



EL FARO



Maldonado, Abril 2025. Número 115. Esta edición tiene 12 páginas, tiraje 1.000 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

NACE LA PLATAFORMA



SEGUÍ NUESTRAS REDES Y MANTENTE INFORMADO:



ADEOM Maldonado



adeommaldonadooficial



ADEOM Maldonado



ADEOM Maldonado OFICIAL

Visitá nuestra web: adeomaldonado.org

DONAR SANGRE
ES DONAR VIDA

¡Por vos, por todos/as!

CONVENIO ADEOM HEMOCENTRO

Agendá día y hora: en la web hemocentro.uy
O por teléfono: 4225 8509 / 4225 8510 / 4225 8511

CLASES DE

YOGA

CON **CARLA PICCINI**

EN ADEOM MALDONADO

MARTES Y JUEVES DE 17 A 18 HS.

SIN COSTO PARA AFILIADAS/OS
Y UN FAMILIAR

CONSULTAS AL TEL.: 097 011 392

STAFF

El Faro de ADEOM Maldonado

Es una publicación periodística que edita el Consejo Ejecutivo de ADEOM Maldonado.
Redacción y Administración: sede gremial de calles Román Guerra No. 901, Maldonado. La distribución de El Faro es gratuita. Teléfono: 42.22.58.16.

El Faro se imprime en los Talleres de IMPRESORA AURELIA de Montevideo. Tel. 25060105.

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. Directora: Catalina Díaz. Sub director: Matías Correa. Editor: Luis del Puerto.
Corrección: Catalina Díaz y Luis del Puerto. Diseño Gráfico: Sebastián Antonini y Luis del Puerto. Fotos: Pablo Serrón y Luis del Puerto.



¿Qué desafíos enfrentamos hoy como trabajadoras/es organizados?

Nos encontramos en un momento puramente electoral, estamos en la puerta de una elección departamental y municipal, donde elegiremos al futuro intendente y futuros alcaldes para los diferentes Municipios.

Como Sindicato venimos hace meses trabajando en recorridas por todo el departamento recolectando múltiples insumos, inquietudes, aportes y necesidades, que en definitiva son derechos para todas y todos los trabajadores. Con la voz de todo el colectivo, se confeccionó la Plataforma Reivindicativa para el próximo período 2025-2030, que se votó por unanimidad en la Asamblea General realizada el 26 de marzo pasado.

¿Qué caminos nos proponemos construir? Venimos de una mala experiencia (no en vano estuvimos 11 meses en conflicto), porque al día de hoy esta administración no ha cumplido en su totalidad con el convenio colectivo incluido en el presupuesto departamental, que ellos mismos firmaron con nosotros y fue votado por la mayoría de ediles integrantes de la Junta Departamental, pertenecientes a la misma línea de gobierno. Así se lo mencionamos al ex Director de Recursos Humanos, hoy candidato a Intendente Miguel

Abella y al Secretario General Dr. Álvaro Villegas, cuando nos reunimos por última vez en nuestro Sindicato. Nuestro colectivo sabe bien que debe permanecer en alerta para que estas cosas no vuelvan a ocurrir. Para eso es preciso recorrer los caminos de la **UNIDAD, SOLIDARIDAD y LUCHA**, de lo contrario estamos destinados al fracaso.

Entonces, nosotros nos preguntamos: Venga quien venga, pondrá toda su voluntad política, honestidad, transparencia y compromiso para cumplir con lo que firme con nosotros en ese documento? Documento que luego será seguramente aprobado en la Junta Departamental y refrendado en el MTSS.

Por otra parte, queremos señalar una muy buena noticia, no sólo para los municipales a nivel nacional, sino para toda la ciudadanía en general, que se acaba de votar en la Cámara de Diputados el ingreso a la función pública (Intendencias), por concurso y/o sorteos; para nosotros acá en Maldonado es una doble satisfacción, porque se supone que el famoso artículo 30, del que tanto se ha hablado, caería por su propio peso. De alguna manera, se estaría parando con el clientelismo político, tantas veces denunciado desde esta organización, que siempre veló por las reglas claras, la transparencia y la igualdad de

condiciones para todos los vecinos de Maldonado que aspiran a ingresar como trabajadores a la IDM.

Para culminar esta editorial, queremos decirles a nuestras queridas y queridos compañeros que desde la dirigencia somos sabedores de las dificultades que encontraremos en el camino de este nuevo proceso del cual estamos hablando, pero también somos conscientes de nuestras fortalezas a la hora de organizar la lucha en defensa de nuestra clase trabajadora. Asumimos el compromiso de liderar con transparencia y determinación, buscando las mejores estrategias para alcanzar nuestros objetivos comunes. Creemos en la unidad intelectual como herramienta para proyectar y sostener ese camino colectivo; dicha unidad intelectual como base para avanzar con firmeza en nuestras conquistas.

Convertiremos cada dificultad en una oportunidad para crecer y avanzar.

¡Hasta la próxima compañeras y compañeros!

Por: Catalina Díaz
Presidenta de ADEOM Maldonado

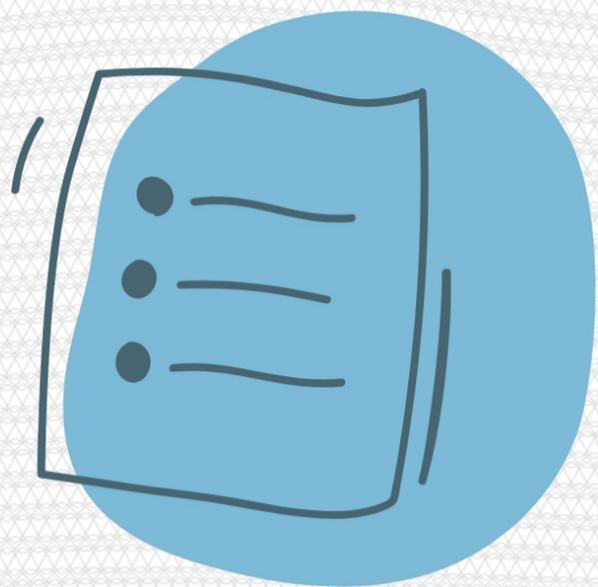


el ÓMNIBUS

Miércoles y viernes | 9:00 hs.



ESCUCHALA EN
adeomaldonado.org



PLATAFORMA REVINDICATIVA

2020-2025



ADEOM MALDONADO

Para la discusión de esta Plataforma, será necesario:

- **Cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República, en sus artículos 61º y 62º.**
- **La debida previsión presupuestal, que permita el efectivo desarrollo de la misma.**
- **La presencia en las mesas de acuerdo de por lo menos, un integrante (cargo político) con poder de decisión, independientemente del equipo que la Administración designe para estas instancias.**

Artículo 61.- Para los funcionarios de carrera, el Estatuto del Funcionario establecerá las condiciones de ingreso a la Administración, reglamentará el derecho a la permanencia en el cargo, al ascenso, al descanso semanal y al régimen de licencia anual y por enfermedad; las condiciones de la suspensión o del traslado; sus obligaciones funcionales y los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten, sin perjuicio de lo dispuesto en la Sección XVII.

Artículo 62.- Los Gobiernos Departamentales sancionarán el Estatuto para sus funcionarios, ajustándose a las normas establecidas en los artículos precedentes, y mientras no lo hagan regirán para ellos las disposiciones que la ley establezca para los funcionarios públicos. A los efectos de declarar la amovilidad de sus funcionarios y de calificar los cargos de carácter político o de particular confianza, se requerirán los tres quintos del total de componentes de la Junta Departamental.

CAPÍTULO I "Retribuciones Económicas"

1. Fórmula por ajustes e incrementos salariales
2. Incentivos Jubilatorios
3. Partida por exposición a riesgos especiales: de vida, intoxicación, contagio de enfermedades, entre otros.
4. Prima por Antigüedad
5. Zona Balnearia
6. Asignación Familiar
7. Salario Vacacional
8. Modificaciones al Reglamento de Viáticos
9. Régimen de Permanencia a la Orden
10. Otros beneficios económicos: Afiliación Médica, Partidas Fijas, Contribución Inmobiliaria, Libreta de Conducir para choferes y maquinistas, otros.

Nichos y Panteones en las Necrópolis del Departamento.

CAPÍTULO II "Condiciones de Trabajo"

1. Inversión en: SST Servicio de Seguridad en el Trabajo (Seguridad Laboral, Capacitación)
2. Protocolos: de Prevención – Acoso Laboral y Sexual – Adicciones
3. Asistencia jurídico/legal
4. Reglamento de Licencias
5. Proyecto de Cooperativa Sindical (PVS)
6. Tercerizaciones
7. Personas con discapacidad y personas pertenecientes a minorías.
8. Salud Mental

CAPÍTULO III "Carrera Funcional"

1. Manual de Descripción de Tareas
2. Evaluaciones del Desempeño
3. Capacitación y Concursos
4. Llamados públicos e internos. Ingreso a la función pública, cambio contractual – zafrales.
5. Vacantes Presupuestales
6. Ascensos
7. Presupuestaciones y Confirmaciones de Cargos
8. Rebaja de la carga horaria o disminución de la jornada laboral

CAPÍTULO I

“RETRIBUCIONES ECONÓMICAS”

1- Fórmulas por ajustes e incrementos salariales.

a. Ajustes salariales (y de todas las partidas), anuales por el 100% de la inflación futura (100% IPC proyectado anual).

b. En caso que se constate que el resultado del ajuste fuera inferior a la inflación comprobada por el BCU, se aplicará un porcentaje adicional como correctivo igual a la diferencia comprobada.

c. Incremento salarial real porcentual (por encima del IPC).

d. Se acordará una cláusula gatillo de aplicación en el mes de octubre/2027, que establezca un ámbito de intercambio entre el Sindicato y la Administración, para determinar la necesidad del cambio de tiempos entre ajustes (según variación de inflación), como también el incremento salarial, mediante la incorporación al salario de partidas económicas.

2- Incentivos Jubilatorios.

a. Establecer como fórmula de incentivo, para aquellos funcionarios con causal:

1) El pago hasta la finalización del presente período de gobierno departamental de un subsidio mensual equivalente a la diferencia entre su jubilación y el último salario percibido.

2) O el equivalente a **24 sueldos**. Dicho beneficio tendrá alcance tanto a funcionarios presupuestados o contratados permanentes con menos de 70 años de edad. Evaluar la situación de quienes excedan los 70 años, para incorporarlos. El pago de los mismos podrá ser opcional, pudiendo elegir en un solo pago (los 24 sueldos), o dividirlo en 24 meses, sin exceder la fecha de finalización del período de gobierno, lo que podrá significar que se realice en menos cantidad de meses.

b. Este beneficio se extenderá hasta el 31/12/2029 y luego de aceptar el mismo, el trabajador/a, contará con seis meses para la certificación de la causal jubilatoria.

c. En caso de fallecimiento del beneficiario/a de los haberes correspondientes al incentivo, los mismos corresponderán a quien o quienes hubieran sido designados por el o la titular.

d. Establecer el premio por retiro como parte de la Carrera Funcional para que el mismo trascienda los períodos de gobierno.

e. Aquellas/os trabajadoras municipales que accedan al causal jubilatorio a través de otra Caja, otorgar un premio retiro de **24 sueldos**.

f. Para aquellos funcionarios que durante el período tuvieron causal jubilatorio pero no alcanzasen las 6 BPC de jubilación, contemplar la adjudicación de más cantidad de sueldos por retiro.

g. Mantener el beneficio del pago del 50% de la cuota mutual de por vida.

h. Solicitar a la Dirección General de Administración y Recursos Humanos, listado de compañeros al 31/12 de cada año durante el próximo período de gobierno, que llegarán con causal jubilatorio, para así tener una idea clara de la cantidad de retiros en el siguiente período y poder calcular el ahorro de la próxima Administración.

i. Mantener canales de comunicación que le permitan al sindicato conocer de primera mano la cantidad de retiros que mes a mes se produzcan (al amparo de este incentivo), en virtud del trabajo posterior de Carrera Funcional y posible reestructura escalafonaria a realizarse.

j. Serán incluidos dentro de este régimen de incentivos, los compañeros Docentes Zafrales de Cultura, Políticas Educativas y Guardavidas.

k. Para quienes en modalidad de zafrales contasen con más de 20 años de servicio en esta condición, y sin necesidad de configurar la causal jubilatoria, se pondrá a disposición la posibilidad de acceder a 20 sueldos en un solo pago como incentivo de renuncia. Para quienes contasen con menos de 20 años en calidad de zafrales, el monto será de 12 sueldos.

3- Partida por exposición a riesgos especiales: de vida, intoxicación, contagio de enfermedades, entre otros.

- Implementar el pago de una partida por riesgo para las diferentes tareas que

revisten las siguientes categorías en relación al mismo, sin perjuicio de atender las necesidades en materia de seguridad laboral:

Riesgo de vida.

- Trabajo en altura (más de 2.5 metros), exposición a riesgo eléctrico en trabajos con tensión, manipulación de sustancias químicas (manejo de combustibles a granel o transporte del mismo, inspectores de Tránsito, etc.).

Riesgo por intoxicación.

- Manejo o racionamiento de productos tóxicos que implique posible intoxicación o envenenamiento, inhalación permanente de gases tóxicos, producto de la fundición de metales, manejo de asfalto (exposición a riesgos químicos).

Riesgo de contagio por enfermedades.

- Implica aquellos compañeros que pudieran estar expuestos a contagios de diferentes enfermedades como los que realizan tareas en necrópolis, policlínicas, zoológicos, refugio de mascotas, barométricas, recolección de basurales, sanitarios.

- Vigilancia de la salud, prevención de enfermedades profesionales, exposición a riesgos biológicos.

» El reconocimiento mediante partidas de dinero a las tareas antes mencionadas, estará sujeto al cumplimiento estricto de los trabajadores a los protocolos de seguridad y prevención en el trabajo, diferenciando la remuneración entre tarea permanente y eventual.

» Se entiende por tarea permanente, a aquellos funcionarios que permanentemente están expuestos a estos riesgos, a solicitud del servicio.

» Se entiende por tarea eventual, aquellos funcionarios que eventualmente por tareas designadas son expuestos a estos riesgos.

» El pago de la dedicación, será acorde a estas dos categorías (partida permanente o partida eventual).

» Para el otorgamiento de esta Partida, será necesaria la realización de un relevamiento (evaluación e identificación) de todos los riesgos vinculados al trabajo que realizan la totalidad de los Escalafones, identificando aquellos que necesiten pronta atención.

4- Prima por Antigüedad

1. Ajustar el monto de la misma a \$ 1.700 mensuales por año trabajado, con tope en 25 años de servicio.
2. Al amparo de lo establecido en el Decreto Departamental No. 3828 (Estatuto del Funcionario), en su artículo 27º, bajar a dos años de antigüedad para comenzar con el cobro de dicho beneficio.
3. Inclusión dentro de este beneficio al personal zafral, reglamentando en acuerdo con ADEOM las bases para el cobro de la misma.

5- Zona Balnearia.

- Establecer una “zona balnearia” por todo el año, en lugar de una “prima por temporada”, por los meses de diciembre, enero, febrero y marzo.
- Las tareas que se realizan en el departamento de cara a la temporada estival, ocupan los doce meses del año.
- La misma se ajustará en los mismos períodos y porcentajes que los salarios.
- Para el cálculo de la denominada “zona balnearia”, tomar en cuenta como aditivo lo establecido en el actual Decreto Departamental 4036 por concepto “Prima de Fortalecimiento).

6- Asignación Familiar

- Extender el pago de este beneficio, hasta los 21 años de edad, siempre que se constate que el hijo/a continúa estudiando mediante certificación correspondiente.

7- Salario Vacacional

- Eliminación del tope de pago de veinte (20) días por este concepto, establecido por el art. 48º del Decreto Departamental No. 3881.
- En su lugar, el pago de la Partida, para el mejor goce de la licencia anual, ascenderá a un monto del total de días generado por cada funcionario, con un mínimo de veinte (20) días.

8- Reglamento de Viáticos.

- Inclusión de la totalidad de los Escalafones.
- Creación del 1/2 viático, para distancias cortas.
- Readequación del reglamento de viáticos.

9- Régimen de Permanencia a la orden

Amparar dentro de lo establecido en el numeral 51º del Decreto Departamental No. 3947, aquellos trabajadores que por

requerimiento del servicio deban permanecer bajo esta modalidad.

10- Otros Beneficios Económicos:

Afiliación Médica - Partidas Fijas - Contribución Inmobiliaria – Libreta de Conducir para choferes y maquinistas, otros – Nichos o Panteones en las Necrópolis del Departamento.

1. **Afiliación Médica.-** La Contribución de la Intendencia Departamental de Maldonado al seguro de asistencia médica integral, ascenderá al monto mensual equivalente al cien por ciento (100%) de la cuota de su afiliación a una mutualista del departamento. De existir cotizaciones diferentes en la cuota mutual, el beneficio establecido se fijará en la más alta.

En caso de resolverse la inclusión de los funcionarios municipales en el régimen previsto por FONASA Fondo Nacional de Salud, la contribución de la Intendencia Departamental de Maldonado, al seguro de asistencia médica previsto, será una suma equivalente al 100% de lo indicado.

2. **Contribución Inmobiliaria.-** Exoneración del 100% por única vivienda para las/os trabajadores municipales presupuestados o contratados permanentes y zafrales. Para el caso de funcionarios que perciban ingresos equivalentes o inferiores a dos salarios mínimos nacionales y fueran arrendatarios de viviendas, se le aportará en forma mensual una ayuda equivalente al valor de 2 BPC. El arrendamiento deberá ser comprobado por quien pretenda acceder al

beneficio.

3. Libreta de conducir, otros.-

- a. En este caso, la exoneración del 100% del costo o valor del trámite para choferes y maquinistas de la Intendencia de Maldonado, así como también para los inspectores afectados a los birrodados de la IDM, mediante el otorgamiento de una “licencia oficial”.
- b. Estudio o análisis de posibles descuentos para las/os trabajadores municipales que tramiten su licencia de conducir particular o tributo municipal, referido a actividades deportivas.
- c. Autorizar la emisión de abonos de transporte a aquellos funcionarios municipales que deben trasladarse desde otras localidades a su lugar de trabajo, quedando excluidos de este beneficio, quienes se encuentren en grado superior al A08 o su equivalente al sueldo básico en el resto de los escalafones.

4. **Nichos y Panteones en las Necrópolis del Departamento.-** Es intención de este sindicato, emular la obra realizada en la Necrópolis de Maldonado en el año 2021, a partir de la cual todas/os los afiliados a ADEOM, cuentan con un lugar donde descansan en paz los restos de sus seres queridos.



Asamblea General en AJUMM. Foto: Pablo Cerrón

CAPÍTULO II

“CONDICIONES DE TRABAJO”

1- Inversión en: SST Servicio de Seguridad en el Trabajo (Seguridad, Capacitación)

» Sobre la base del Decreto 127/014, elaborar los protocolos de prevención de seguridad por área de trabajo, atendiendo las diferentes situaciones de riesgo que revisten las mismas. SST Servicio de Seguridad en el Trabajo. A través de las mesas de negociaciones (bipartitas), buscar los acuerdos necesarios para identificar, prevenir, o minimizar los diferentes riesgos existentes.

» La capacitación de nuestros trabajadores, será imprescindible para formar a los mismos en pos de la correcta aplicación de los protocolos, así como también los cursos o talleres de formación, en los que a la tarea específica se refiere.

» En lo que respecta al rubro “inversión en seguridad”, lo que se pretende es que la nueva Administración tome como obligación incluir en el próximo Presupuesto Departamental, un “rubro o sub rubro” para inversión en materia de seguridad, tanto personal como colectiva, mejoras y mantenimiento de áreas de trabajo. Garantizar los espacios de descanso para todos los trabajadores. Además de adoptar en forma metodológica, el sistema de memoria descriptiva de maquinaria y herramientas, para garantizar así, el óptimo funcionamiento de las mismas, en pos de minimizar riesgo de accidentes; siendo esto también parte integral de los protocolos.

» Respecto a la organización del trabajo, las órdenes de servicio, deben ser impartidas por jerarquías del mismo escalafón, en atención a la necesidad e idoneidad en la tarea. Ejemplo: al personal afectado al escalafón CH, deben ser dadas por aquellos con conocimiento de dicha función.

2- Protocolos: de Prevención – Acoso Laboral y Sexual – Adicciones.

» En este punto, ratificar los acuerdos ya alcanzados (Acoso Laboral y Sexual, Actuación del Cuerpo Inspectivo de la Dirección General de Tránsito), garantizando la correcta aplicación del mismo.

» Avanzar en la firma de un Protocolo sobre

Adicciones, tomando como referencia el aplicado en su momento.

3- Asistencia jurídico / legal

» Entendemos que siendo funcionarios de la Intendencia Departamental de Maldonado, y expuestos a las diferentes tareas que se nos encomiendan (aquellos que mantienen contacto directo con la población del departamento), y que muchas veces se ven involucrados/as involuntariamente en situaciones complejas que implican ser objeto de una denuncia por particulares (justificada o no), y que en definitiva la misma genere que el trabajador/a fuera forzado a concurrir ante la Justicia, quien represente al mismo en una primera instancia, deberá ser un profesional (abogado/a), puesto a disposición por el Área Jurídica de la Intendencia Departamental de Maldonado.

4- Reglamento de Licencias.

» Equiparar licencia por paternidad en igual cantidad de días que así lo establece la Ley No 20.312.

» Modificar reglamentación de licencia por estudios (tomar en cuenta para este goce, otros aspectos además de exámenes), posibilitar fraccionar los 20 días de licencia en más de 4 veces.

» Inclusión dentro de este Reglamento del personal Zafra.

5- Proyecto de Cooperativa Sindical (PVS)

» Inmersos en el Plan de Vivienda Sindical (PVS) y continuando el proceso iniciado con “COVIADEOM 6 DE MARZO”, entendemos necesario que esta Administración incluya dentro de su Presupuesto, la adjudicación de tierras en otras localidades del departamento.

» Esto, tan necesario para las/os trabajadores que aún no cuentan con vivienda propia, es un derecho consagrado en la Constitución de la República, no un beneficio, buscaremos que sea respetado como tal.

6- Tercerizaciones.

» Es urgente acordar, un alto al permanente avasallamiento que se lleva adelante mediante la ocupación de áreas, oficios y servicios que corresponden a las/os funcionarios municipales, a través de la contratación de ONG, Fundación “A GANAR”, Monotributistas.

» La realización de un relevamiento por áreas (dentro del trabajo del Manual de Tareas), nos dará un panorama claro de la realidad que tenemos a lo largo y ancho del departamento.

» La información que surja además, a partir de los retiros por incentivo que se den, luego de puesto en vigencia el nuevo Presupuesto Departamental, también será insumo más que importante a la hora del armado de una nueva posible estructura.

» Esto dará un panorama claro y real de aquellas áreas, servicios u oficios que obligatoriamente deben ser realizadas por mano de obra municipal.

» Jerarquizar nuestra labor defendiendo la premisa histórica “a tarea municipal, trabajador municipal”, limitar las tareas afectadas a los tercerizados en favor de la recuperación de puestos de trabajo municipales.

7- Personas en situación de discapacidad y personas pertenecientes a minorías.

» Control estricto sobre cumplimiento de lo establecido en el Art. 49º de la Ley No. 18.651.

» Creación de una Comisión Bipartita (ADEOM / Administración), para el tratamiento de: condiciones de trabajo, vinculadas a compañeros en situación de discapacidad, desde el punto de vista global. Como así también la atención de aquellos trabajadores que tengan dentro de su grupo familiar alguien en esta situación.

» Las personas pertenecientes a minorías, tienen derecho a participar en la vida cultural, religiosa, social, económica y pública de nuestra República. Por tanto deberán ser contemplados (en función de las

leyes y normativas vigentes) en este mismo marco.

- » No sólo es necesaria la creación de un ámbito bipartito (ADEOM – Administración) que aborde estas temáticas, sino que

también se requiere personal idóneo en el área de Recursos Humanos de la IDM, por tanto se solicitará contar con personal capacitado, técnicos especializados en la materia.

8- Salud Mental

- » Atención de la problemática de salud mental, a raíz de las diferentes situaciones laborales que afectan a las/os trabajadoras.

CAPÍTULO III

“CARRERA FUNCIONAL”

1- Manual de Descripción de Tareas

- Retomar el proceso iniciado en el período anterior, fijando mediante acuerdo, objetivos alcanzables en el corto plazo, como ser el relevamiento que se había acordado y que nunca se concretó.

- Tomando esto como punto de partida, diseñar un plan de trabajo para la implementación de los cambios que podrán darse en forma progresiva (por área, sector o dirección), con alcance también a los Municipios.

- Los cambios están relacionados a incorporar un sistema de trabajo organizado, que respete la función de cada trabajador/a, remunerando a los mismos acorde a la función que realizan, incorporando la categorización de tareas, bajo la premisa “a igual tarea, igual remuneración”.

- En este sentido, este sindicato ya cuenta con un proyecto que presentará nuevamente en los ámbitos que corresponda para ser contemplado.

2- Evaluación del Desempeño

- Evaluaciones del desempeño en dos instancias dentro del próximo período de gobierno (2026 – 2028), para generar además de los ascensos por concursos en los llamados internos, otras instancias que se pudieran considerar.

- Tomando en cuenta las experiencias ya vividas, para estas evaluaciones, se trabajará en adecuar los mecanismos existentes, para el mejor y más acertado resultado de estas instancias. Modificando o corrigiendo cualquier punto que en el pasado hubiera generado injusticias, dotando de las mayores garantías al proceso.

- ADEOM Maldonado presentará como

“proyecto”, los lineamientos a seguir como Manual de Evaluación, con la composición de los Tribunales y mecanismos de aplicación.

3- Capacitación y Concursos

- Será imprescindible impulsar talleres de formación para las/os trabajadoras en general (de todos los escalafones), a través de los acuerdos que se pudieran alcanzar con la nueva Administración. En este punto, la capacitación como los concursos, están directamente relacionados. No tiene sentido alguno impulsar concursos, sin previamente haber capacitado a nuestros trabajadores (apostando al mejor desarrollo de los mismos).

- La capacitación como inversión, los cursos como mecanismos de evaluación y derecho igualitario para los ascensos.

4- Llamados públicos e internos. Ingreso a la función pública, cambio contractual – zafrales.

- Para este sindicato, las únicas modalidades de ingreso deberán ser por sorteos o concursos,

- Ante la necesidad de ocupar una vacante primero se realizará un llamado interno y en caso de no haber postulantes se procederá a un llamado externo.

- La participación directa del sindicato en la elaboración de las bases en materia de llamados internos a ocupar vacantes y seguimiento de todos los procesos, apunta a garantizar que los derechos de las/os trabajadoras a acceder a las mismas estén amparados por reglas justas y en igualdad de condiciones para todos.

- Ante el fallecimiento de un trabajador/a en funciones, y luego de constatar que se trataba del único o principal sustento de la familia, otorgar el ingreso a la

función de un integrante de su núcleo familiar (padre, madre, cónyuge, hija/o).

- Ante la creciente necesidad de la población de los servicios que brindan los trabajadores zafrales, es necesario extender la relación contractual en forma permanente. Esto es fundamental para fortalecer la cultura, la educación, seguridad y prevención en el departamento.

5- Vacantes Presupuestales

- Mediante la Negociación Colectiva, establecer la creación de cargos.

- Establecer por Decreto Departamental, la no eliminación de vacantes presupuestales que se puedan generar a partir: del incentivo jubilatorio, fallecimientos, renuncias, ceses, entre otros.

- Todo lo anteriormente establecido podrá ser insumo para una eventual reestructura escalafonaria.



6- Ascensos

- Entendemos que el ascenso debe ser en base a que se demuestre la necesidad del cargo a proveer, el conocimiento, antigüedad y responsabilidad (el ascenso como reconocimiento a la capacidad de asumir nuevas responsabilidades).

- Para establecer un proceso transparente y justo en lo que refiere a este tema, sobre la base de un sistema de derecho al mismo, es que será imprescindible establecer para esto, los procesos de evaluaciones del desempeño, considerando como necesarias dos instancias dentro del próximo período.

Estas evaluaciones serán elementos de consideración, junto a los concursos para ocupar las vacantes que se generen o los cargos que se entiendan disponibles para ser ocupados por aquellas/os trabajadoras/os que se considere, están preparados para asumir dichos cargos.

- En relación al ascenso de cargos de responsabilidad relativa (mínima o básica), el elemento a considerar será el legajo, la antigüedad y podrán ascender hasta un nivel establecido, donde la responsabilidad del cargo no implique tareas de conducción o conducción superior.

- Dentro de este punto, tomar en cuenta a trabajadores Presupuestados, Contratados Permanentes y Zafrales.

7- Presupuestaciones y Confirmaciones de Cargos

- En lo que respecta a presupuestaciones, no se puede desconocer el grado de vulnerabilidad que recae sobre las y los trabajadores municipales con respecto a la estabilidad laboral. El cambio contractual de contratado permanente a presupuestado, no es otra cosa que eso, "estabilidad".

Por este motivo, entendemos que un trabajador contratado con 2 años de antigüedad y contando dentro de ese período con una evaluación primaria favorable que implique un desempeño acorde a sus responsabilidades dentro del cargo, sin ausencias no justificadas y buen comportamiento, debería ser considerado para el cambio dentro de un período de gobierno.

- Con respecto a las confirmaciones de cargos, éstas son el mecanismo para acreditar en forma definitiva un cargo determinado luego de un período de tiempo pre establecido, donde la compensación por tarea diferente al cargo o subrogación de cargos haya

demostrado que la o el trabajador están aptos para cumplir en forma permanente esta función.

- De esta forma, las y los trabajadores no quedarían sujetos a la especulación e inestabilidad de la función en forma permanente.

8- Rebaja de la carga horaria o disminución de la jornada laboral

- Esta reivindicación, ADEOM Maldonado hace mucho tiempo la viene llevando adelante, alineándose con la realidad a nivel mundial.

- Queda demostrada la necesidad de implementar nuevas políticas con respecto al trabajo, que cambien sustancialmente la realidad que conocemos para beneficio de las partes (funcionarias/os, Administración y los beneficiarios del servicio, las/os contribuyentes).

- Dentro de universo de diferentes tareas y oficios que se realizan en la Intendencia Departamental de Maldonado, existe variada carga horaria (Universitarios, Administrativos y Especializados - 30 horas semanales, Inspectivos y Servicios Auxiliares - 40 horas semanales, Obreros y Choferes - 42.5 horas semanales, Guardavidas - 35 horas semanales y docentes - hasta 140 horas mensuales). Es necesario adecuar y unificar la carga horaria, sin pérdida salarial, estableciendo justicia e igualdad entre los trabajadores.

- Es pertinente y necesario, avanzar en la reducción de la jornada laboral porque, como lo señala la OIT, "el tiempo de trabajo y la duración de la jornada laboral, junto con el salario, son de las condiciones de empleo más importantes para los trabajadores, y ésta afecta a la salud física y mental de las personas, la seguridad en el trabajo y la posibilidad de realizar actividades fuera del ámbito laboral".

- En 1915, Uruguay fue pionero en la reducción de la jornada laboral a 8 horas diarias, sin embargo, hoy es "uno de los países con la duración de la jornada laboral legal más extensa del Mundo".

- Según la experiencia internacional, tiene un impacto en el bienestar de las personas, su satisfacción con el trabajo y con la vida en general. También tiene un impacto positivo en la salud y seguridad en el trabajo, al contribuir a un menor stress laboral, menos enfermedades profesionales y a la disminución de accidentes laborales.

- La teoría indica un aumento de la productividad media del trabajo, ya que al eliminarse las últimas horas de trabajo que tienen a ser las menos productiva, se podría esperar un incremento de la productividad.

- Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, la jornada efectiva promedio en 2023 en Uruguay, fue de 39.6 horas semanales.

- Se generan menos gastos de insumos en todos los sectores, ajustando horarios, el funcionario/a se vuelve más efectivo, eso genera menos tiempo de ocio, menor conflictividad en los sectores, está demostrado que no se es más productivo por cumplir un mayor horario, se reducen significativamente los accidentes laborales, etc.

- Se entiende que los cambios radicales en un plazo inmediato, no es lo más recomendable en el universo de trabajos complejos (como el de las Intendencias), lo que se pretende es un cambio a través de un proceso lento pero constante, por etapas, por sectores, sin afectar los servicios y a largo plazo. La planificación de estos cambios, como el proceso, deberá hacerse de común acuerdo y con trabajo en conjunto para evitar así, posibles perjuicios a cualquiera de las partes.

Según la mayoría de las experiencias, se ha hecho de manera gradual, lo que permite una mayor adaptabilidad en materia de costos, en la organización del trabajo y en la incorporación de distintos sectores. La gradualidad no solo refiere al tiempo sino que puede ser diferencial según el sector actividad.

Por último, no reivindicamos las horas extras.

- En todas estas instancias que acabamos de mencionar en lo referente al capítulo "Carrera Funcional", llámese: Manual de Descripción de Tareas, Evaluación del Desempeño, Capacitación, Concursos, elaboración de Llamados públicos e internos (**Ingreso a la función pública, cambio contractual - zafrales**), Presupuestaciones y Ascensos, Estudio para la rebaja de la carga horaria; se deberá prever **la participación del Sindicato con voz y voto**, en cada una de ellas, como garante natural de los intereses de las/os trabajadoras/os municipales.

Otras reivindicaciones.

- Recuperación de la Casa del Estudiante en Montevideo

- Recuperación de la Guardería Municipal

Reuniones con Candidatas y Candidatos

Luego de obtener la aprobación (por unanimidad) de la Asamblea General de afiliadas/os el pasado 26/03/2025 de nuestra Plataforma Reivindicativa por el período 2025-2030; el Consejo Ejecutivo de ADEOM Maldonado, cumplió con el mandato de la soberana, en mantener encuentros con los diferentes candidatos/as a la Intendencia Departamental de Maldonado, de cara a los comicios del próximo domingo 11/05/2025.

En esos encuentros, se procedió a hacer entrega de manera formal a los candidatos/as una copia del mencionado documento y al mismo tiempo se conoció su opinión sobre diferentes temas que atañen al colectivo municipal.

También fueron propicias dichas reuniones, para conocer la opinión de los mismos, sobre un primer compromiso que este sindicato entendió necesario no sólo para intercambiar visiones con ellos, sino también, proceder a la firma del mismo, el cual compartimos en esta edición especial de “El Faro”.

Fueron invitados todas/os los candidatos (de los diferentes Partidos Políticos), manteniendo encuentros con:

03/04 - Esc. Susana Hernández (Frente Amplio) quien asistió en compañía de: Gerardo Viñales (candidato a Alcalde por el Municipio de San Carlos), Diego Lorenzo (candidato a Alcalde por el Municipio de Maldonado) y Fernando Ruíz (candidato a Edil Departamental).

04/04 - Sr. Carlos Pérez (Unidad Popular), quien asistió en compañía de: Pablo Acosta (candidato al Municipio de San Carlos) y Osmar

Toral (candidato al Municipio de Maldonado).

10/04 - Sr. Miguel Abella (Partido Nacional), quien asistió en compañía del Pro Secretario General de la Intendencia (Dr. Álvaro Villegas).

11/04 - Sr. Eduardo Antonini (Frente Amplio), quien asistió acompañado por uno de sus suplentes Sr. Horacio Díaz.

25/04 - Sr. Oscar de los Santos (Frente Amplio), quien asistió con los Sres. Gustavo Salaberry y Carlos Etcheverry.

25/04 - Sr. Rodrigo Blás (Partido Nacional), quien asistió con el Contador Enrique Baeza (actual Director de la Oficina de Auditoría Interna y Control Presupuestal de la IDM).

Al cierre de esta edición especial de “El Faro”, las candidatas del Partido Colorado y el candidato de Cabildo Abierto, hasta el momento no han confirmado su concurrencia a dichas instancias, a pesar de haber sido invitados en tiempo y forma como el resto. Este sindicato sigue con las puertas abiertas, apostando al diálogo, a la espera de los mencionados encuentros.

El sentido de estas instancias es dejar en claro que las/os trabajadores municipales muchas veces no vemos reflejado en los programas de gobierno (agenda política) de los diferentes candidatos/as nuestras reivindicaciones, por tanto, el fin de estas reuniones fue dialogar y presentar el trabajo que fue hecho y discutido en colectivo, en el cual está plasmado los intereses de las/os municipales, de cara al nuevo Presupuesto Departamental.

Quién mejor que el propio trabajador municipal, que transita durante su vida laboral en la Intendencia Departamental de

Maldonado, para conocer en profundidad las características del funcionamiento y necesidades de la función pública y cómo las mejores condiciones laborales pueden influir en un mejor servicio a los vecinos del departamento.

También debemos contarles que, sobre temas muy importantes, varios candidatos no estuvieron de acuerdo con nuestros planteos, y algunas posturas de ellos hicieron sonar nuestras alarmas en situaciones de suma relevancia, por ejemplo la recuperación de puestos de trabajo municipales y oficios. En cambio, se nos dijo que la política que iban a seguir era el avance en las tercerizaciones. Esto nos preocupa y nos pone en alerta hacia lo que puede venir, que sin dudas afectará el bienestar laboral y sindical. Como premisa fundamental este sindicato siempre está a favor del trabajo para todas las vecinas/os de Maldonado en igualdad de condiciones y entendemos que las formas de contratación son las que dan las garantías de condiciones de trabajo y estabilidad laboral, “a tareas permanentes trabajadores permanentes”. Estamos a favor del trabajo digno y en contra de contratos precarios que vulneran los derechos de las personas, haciéndolos en algunos casos rehenes de la necesidad.

A cada uno de los candidatos se le entregó la plataforma reivindicativa acompañada de un documento el cual refiere a un primer compromiso con los trabajadores municipales.

Este documento fue firmado por todos los candidatos a la IDM, menos por Oscar de los Santos, quien entregó al sindicato un documento alternativo.

Nuestra Plataforma (documento que abarca todos y cada uno de los sectores y escalafones existentes en la IDM), fue desarrollada con la seriedad que merece, el tiempo y con el conjunto de aportes que fueron realizando las/os trabajadores que fuimos recogiendo a lo largo y ancho del departamento en las distintas instancias sindicales que se fueron realizando.

Los trabajadores municipales son quienes en todo su conjunto llevan adelante los trabajos y tareas que se resumen en servicios a toda la sociedad a lo largo de los años y gobierno tras gobierno, dicho de otra manera son quienes aguantan el mostrador, son los que están más cerca de los vecinos de Maldonado y conocen la realidad y necesidades de primera mano, los gobernantes solo están de paso en su período de gobierno.

Documento presentado por ADEOM Maldonado a las/os candidatos a la Intendencia

En el marco de los encuentros que el Consejo Ejecutivo de ADEOM Maldonado realizará con los candidatos de todos los Partidos Políticos a la Intendencia Departamental de Maldonado, es que se ha elaborado este primer capítulo con algunos asuntos que consideramos necesarios refrendar.

Entendemos como objetivo de la función municipal, el atender todos los servicios a la población de Maldonado inherentes a los gobiernos departamentales sin desconocer las no inherentes que los diferentes ejecutivos departamentales han asumido en su compromiso con la población y que son de carácter social y de suma importancia.

Estas necesidades demandan a la Intendencia, contar con un sinfín de oficios, especializaciones, carreras profesionales y tecnicaturas que conforman los diferentes sectores de trabajo y recursos humanos.

Al día de hoy, se constatan en la I.D.M más de (90) rubros y sub rubros de trabajo en las diferentes dependencias del departamento, sumado a estos, se pueden identificar además muchas especializaciones.

Es de carácter fundamental garantizar las correctas condiciones laborales de los trabajadores municipales de Maldonado que son los que tienen en su espalda la grata tarea de llevar adelante los servicios que brinda la administración en un departamento de pujante desarrollo territorial, poblacional, turístico y de inversiones privadas que como consecuencia se resume en mayor cantidad de necesidad de servicios.

PRIMER COMPROMISO

- I. Garantizar la estabilidad laboral del 100% de la plantilla de funcionarios, sin rebaja salarial.
- II. Recuperar puestos de trabajos municipales.
- III. Mantener todas las conquistas obtenidas hasta el momento.
- IV. Acordar la participación directa del sindicato en la elaboración del Presupuesto Departamental, en el capítulo "de los funcionarios".
- V. Elaboración de una agenda de trabajo, de cara al próximo período para el abordaje de los siguiente temas:
 - a. Carrera Funcional.
 - b. Condiciones de Trabajo.
 - c. Retribuciones.

FIRMA: CANDIDATO/A

"MI COMPROMISO CON LOS MUNICIPALES DEL DEPARTAMENTO"*

Oscar de los Santos

En estos días de campaña, donde se escuchan y se leen todo tipo de promesas, es necesario que los funcionarios municipales de todo el departamento de Maldonado, parte fundamental del gobierno y del quehacer municipal, tengan claro cuáles son los postulados de nuestra candidatura. Este es nuestro compromiso con ellos:

I) Garantizar la estabilidad laboral de acuerdo al vínculo que se tenga con la Administración al día de las elecciones.

II) Recuperación de funciones municipales en áreas sensibles, estratégicas o que, por su naturaleza, no es conveniente que sean desarrolladas por terceros.

III) Mantenimiento de las conquistas salariales obtenidas hasta el momento.

IV) Información previa a la organización sindical y antes de su materialización de los contenidos de futuras normas presupuestales

en lo atinente a los funcionarios, todo ello en el marco de la ley de Negociación Colectiva N O 18.508,

V) Entrada en vigencia inmediata del Manual de Descripción de Tareas aprobado en 2015 (con la participación de más de 900 funcionarios de todos los ámbitos) con las modificaciones que, por el tiempo transcurrido sean necesarias por tratarse de nuevas funciones.

VI) Instalación de una Comisión Permanente de Prevención del Acoso Laboral y Sexual. (Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo)

VII) Instalación de una Comisión Permanente de Seguridad Laboral cuyo primer cometido sea la elaboración de un "mapa de riesgos" en el ámbito laboral de la Intendencia, como manera de definir un orden de prioridades para atender esa problemática.

VIII) Ajustes salariales teniendo en cuenta la inflación.

IX) Ingresos por sorteo para todos los casos de incorporaciones que no impliquen conocimientos o habilidades específicas (Arts. 11 y 12, Decreto 3828/2007 Estatuto del

Funcionario). Se deben tener en cuenta en todos los casos aquellos colectivos que deben contar con cupos especiales. (Leyes N°18.651 y 19,122)

X) Ingresos por concurso cuando la especificidad de la función así lo requiera (con las condiciones ya establecidas en el Decreto Departamental N°3881/2011 y Arts. 11 y 12 del Decreto 3828/2007 Estatuto del Funcionario).

XI) Ascensos por concurso (tal como lo establece el Art. 40 del Decreto 3828/2007 Estatuto del Funcionario), tomando en cuenta conocimientos, evaluación del desempeño y antigüedad (este último ítem no puede tener una incidencia de más del 10% de la puntuación).

XII) Respeto y acatamiento de las sentencias el TCA en lo relativo a la carrera funcional.

* Documento presentado por Oscar De Los Santos al Consejo Directivo de ADEOM Maldonado, en la reunión sostenida el día 25 de abril de 2025.

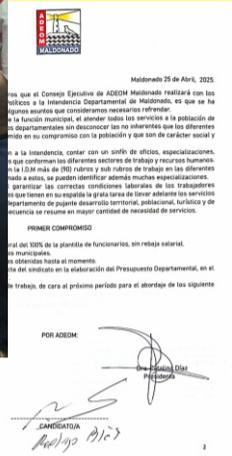
Presentación de la Plataforma Reivindicativa Reuniones con candidatos/as a la IDM

Cumpliendo con lo votado por la Asamblea General de ADEOM, luego de aprobada la Plataforma, el Consejo Directivo invitó a todas/os los candidatos a la Intendencia para presentarles el documento con las reivindicaciones del colectivo de trabajadoras/es municipales.

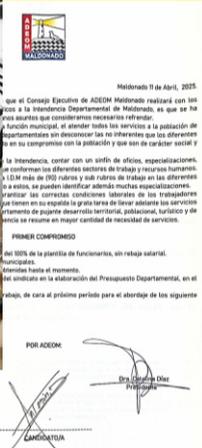
Aquí se comparten algunas fotos de estos encuentros, donde algunos candidatos firmaron un primer compromiso con el gremio para proteger los empleos municipales (ver pág. 11).



Rodrigo Blas reunido con ADEOM



Reunión con Eduardo Antonini



Encuentro con Miguel Abella



De Los Santos recibe nuestra Plataforma



Carlos Pérez (UP) en reunión, el 4/4.



Susana Hernández y su equipo en ADEOM

