la fecha de vigencia del presente decreto departamental, deberán formular la opción establecida en el artículo anterior, dentro de los 180 días a partir del 1 de enero de 2022.

C) No tendrán derecho a los beneficios de retiro creados por este decreto departamental los funcionarios que ocupen cargos electivos, políticos o de particular confianza.

D) La Administración tendrá la facultad de aceptar o no las renuncias que se presenten al amparo de los beneficios establecidos en este capítulo, en atención a las necesidades del servicio, debiendo expedirse dentro del plazo de 15 días, contados a partir de la recepción de la solicitud respectiva.

E) En caso de fallecimiento o incapacidad del beneficiario, luego de presentada la renuncia, la prestación se abonará exclusivamente al o a los herederos o al curador.

F) Los funcionarios que se acojan a este beneficio no podrán reingresar al Gobierno Departamental bajo ninguna modalidad de contratación.

MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

Tercero. CARRERA FUNCIONAL.

Escalafones.

1. Crear el Escalafón Choferes, el que se integrará con el actual Sub Escalafón Choferes, al que se incorporarán aquellos funcionarios que desempeñen tareas de choferes, con la siguiente estructura:

Denominación	Retribuciones $
CH 4	40.304
CH 5	42.863
CH 6	45.404
CH 7	48.367
CH 8	51.825
CH 9	55.775
CH 10	60.134
CH 11	67.938

El cambio de escalafón no podrá significar disminución de las retribuciones de los funcionarios, las que al momento del cambio serán equivalentes al grado que ocupaban en el Escalafón Obrero, Sub Escalafón Choferes.

Montos expresados a valores 1 de enero 2021.

2. Los funcionarios que al momento de la creación del Escalafón CH, estén por debajo del Grado 06, serán llevados a ese Grado en el Escalafón CH.

3. A partir del 1 de enero de 2022, incorporar la siguiente clase de cargo al Escalafón Obrero, Sub Escalafón Obrero y Oficios, con sus correspondientes sueldos nominales expresados a valores del 1 de enero de 2021:

Denominación	Retribución $
O13	91.898

4. A partir del 1 de enero de 2022, incorporar las siguientes clases de cargos, a los Sub Escalafones del Escalafón Especializado, con sus correspondientes sueldos nominales expresados a valores del 1 de enero 2021:

Sub Escalafón Músicos

Denominación	Retribución $
E10	79.607
E11	91.898

Sub Escalafón Auxiliares de Profesionales

Denominación	Retribución $
E10	79.607
E 11	91.898

Sub Escalafón Servicios Turísticos y Protocolo

Denominación	Retribución $
E10	79.607
E 11	91.898

Sub Escalafón Informática

Denominación	Retribución $
E11	91.898

Sub Escalafón Servicios Médicos

Denominación	Retribución $
E11	91.898

5. Incorporar a partir del 1 de enero de 2022, a la estructura de cargos del Escalafón Docente el siguiente:

Denominación	Retribución $
P13 – Director Docente	128.101

Sustituir el literal e) del artículo 71 del Decreto Departamental No. 3881, en la redacción dada por el artículo 32 del Decreto Departamental No. 3947 por el siguiente:

"e) Profesor de Educación Física y Licenciados Titulados: ingresan por el grado 08-P y el grado máximo al que pueden acceder es al 13-P".

6. Manual de Descripción de Tareas. La situación escalafonaria de los Sectores Inspectores, Salud, Obreros (incluso la descripción necesaria, a efectos de establecer los requisitos para el ascenso al Grado 13-O y de otros grados que se crean), Foguistas, Administrativos, Servicio; se tratará en la instancia de "elaboración del Manual de Descripción de Tareas". Se tiene presente, que para cada uno de estos sectores, el Sindicato ya presentó proyectos, los que se integrarán a la discusión de la Comisión que se instale. También se acepta que el comienzo de esta instancia será en el mes de enero de 2022 y que previo al 31 de julio de 2022, se elaborará en conjunto, un informe con los resultados y las conclusiones de la evaluación, respecto a la viabilidad, disponibilidades financieras y pertinencia para la puesta en práctica de dicho Manual. En ese caso, se remitirán las conclusiones al Intendente para el dictado del acto administrativo correspondiente. Asimismo, se analizará el Plan de Trabajo de Políticas Educativas y de Escuelas de Arte, lo que no comprenderá lo previsto en el presente convenio ni la modalidad contractual.
   Se procurará por el Ejecutivo Departamental la celebración de un convenio de cooperación con la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Cuarto. CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Inversión en seguridad. Se establecerá en el Presupuesto Departamental la previsión correspondiente para los siguiente temas: Indumentaria (en forma bianual), cursos de capacitación, adquisición de equipamiento de seguridad y formación para la

MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

correcta utilización y mantenimiento de los equipos. Dentro de los 30 días de vigencia del Presupuesto se implementarán los procedimientos para la adquisición de indumentaria y elementos de protección personal.

2. Temas de Trabajo insalubre y de Riesgo, se examinarán en una Comisión, cuyo primer objetivo será elaborar un plan de trabajo, además de otros cometidos referentes al desarrollo del proceso de evaluación que serán el resultado de la planificación en misma y en la resolución de instalación. En el marzo de las disposiciones legales vigentes.

3. Protocolos de Acoso y Adicciones, serán remitidos a la Pro Secretaría General en un plazo no mayor a 30 días de la firma del Convenio Colectivo, a efectos de su aprobación.

Quinto. OTRAS CONFORMIDADES.

1. Las partes declaran que durante el proceso de negociación colectiva se dio cumplimiento a lo previsto en la Ley No. 18508.

2. Se anexan otras disposiciones consensuadas a incluir en el Presupuesto Departamental.

3. Cooperativa de Viviendas.- (COVIADEOM).- Se establecerá en el Grupo Inversiones del Presupuesto Departamental, una previsión de U$S 150.000 con destino a las obras de saneamiento, a efectos de su finalización en el presente período de gobierno (Expediente 16273/2020).

4. Docentes Zafrales de Cultura. Por los años 2022, 2023, 2024 y 2025, el período contractual se extenderá del 15 de marzo al 30 de noviembre. En dicho plazo se adicionarán las horas correspondientes a una quincena (en adelante "quincena móvil"). Para la implementación de la "quincena móvil", en cada caso se realizará la coordinación entre el respectivo docente y el Coordinador, contándose luego con la autorización de la Dirección General, atendiendo a razones del servicio. Las partes establecen que la "quincena móvil" no deberá dejar de cumplirse durante el período contractual antes referido. En caso que por razones imputables a la situación de emergencia sanitaria esa quincena móvil no se puede trabajar, se liquidará a la finalización del vínculo contractual. El plazo contractual de los Coordinadores será del 1 de marzo al 30 de noviembre (sin quincena móvil).

5. Banda Municipal. Se implementarán los llamados respetando el siguiente orden: llamado interno y posteriormente externo, efectivizando los mismos a los 30 días de vigente el Presupuesto Departamental. Asimismo, se establecerá una dotación de U$S 20.000 al año para la reparación de instrumentos y otras necesidades. En lo que respecta al "ayudante de escenario", cubrir la posición con un funcionario municipal del Escalafón Servicios.

6. Acuerdo 2021. En atención a la continuidad de la declaración de emergencia sanitaria nacional, respecto a la contratación de Funcionarios Zafrales para el Programa de Cursos, por régimen artículo 35 literal e) del Decreto Departamental No. 3947, se procede a realizar idéntico acuerdo al celebrado el 15 de junio de 2020, ajustando el período de contratación, el que se extenderá del 1 de junio del 2021 al 30 de noviembre de 2021.

7. Proyectar modificación del Reglamento de Licencias. Estará a consideración del Ejecutivo Departamental el documento presentado por ADEOM en la reunión del 26 de marzo de 2021. Así como también proyectar un Reglamento de Calificaciones mediante el dictado de un Acto Administrativo, en base al artículo 113 del Decreto Departamental No. 3881. Por consiguiente, el "borrador" Reglamento de Evaluaciones o Bases para Manual de Evaluaciones" presentado el 23 de marzo de 2021 por ADEOM, será examinado en oportunidad de dictarse dicha Reglamentación por parte del Ejecutivo Departamental.

8. Presupuestaciones. Se acuerda en mantener la negociación colectiva a efectos de realizar instancias de presupuestaciones en 2022 (criterios similares a los utilizados en la última presupuestación acordada por convenio) y 2024.

9. Mantener el régimen de contribución a los funcionarios municipales del 100% de la cuota de afiliación a una mutualista departamental y del 50% a los funcionarios que pasen a régimen jubilatorio. Además, se contribuirá con las funcionarias municipales embarazadas con la afiliación prenatal en un monto equivalente a tres mensualidades.

10. Continuar las negociaciones con el colectivo de Guardavidas en el ámbito bipartito, preservando para la temporada 2021-2022 las condiciones de trabajo de la última temporada 2020-2021.

Séptimo. CLÁUSULA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS.

A) Durante la vigencia del presente convenio, ADEOM no realizará medidas de carácter gremial por reivindicaciones salariales; así como tampoco en otros asuntos que tengan relación con los temas acordados en el presente Convenio.

B) Las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, procederán a convocar al ámbito bipartito en un plazo no mayor a setenta y dos horas. En caso de no llegarse a acuerdo, se convocará al ámbito bipartito y si allí no se arriba a un acuerdo las partes recurrirán a la instancia de conciliación con el MTSS.

De conformidad se firman dos ejemplares de un mismo tenor.

ANEXO I

PROYECTO DE REGLAMENTO DE VIÁTICOS

Artículo 1°) Las disposiciones de este reglamento alcanzan al procedimiento administrativo de pago de viáticos, en cuanto observen las condiciones propias de su naturaleza.

Artículo 2°) El pago de viáticos estará sujeto a las siguientes condiciones, las que serán consideradas conjuntamente:

MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

a) Resolución o Formulario de anticipo de viático autorizado, que encomiende el desempeño de tareas.

b) Lugar de desempeño de las tareas.

c) Horario: debe ser realizado de acuerdo a lo previsto en la respectiva categoría.

d) La solicitud de liquidación deberá presentarse en la Dirección de Hacienda en planilla elaborada para tal fin y con 4 vías, conteniendo número de ficha personal, nombre y apellido e importe a liquidar y la información antes referida, debiendo estar firmado por el funcionario que confecciona las planillas, Director o Alcalde y Director General responsable del área.

CLASIFICACIÓN DEL VIÁTICO.

Artículo 3°). Se establecen cuatro categorías a los efectos de la presente Reglamentación:

1) Funcionarios que cumplan taras fuera de su lugar habitual de trabajo **dentro de los límites departamentales y fuera de los límites de la ciudad (art. 3° inciso A)**con un mínimo de **4** horas (para categorías "A", "E", "P") y **5** horas (para categorías "O", "S", "I", "CH") en el lugar de destino del viático.
   Funcionarios que estén en el escalafón choferes que deban trasladarse a una distancia mayor a los 15 km y dentro de los límites departamentales y acumulen las horas al servicio indicado para el ESCALAFÓN (los choferes que estén **al servicio** de vialidad rural, no se tomará en cuenta el kilometraje, estarán incluidos en esta categoría).

2) Funcionarios incluidos en este reglamento (sin carga horaria mínima que cumplir) que deban trasladarse fuera de los límites departamentales en cumplimiento de su labor (aquellos que viajen en transporte de líneas interdepartamentales deberán presentar los boletos para el reintegro de los mismos, junto con la planilla correspondiente de viático).

3) Funcionarios que tengan que permanecer más de 24 horas fuera de los límites departamentales en cumplimiento de su labor (se les podrá adelantar un vale, que deberán rendir cuentas al regreso por expediente, dicha suma será determinada por la Dirección General de Hacienda).

4) Funcionarios de las cuadrillas de **Vialidad Rural** que realicen tareas fuera de los límites de la ciudad **(art. 3° inciso a),** para los Municipios mayor a los 15 km y que estén **todo su horario habitual en el lugar que genera el viático**, que tengan que almorzar en la vía pública o donde fue marcado el lugar de trabajo y no permita su regreso al sector donde pertenece.

Artículo 4°) Fijase la siguiente escala de viáticos:

CAT 1: $ 593
CAT 2: $ 1.096
CAT 3: $ 1.530
CAT 4: $ 925

Artículo 5°) Toda gestión para el cobro del viático, deberá tener en cuenta los siguientes límites territoriales:

a) Para los funcionarios cuyo lugar de tareas habituales sea la Ciudad de Maldonado, por Ruta Interbalnearia, Arroyo El Potrero, Camino Vecinal Los Ceibos y Camino Lavagna, por Ruta 39, Puente sobre Arroyo Maldonado y Ruta 10 Puente de la Barra.

b) Para los funcionarios de los Municipios, se considera las salidas fuera de un radio de 15 (quince) kilómetros contando desde la sede o base de cada uno de ellos.

ADJUDICACIÓN Y CONTRALOR.

Artículo 6°) La adjudicación y contralor de los viáticos será responsabilidad del director o área o aquel cargo de conducción al que el mismo designe, asumiendo la responsabilidad de la correcta adjudicación.

Artículo 7°) Se conformará una Comisión de Seguimiento, integrada por Representantes de la Dirección General de Hacienda y ADEOM, que examinarán el correcto otorgamiento de los viáticos. Dicha Comisión podrá requerir la información que resulte pertinente para el cumplimiento de sus cometidos. En el caso de verificarse alguna irregularidad, dará cuenta a la Dirección General de Administración y Recursos Humanos.

Artículo 8°) Encomiéndese a la Dirección de Recursos Humanos por intermedio de los inspectores de personal a elegir en forma aleatoria las planillas en los meses que consideren necesarios, para realizar el control de asistencias.

Artículo 9°) Cuando se comprobase que el viático liquidado NO CORRESPONDA de acuerdo al presente Reglamento, el monto del mismo le será descontado al DIRECTOR RESPONSABLE DEL ÁREA INVOLUCRADA, previa realización del procedimiento disciplinario correspondiente.

CASOS ESPECIALES

Artículo 10°) Los funcionarios que cumplan tareas en la Isla de Gorriti estarán comprendidos en la Categoría 4.

Artículo 11°) A los funcionarios comprendidos en la categoría 4, podrá adelantarse mensualmente el cobro de los mismos por una cantidad equivalente a veinte días.

Artículo 12°) La Dirección de Recursos Humanos liquidará mensualmente los viáticos que se generen durante el mes anterior teniendo plazo de entrega entre el día primero y el trece de cada mes o como disponga dicha Dirección, teniendo que enviarlos en una sola planilla por mes y por Dirección General.

Artículo 13°) La cancelación de los adelantos comprendidos en el artículo 11, se realizará en el sueldo del mes en curso, según el cálculo establecido en el presente Reglamento, enviándose en planillas separadas con dichos formularios.

MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 14°) Establécese que en el caso del escalafón "CH", en una misma jornada laboral, las horas acumuladas NO NECESARIAMENTE deberán cumplirse en el lugar de asignación del traslado, sino que se considerará la realización de varios viajes al mismo lugar de destino (ya sea trasladando pasajeros o carga), hasta completar la carga horaria pre acordada.

Artículo 15°) Los viáticos serán ajustados en las mismas oportunidades y condiciones que las retribuciones de naturaleza salarial de los funcionarios municipales.

ANEXO II
OTRAS DISPOSICIONES CONSENSUADAS A INCLUIR EN EL PRESUPUESTO DEPARTAMENTAL

Art…) Sustitúyase el artículo 61 del Decreto Departamental No. 3947, por el siguiente

"Artículo 61°. Autorizase al Ejecutivo Departamental a realizar una reformulación de su estructura organizativa y puestos de trabajo adecuado a las necesidades estratégicas de la Intendencia, la que podrá incluir la definición de un manual de descripción de tareas, la reestructura de escalafones los niveles de actividad, la regularización y redistribución de funcionarios. A los efectos indicados se podrá transformar, fusionar, suprimir y crear programas, unidades, puestos de trabajo y funciones, establecer requisitos de acceso a funciones y puestos de trabajo, y reestructurar el sistema de retribuciones al personal. La presente disposición no podrá afectar los derechos funcionales ni disminuir las retribuciones básicas permanentes o personales de los funcionarios ni omitir la intervención de la Junta Departamental en los casos que resulte impuesta por mandato constitucional. El Ejecutivo Departamental dispondrá el alcance de la reformulación y la entrada en vigencia de la misma, teniendo en cuanta, fundamentalmente, las posibilidades efectivas de implantación y las disponibilidades financieras".

Art…) Sustitúyase el artículo 33 del Decreto Departamental No. 3947, por el siguiente: "Establécese que quienes presenten capacitación específica debidamente comprobada por una prueba de suficiencia y atendiendo a razones de servicio, ingresarán por el grado 04-O en el Escalafón Obrero – Sub Escalafón Obrero y Oficios – Nivel Operativo, acorde a las tareas a desempeñar".

Art…) Sustituyese el artículo 51 del Decreto Departamental No. 3881, en la redacción dada por el artículo 21 del Decreto Departamental No. 3947, por el siguiente: "Artículo 51). La retribución de la clase de cargos 11U, operará como tope máximo al que pueden llegar las retribuciones sujetas a montepío de los funcionarios cuya clase de cargos tenga una retribución mensual asignada inferior a la antes mencionada. En el caso de los funcionarios del Escalafón de Profesionales Universitarios se fija como tope la retribución de la clase de cargos siguientes. El tope para la case de cargos 12 U, será la retribución de la clase de cargos 13-A".

Art…) Sustituyese el artículo 29 del Decreto Departamental No. 3947 por el siguiente: "Artículo 29. En las ofertas de empleo público se podrá reservar un copo de los puestos de trabajo, para ser cubiertos entre personas que fueron contratadas bajo el régimen de becarios o pasantes con anterioridad al 31 de diciembre de 2020, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el cumplimiento de los requisitos para el acceso a la función pública".

"Art…) Modificase el artículo 79 del Decreto Departamental No. 3881, en la redacción dada por el artículo 37 del Decreto Departamental No. 3947, por el siguiente: "Artículo 79. Establécese que el Intendente podrá establecer por acto administrativo fundado, los casos en que pueda operar una disminución de la carga horaria con o sin disminución de la retribución. La reducción de la carga horaria será optativa si conlleva reducción salarial. En los casos que la medida tenga repercusión colectiva e implique adecuación salarial, deberá cumplirse previamente con la instancia de negociación colectiva a nivel bipartito".

"Art…) Eliminase los artículos 62 y 63 del Decreto Departamental No. 3947".

CONVENIO COLECTIVO.-

En la ciudad de Maldonado, a los 24 días del mes de mayo de 2021, por una parte, el Ejecutivo Departamental, representado por el Pro Secretario General Dr. Álvaro Villegas y el Director General de Administración y Recursos Humanos, Miguel Abella; y por otra parte ADEOM, representada por el Vicepresidente Félix Fernández y el Secretario General Carlos García, y los Delegados de AGM – ADEOM abajo firmantes, acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo, con vigencia por el período 2021-2025, el que se considera parte integrante del Convenio Colectivo suscrito el 19 de mayo de 2021:

A) Para la **temporada 2021-2022** se mantendrán las condiciones de trabajo, de contrato y de inclusión de las horas suplementarias que rigieron en la temporada 2020-2021.

Coordinadores de Playa. Se llevará a 8 el número de Coordinadores de Playa en el Grado 10-G y se convocará a concursos para ocupar esos puestos de trabajo (10-G). Período: 1° de diciembre al 31 de marzo, y Semana de Turismo. Se podrán postular los Guardavidas con más de 10 años de antigüedad en temporada.

B) RÉGIMEN CON VIGENCIA 1 DE OCTUBRE DE 2022.

1. **Prima por Presentismo.** Se fijarán en el Proyecto de Presupuesto Departamental, los siguientes valores, expresados al 1 de enero de 2021, para la prima por presentismo del Escalafón Guardavidas:

Grado	Presentismo $
08-G	13.060
09-G	13.060
10-G	19.589
11-G	26.123

La Intendencia Departamental reglamentará las condiciones para hacer efectivo el pago de dicha Prima, la que se percibirá por los servicios efectivamente prestados desde el 1 de diciembre hasta el 31 de marzo y durante la Semana de Turismo.

MEMORIA DE GESTIÓN PATRIMONIAL Y SOCIAL (PERÍODO 2020-2021)

2. **Prima de Riesgo.** La Intendencia Departamental reglamentará las condiciones para hacer efectivo el pago de Prima de Riesgo, la que ascenderá a $ 3.022 a valores 1 de enero 2021, generándose por el efectivo ejercicio de funciones de Guardavidas en playas habilitadas como hasta el presente. Se ajustará los 1 de enero, por la variación del IPC del año anterior.

3. **Reestructura Escalafonaria.** Establecer en el Proyecto de Presupuesto Departamental la siguiente estructura escalafonaria:

Escalafón Guardavidas

Grado	Retribución $
11-G	79.360
10-G	68.189 *
09-G	60.134
08-G	51.285

*Operativo – Conducción

4. El actual Grado 09-G se transformará en el grado 08-G. Los vínculos funcionales en el grado 09-G, cualquiera sea su modalidad, pasarán al grado 08-G, preservando de esa manera el sueldo básico (presupuestados, contratados anuales e incluso los zafrales en el supuesto de su contratación para la respectiva temporada).

5. En oportunidad de analizarse los requisitos para los distintos grados, en la Mesa con ADEOM, se tendrá en cuenta para el acceso al grado 10-G prioritariamente la antigüedad.

6. **Días libres trabajadores (régimen de temporada).** Los días libres sábados trabajadores entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo, y en Semana de Turismo, por personal afectado a la función de Guardavidas, se abonarán o compensarán, según el caso, a tiempo y medio calculado sobre el sueldo básico, más la generación de medio día libre por cada día libre sábado trabajado para usufructuar durante el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo del año respectivo.
   Los días libres domingos trabajados entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo, y en Semana de Turismo, por personal afectado a la función de Guardavidas se abonarán o compensarán, según el caso, a tiempo doble calculado sobre el sueldo básico.
   Será competencia de los Jerarcas del servicio distribuir los días libres a gozar, de forma tal que no afecte el servicio.

   Podrá la Administración incluir dentro del contrato zafral de guardavidas, el goce de las horas suplementarias que excedan la jornada laboral generadas durante el desarrollo de la función respectiva, lo que será reglamentado por el Ejecutivo Departamental.

7. **Días feriados trabajados.** Los días feriados trabajados por personal afectado a la función de Guardavidas se abonarán o compensarán a tiempo doble, calculado sobre el sueldo básico.
8. **Vinculación Contractual.** Coexistirán dos modalidades en el contrato zafral, a opción del Guardavidas y en interés del servicio. Cada guardavidas, deberá formular la opción antes del inicio de la temporada.

i. Franqueo. Se compensarán horas suplementarias (el tiempo y medio y el doble referido en el numeral 6 y el feriado trabajado) que excedan la jornada laboral generadas durante el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo más la Semana de Turismo inclusive, con la extensión del contrato (con extensión ininterrumpida del contrato).

ii. Liquidación mensual de los días libres y feriados trabajadores (el tiempo y medio o doble referido en el numeral 6 y feriados trabajados).

   En reglamentación. Se reglamentará por acto administrativo.

9. **Presupuestación.** En el año 2022 de los funcionarios que están en régimen de Contratados Anuales a la fecha (16), en el marzo de las presupuestaciones previstas en el Convenio Colectivo del 19 de mayo de 2021.

10. **Atendiendo a razones del servicio, se adicionarán 16 puestos de trabajo anuales en la IDM.**

- ✓ 8 Personas ingresarán como Contratados Anuales en el 2022 y 8 en el 2023 (entre los Funcionarios con 16 temporadas ininterrumpidas a la fecha).
- ✓ Se contratará en modalidad zafral en el grado 09-G proyectado a partir de la temporada 2023/24 a 34 guardavidas (entre los funcionarios con 16 temporadas ininterrumpidas a la fecha).
- ✓ 31 Funcionarios contratados anuales y presupuestales, accederán al grado 09-G proyectado, a partir de la temporada 2023/24.

11. La propuesta de franqueo anual progresivo, no implementada en el presente convenio ni en el marco del Presupuesto Departamental 2021-2025, será objeto de un informe de la Administración para la instancia de evaluación del siguiente presupuesto quinquenal.

C) **Ámbito de Planificación.** En el mes de agosto, previo a cada temporada, la Dirección General de Deportes formulará la planificación del trabajo y de la operativa de Guardavidas, promoviendo un ámbito de participación de los Coordinadores y del Sindicato.

D) i) Durante la vigencia del presente Convenio, ADEOM y AGM-ADEOM no realizarán medidas de carácter gremial por reivindicaciones salariales o contractuales; así como tampoco en otros asuntos que tengan relación con los temas acordados en el presente Convenio. ii) Las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, procederán a convocar al ámbito bipartito en un plazo no mayor a setenta y dos horas. En caso de no llegarse a acuerdo, las partes recurrirán a la instancia de conciliación del MTSS.
   Leída que les fue, se firman tres ejemplares de un mismo tenor.

CONVENIOS

TURISMO

Complejo Turístico Chuy.
Hostal, cabañas, bungalows, camping. Piscina climatizada, parques y recreación, spa. Afiliados **7%** de descuento (con tarjetas de crédito). Si el pago es contado un **5%** de descuento adicional. Beneficio todo el año. **T 4474 9425 – 4474 8113 – 2900 6122.**

Parque de Vacaciones
UTE /ANTEL – LAVALLEJA

Dto del 15% para afiliados y acompañantes en hospedaje durante todo el año (sujeto a disponibilidad). Se incluye: desayuno, almuerzo y cena. Menores de 14 50%. Menores de 3 años gratis. **2200 3010 – 2208 7789 –** parquereservas@aute.com.uy

"Pasaporte Aventura"
(Parque Grutas de Salamanca – Aiguá).
Dto del 10% costo diario de cabañas que son para 6 personas y precio diferencial en costo diario de parcelas en servicio de camping, cuenta con: agua, luz y servicio de ducha.
T. 095.353.035.

SERVICIOS DE SALUD

"Siempre" Servicio de Acompañantes.
Maldonado, San Carlos, Montevideo.
T 4266 0204

Centro Oftalmológico – NEOVISIÓN
Dto del 30% en control oftalmológico completo, realización de recetas para lentes, toma de presión ocular, todo lo relacionado a la consulta oftalmológica de policlínica.
Florida 671 – local 2. T. 42.27.01.54.

VISIÓN TOTAL ÓPTICA
Dto del 25% contado efectivo y 5% en caso de pago con tarjetas. Rincón 734. **T. 42.22.73.06.**

Óptica "Pupilas" – San Carlos
Dto del 15% en lentes de receta, de contacto y lentes de sol (no promociones). Pago contado o con tarjetas. Contacto: **4266 4331**

Óptica "Futura" – Maldonado
Descuento del 20% contado efectivo en lentes de receta y de sol. Contacto: **T 4224 8953.**

Óptica "Estela Jinchuk"
Dtos: 15% lentes de sol, 25% de receta (armazón y cristales), 15% contacto – descartables, 25% contacto – no descartables, 10% otros prod. **T. 4248 3234 – 095 811 273.**

ÓPTICA "La Lentería"
25% dto en armazones y cristales, válido para lentes de sol (contado, crédito y tarjetas). Pesquisa visual sin costo. Mantenimiento total de lentes. Asesoramiento personalizado.
T. 42 24 54 42 / 096 55 10 30.

ÓPTICA "Plaza"
35% dto en armazones y cristales para recetas. 20% en lentes de sol. 10% en compras prótesis auditivas. 20% en lentes de contacto. 15% en lentes de contacto. Servicios: reparaciones, ajustes, garantía total y respaldo productos. **Florida 805/807**
T. 42.24.26.35/094.045.993

CARDIOMOVIL
Servicio de Emergencia Médica – Móvil. Atención de urgencias (adultos y pediatría) 24 horas del día a domicilio. Consultas en policlínica con acceso a su amplia cartera de Especialistas (costo accesible). **T 4222 8778**

C.A.O.M.A. Servicio Odontológico
Dto del 20% en la mensualidad (afiliación individual). Otros beneficios: urgencias gratuitas las 24 hs., prevención gratuita, control periódico gratuito, financiamiento de órdenes, descuentos del 40% sobre el Arancel Odontológico, (consulta inicial sin costo), exoneración de la matrícula. Contactos:
Maldonado 4223 9291. San Carlos 4266 2862. Piriápolis 4432 4701.
Urgencias:
San Carlos 094 438 786. Maldonado 094 438 686. Piriápolis 094 435 909. Aiguá 094 517 275.

Atención Odontológica
(Dras. Elisa Carneiro – Mikaella Rodríguez).
Ventura Alegre 906 entre Zelmar Michellini y Solís. **T. 099.956.586 / 099.224.604**

AUGUSTA
Centro de Actividades Físicas y Terapias. Precios diferenciales para socios de ADEOM y familiares. **Sarandí 1310. T: 4226 6373 – 099 039 140**

Clínica Punta del Este
Descuentos del 25% para socios de ADEOM y familiares en consulta con especialistas. 10% de descuento en análisis. 10% de descuento examen de fertilidad. Contacto: **4249 8778**

COMPRAS

Macro Mercado.
Tarjeta Pass. Los socios de ADEOM acceden a importantes descuentos en la compra de comestibles. Se accede al penúltimo precio de lista. En compras de lunes a jueves precio final de lista. Contacto: **T 2200 2022/26 – 2209 6301**

Tarjeta "El Dorado"
Tarjeta para compra a crédito en mercados y tiendas de la cadena. Presentar último recibo de sueldo, constancia de domicilio y cédula en oficinas de ADEOM.

STADIUM
Descuentos del 10% en compras de calzado y ropa deportiva.

Barraca Luissi
Descuentos del 7.5% en cualquier tipo de compras (contado o tarjetas) con excepción de Portland o Hierro.

Ferretería "La Portera"
Descuentos del 10% en artículos tales como pinturería, herramientas de mano, artículos sanitarios, eléctricos y demás. **Francisco Martínez entre Zoilo Saldombide y José Nasazzi (Bo. Las Cooperativas).** También en su sucursal de **Maldonado Nuevo, calles 7 y 1. T. 42.23.23.47.**

ANCAP Santa Teresa
10% de descuento en el precio de lista de lubricantes, aceites y filtros. 15% de descuento en todos los servicios a realizar (lavado, service). **Avda. Santa Teresa y Avda. Aiguá – Maldonado.**

"Nilo" Flores y Plantas – San Carlos
Descuentos del 20% par socios. Contacto: **T 4266 2814**

CENTROS DE ESTUDIO

Universitario "Francisco de Asís"
Descuentos del 20% en carreras universitarias. Contacto: **4222 3441 – 4223 8551**

SEGURIDAD

Centro Protección de Choferes
Asesoría Jurídica en materia de accidentes de tránsito, mediante el pago de una cuota mensual ($ 80). Contacto: **T 4223 6524 – 4222 9710**

PREVISORAS

Previsora Afentis
Descuentos del 5%, 10% y 15% para afiliados de ADEOM en los diferentes servicios. Por consultas **4434.9323.**

797.261 GRACIAS

¡¡¡Habrá referéndum!!! Primero y antes que nada queremos saludar y reconocer la militancia de aquellas y aquellos que desafiando y enfrentando las difíciles condiciones que atraviesa nuestro país, en plena pandemia y las enormes restricciones para movilizarnos y encontrarnos con la ciudadanía, fuimos capaces una vez más de vencer las barreras del silencio y la desinformación, por parte de casi todos los medios de comunicación, así y todo se recolectaron miles y miles de firmas que nos dejan en las puertas de una nueva hazaña democrática, como lo será sin dudas el referéndum.

Quedó demostrado una vez más la vigencia, la reserva del pueblo trabajador uruguayo, que de la mano de la unidad, la organización y la militancia se comió la cancha, primero desde la interna familiar y nuestras/os allegados para después salir a las calles, barrio a barrio, y diferentes cantones desplegados en todo el territorio.

Esta gesta respondió a acciones colectivas no individuales; las hazañas en nuestro país siempre han sido el fruto de combates colectivos. Esta instancia quedará impregnada en el tiempo como un hecho histórico, como un tremendo revés a la oligarquía nacional, a las clases dominantes y al gobierno soberbio y antipopular. Jamás se debe subestimar a un pueblo; al decir de Alfredo Zitarrosa **"atrás del pueblo, el pueblo"**.

En esta coyuntura, el movimiento popular respondió, como siempre lo hizo, con dos elementos importantes para cualquier causa como lo son la solidaridad y la organización, como se viene haciendo a lo largo y ancho de nuestra Patria, son miles de uruguayas y uruguayos sosteniendo ollas populares para darle respuesta al hambre, que es el verdadero drama que enfrentan nuestras/os hermanos a diario, con una realidad que quema y no se puede ocultar, con 100.000 nuevas/os pobres producto de la feroz restauración conservadora, que lleva adelante el gobierno nacional, imponiendo políticas neoliberales, achicando el gasto social, priorizando el ajuste fiscal y concentrando más riqueza y poder a las grandes clases dominantes, en una clara señal de profundización de la desigualdad.

Y es en esta perspectiva que las y los militantes sindicales en clave de unidad, sufriendo rebajas salariales, precarización laboral, pérdidas de puestos de trabajo, han decidido salir a la calle a luchar y ensanchar la democracia, haciéndole frente a esta Ley (que no es una) porque de urgente nunca tuvo nada, si de privatizadora, antidemocrática y anti-pueblo.

En este corto período de aplicación, ya se ha visto lo nociva que es para la población, algunos ejemplos de ello son: los combustibles, han aumentado dos veces desde que se votó la LUC, esto es así porque el artículo 235 de la LUC establece la obligación de ajustar mensualmente o casa 60 días los precios de los combustibles. Otro punto no menos importante es el desmantelamiento de ANTEL y el beneficio a las empresas extranjeras (trasnacionales), la LUC beneficia claramente a la competencia de nuestra



“Nada podemos esperar si no es de nosotros mismos” J. Artigas

telefónica estatal, mintiendo una y otra vez a todo el pueblo uruguayo, como por ejemplo que nos veríamos beneficiados con las tarifas, cuando se dio todo lo contrario, recordar que aumentó también UTE, OSE y ANTEL.

Porqué decimos además que es una Ley represiva, vemos con preocupación las persecuciones a militantes sindicales, cuando ejerciendo derechos constitucionales a expresarse libremente, organizarse y movilizarse a las y los hermanos de la enseñanza, de UTE y ahora se suma el SUNCA en UPM 2, donde el Ministerio del Interior fue a vigilar si se hacían piquetes durante un paro, y el peor de los argumentos fue que las disposiciones de la LUC sobre relaciones laborales, eran precisamente para eso. Por esto y mucho más nosotros entendemos que la LUC aparte de debilitar a las empresas públicas, recorta las libertades de las personas, alimenta el incremento de la informalidad laboral (artículo 215), abre una puerta peligrosa a las operaciones de lavados de activos (artículo 225). Es muy negativa por su forma y contenido, y si a eso le sumamos un Presupuesto Nacional plagado de recortes y políticas salariales que viene llevando adelante el gobierno de coalición, en una clara señal de retroceso, de restauración conservadora, por lo tanto tenemos motivos de sobra para redoblar y encarar la segunda etapa (que es lo que se viene) con más unidad, más amplitud, más militancia en las calles, los sindicatos, y en todos lados, no solo para seguir escribiendo la historia sino para empoderarnos de nuestro propio destino y la preciada felicidad dignamente.

Marcelo López
Presidente ADEOM



Incertidumbre Laboral
Incertidumbre Cultural

¡Sin educación no se construye futuro!

Reclamamos:

- Estabilidad laboral
- Trabajo digno y formal
- No más contratos chatarra



ADEOM MALDONADO

PIT-CNT

En defensa de la Cultura y el Arte
ESCUELAS DE ARTE MALDONADO
(EEAA)