

Plataforma sindical

A UTMIDES
LA CONSTRUIMOS
ENTRES TODES



UTMIDES
COFE | PIT-CNT

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO DE ESTA PLATAFORMA

Al día de hoy somos un sindicato con 18 años de vida, y por primera vez estamos sintetizando nuestras luchas en una plataforma sindical que represente a todas las personas que integramos UTMIDES. Este documento es resultado de la sistematización de la primera parte del Congreso que UTMIDES llevó a cabo en septiembre de 2024 y que tiene por objeto esencial la elaboración de una plataforma sindical que nos identifique y nos una como colectivo. Nuestra idea fue y es consolidar una manera plural de debatir y sintetizar nuestros acuerdos, nuestras reivindicaciones y sueños, a partir de la realización de esto que hemos dado en llamar "UTMIDES en modo Congreso" y que continuará en la primera mitad del año próximo (2025) cuando discutiremos nuestra estructura y forma de funcionamiento.

UTMIDES llevó a cabo el primer congreso en el año 2019, en el que tratamos varias temáticas relacionadas con la propia organización del sindicato. A partir de este congreso se llevaron a cabo varios procesos fundamentales de nuestro sindicato, tales como el trámite de la personería jurídica o la concreción del Fondo Solidario. Hoy podemos decir que, gracias a esa instancia -y también a las actividades preparatorias al congreso que realizamos este año-, llegamos a este resultado que es la plataforma que les presentamos a todas las personas afiliadas de UTMIDES.

A comienzos de este año realizamos, conjuntamente con el Instituto Cuesta Duarte, un ciclo de formación sindical para afiliadas/os, e incluso invitamos a compañeras/os de SUTIGA (Sindicato Único de Trabajadores de Instituciones Gremiales y Afines) a formar parte de él. También organizamos dos instancias de conversatorios preparatorios para el congreso¹ y sistematizamos las discusiones de ambos como material para organizarlo. Utilizamos diferentes insumos que van desde una entrevista con la Secretaria General de UTMIDES hasta documentos importantes del acervo sindical, sumando a esto el formulario de inscripción al congreso para conocer las principales preocupaciones de las personas afiliadas, tomando en cuenta todas las propuestas sobre la plataforma sindical que estas nos enviaron.

De todos esos insumos, que fuimos procesando y poniendo a consideración semana a semana durante las reuniones de la Comisión Congreso -desde mediados de año hasta

¹ Con la participación de FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio Y Servicios), SUNCA (Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos), INESUR (Instituto de Estudios Sinciales Universindo Rodríguez), Instituto Cuesta Duarte (Instituto Gerardo Cuesta y León Duarte) y una representante de la UdelaR (Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Trabajo Social).



la realización del congreso-, obtuvimos las ideas para llevar adelante una instancia de encuentro y debate participativo, que no dejara los temas históricos y emergentes de lado, y que nos permitiera, en definitiva, generar el documento-plataforma que hoy les presentamos.

Esta plataforma, producto del trabajo militante pero también del compromiso con la construcción de un instrumento colectivo, confiamos nos permitirá mirarnos y defender lo que creemos, volviendo a discutir las líneas propuestas, cambiarlas cuando haga falta, insistir en algunos puntos cuando lo necesiten las personas afiliadas y así consolidar una identidad sindical. La identidad de un sindicato de 18 años que no solo está asumiendo su mayoría de edad, sino que busca ordenar y actualizar sus luchas, reclamos, necesidades y reivindicaciones, además de repensarse en sus formas organizativas, relacionamiento interno y con otros actores, funcionamiento y estructura de cara a los desafíos que vienen. Un sindicato fuerte, que cuida sus discusiones e intercambios, es mejor para cada afiliada y afiliado, y es un problema para la patronal, sea la administración que sea.

Podríamos continuar desarrollando ideas y agregando más conceptos, pero preferimos reiterar el compromiso con una construcción sindical fuerte, a la que todas las personas que integramos el sindicato tenemos que hacer parte desde la situación que vivimos en nuestros territorios, con la idea de que la lucha colectiva es la que nos puede salvar del individualismo meritocrático que se olvida del bien común. Un sindicato que nos integre a todas las personas que lo conformamos y nos haga sentir orgullo de estar en él.

¡A UTMIDES lo construimos entre todas y todos!



DEBATES EN TORNO A EJES QUE INCLUYE LA PLATAFORMA

1. Organización del trabajo en el MIDES, salud y seguridad laboral

Partimos del enunciado de que tanto la organización del trabajo, como las condiciones laborales tienen efectos directos en la salud y seguridad de quienes trabajamos. Existen bibliotecas enteras dedicadas a lo analizado y evidenciado hasta el momento sobre el tema, así como existen marcos regulatorios para prevenir, atender las situaciones derivadas del mismo y sus consecuencias, tanto en lo que refiere a legislatura internacional, como nacional.

En nuestro país contamos, en éste sentido con: Decreto 406/88 que establece las condiciones mínimas reglamentarias sobre Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional que deben ser cumplidas para evitar riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se traducen en sufrimiento humano y pérdida salariales; el Decreto 291/07 y su complemento 244/016 que establecen la obligatoriedad de la creación de órganos bipartitos y tripartitos para gestionar prevención y protección contra los riesgos derivados del trabajo; el decreto 127/014, que crea una política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo y establece la obligatoriedad de los servicios de prevención y salud en el trabajo.

1.1 Organización del Trabajo

La organización del trabajo es responsabilidad de la administración, así como que ésta sea pensada y aplicada, contemplando la afectación en nuestra salud por la cultura institucional que de por sí es violenta, es un gran deber histórico para con quienes desarrollamos nuestra diaria labor en éste Ministerio.

Es necesario incluir esta dimensión de análisis a la hora de definir la organización del trabajo, así como las capacidades comunicacionales de trabajo en equipo, resolución de conflictos, las llamadas “habilidades blandas” en la elección de cargos medios es fundamental.

La creación de ambientes laborales saludables a través de una adecuada organización del trabajo es un reclamo que sostenemos enfáticamente.



1.2 Herramientas existentes

Al momento contamos con cuatro protocolos aprobados y en funcionamiento, tres de los mismos acordados en forma bipartita con la administración.

- Protocolo de Acoso Moral Laboral.
- Guía de prevención y actuación ante situaciones de riesgo hacia trabajadoras/es de MIDES que desarrollan sus actividades laborales en Territorio.
- Guía de prevención y actuación ante situaciones de violencia de trabajadoras/es que desarrollan actividades laborales en Oficinas Territoriales.
- Protocolo de Acoso Sexual Laboral

Contar con éstos protocolos es un gran logro producto de la militancia, y entendemos son herramientas privilegiadas con las que contamos para la construcción de entornos saludables de trabajo.

Si bien han sido acordados, son un espacio en permanente tensión y disputa entre la administración y las/os trabajadoras/es. Cada una de las partes encuentra en éstos la interpretación acorde a sus propios intereses.

La administración, más allá de los acuerdos plasmados en los protocolos, ha tendido siempre a leer cualquier situación que afecte la salud de quienes trabajamos, desde una óptica que responsabiliza a las personas trabajadoras, y elimina de la ecuación su propia responsabilidad, en cuanto a los efectos en la salud, que son netamente producto de una organización del trabajo dañina.

Por lo cual, la lucha no acaba en la promulgación de los mismos, sino que se abre un nuevo frente de resistencia constante. Es nuestra tarea como trabajadoras/es de defenderlos cotidianamente, leerlos, discutirlos entre pares, aplicarlos, entendiendo que es desde una práctica reflexiva y con conciencia que jugamos nuestro rol en ésta disputa.

Mensualmente se reúne la Comisión de Salud y Seguridad Laboral (COSySO). Espacio bipartito creado por la Ley 15965, que ratifica el Convenio Internacional del Trabajo N°161, reglamentado por el Decreto 291/007 y que tiene entre sus cometidos la promoción en cuanto prevención, actuación, evaluación, capacitación, y registro de incidentes, con asesoría en la temática por parte de los servicios de prevención y salud en el trabajo decreto N°127/044 (que hoy se encuentran dentro de Salud Ocupacional y sin médico laboral designado)



En el contexto de COSySO se elaboró el protocolo de acoso moral en el trabajo, del cual surge la creación de la Comisión de Acoso Moral en el Trabajo que atiende situaciones vinculadas a la temática en forma bipartita.

En este sentido, en el marco de la prevención y análisis de los factores de riesgo psicosociales, se está culminando el proceso de aplicación del ISTAS 21 por parte de la CAMT (administración y sindicato) y el equipo de Psicología Médica del Hospital de Clínicas.

El mismo es un Instrumento validado internacionalmente reconocido, que mide e identifica los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo que afectan nuestra salud. Los insumos derivados de este cuestionario serán un indiscutible y objetivo mapeo de nuestras afectaciones, así como de la responsabilidad en ésto de la administración.

Por lo que abre un nuevo y arduo frente de trabajo dentro de la COSySO, que permite la posibilidad de transformaciones reales en nuestras condiciones materiales y organizativas referidas a salud y seguridad.

Es indispensable seguir en el proceso de sostén y fortalecimiento de las herramientas y espacios con los que contamos y continuar con el reclamo de exigir que la normativa vigente en salud y seguridad laboral sea cumplida.

La administración tiene que garantizar condiciones de trabajo adecuadas y acordes a la normativa vigente, las locaciones donde desarrollamos nuestras tareas tienen que contar con las condiciones básicas establecidas en los decretos, contemplando estudios ergonómicos y con el aval de profesionales formados en la temática (decreto N°127/014²)

A partir de la pandemia aparece en escena el teletrabajo, y con éste nuevas formas de afectar nuestra salud y seguridad, modificando nuestras condiciones y sin una clara reglamentación que abarque a todos los incisos. Exigimos se introduzca en los espacios bipartitos la negociación de los términos y condiciones del mismo.

Un tema que ha instalado este gobierno es el nuevo régimen de licencias médicas. El mismo castiga particularmente a las personas enfermas, pero nos afecta a todas/os, en una clara rebaja salarial encubierta, responsabilizando una vez más a las personas cuando lo que nos enferma son las presentes condiciones de trabajo. También implica una nueva discriminación de género, ya que promedialmente las mujeres se certifican

² <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/127-2014>



más que los varones. Asimismo esto es una flagrante violación a un derecho adquirido, y no hay argumento que la valide a excepción de un nuevo ajuste fiscal. El gobierno pretende “ahorrar” dinero a costas de la salud y el salario de las/os trabajadoras/es una vez más.

1.3 La estructura

La falta de estructura en el Ministerio en el que trabajamos, nos deja rehenes de los vaivenes políticos del momento, programas y direcciones que desaparecen, en un sentido puramente fundacional, desconociendo el trabajo desarrollado hasta el momento, el acumulado por parte de quienes los ejecutamos, así como los perfiles de formación y experiencia, imposibilitando además nuestro derecho a la carrera funcional.

La organización del trabajo afecta nuestra salud y seguridad, no existiendo movilidad o traslado, por la ausencia de concursos internos tanto de ascenso como horizontales. Coartando nuestra posibilidad de trasladarnos, por lo cual el único camino al que podemos recurrir es al Departamento de Salud Ocupacional para que tome conocimiento de que ya no podemos seguir desarrollando nuestra tarea en un lugar que nos enferma.

Exigimos que las personas trabajadoras, se puedan trasladar sin ser a través de éste mecanismo, que implica un camino de mucha exposición, lento, poco certero y sin garantías, y que sigue poniendo el foco de nuestra salud en el orden de lo personal y no en el entendido de que es la organización del trabajo y sus implicancias lo que nos afecta.

En éste sentido exigimos que Carrera Funcional sea una opción real y viable para efectivizar traslados, en el entendido de que es uno de nuestros derechos como funcionariado público, que contemple nuestra formación, experiencia e intereses.

Es fundamental que Gestión Humana trabaje en perfiles y descripción de tareas en cada uno de los Programas. Ésto evitaría, que a falta de las mismas, se desdibuje permanentemente nuestro hacer en función de la voluntad de la encargatura política del momento.

El Departamento de Salud Ocupacional no está funcionando adecuadamente. No está dando respuestas a tiempo, ni claras, expone y revictimiza a quienes acuden al espacio,



queda atado a los intereses de la administración y no otorga garantías ni respuestas acordes a las/os trabajadoras/es.

Exigimos que el Departamento de Salud Ocupacional cuente con más recursos humanos, con formación y sensibilización en la temática, que efectivamente tenga alcance nacional, y que en la estructura ministerial no esté subordinado a Gestión Humana, sino que cuente con el mismo peso institucional y poder vinculante que la Dirección General de Secretaría. Ésto garantizaría la autonomía en las intervenciones, decisiones y recomendaciones del mismo.

1.4 Cuidado de equipo y salud mental

El desgaste que implica la tarea que desarrollamos cotidianamente, la falta de condiciones materiales para llevarla adelante, la forma en que se organiza la misma, así como la falta de términos y referencias claras de nuestro rol, impactan directamente en nuestra salud física, pero también psicoemocional. Entendemos indispensable tanto en materia de prevención como de actuación el cuidado de equipos.

Hasta el pasado año estuvo operativo un convenio con una organización para atender en forma grupal -y en caso de requerirlo un espacio individual-, el cuidado de quienes trabajamos en forma directa con la población. La evaluación del mismo por quienes participaron, evidenció que la contratación de la organización no contemplaba la especificidad de nuestra labor, no otorgaba garantías de confidencialidad, ni respondía efectivamente a las problemáticas planteadas, ya que una vez más, la responsabilidad del enfermarnos caía sobre cada uno de los participantes y no sobre la organización del trabajo.

Asimismo, se deja inactivo por parte de la administración excusándose en el presupuesto, afirmando una vez más que la salud de las/os trabajadoras/es no es una prioridad para la misma. No hubo devolución de lo trabajado en esos espacios, menos un análisis organizacional y recomendaciones en éste sentido.

Es responsabilidad de la administración generar, en éste sentido, estrategias de cuidado de equipo en el marco de los Decretos 291/007 y 127/014. Y que las mismas sean elaboradas y acordadas en forma bipartita.

Se propone la implementación de un “Bono en salud mental”, que sea financiado por la administración, y nos permita acceder a atención psicológica, siendo potestad del trabajador/a la elección del prestador de ésta atención.



Terminado el mapeo de factores de riesgos psicosociales a través de la herramienta ISTAS 21³, exigimos se cumplan las recomendaciones surgidas y se genere una planificación que efectivice la concreción de las mismas.

1.5 En síntesis, exigimos:

- Jerarquizar y fortalecer espacios bipartitos donde realizar un profundo análisis y generar propuestas de transformación organizacional
- Cumplimiento de la normativa referida a salud y seguridad
- Defensa de los protocolos
- Lugares de trabajo dignos y que respeten la normativa tanto en condiciones edilicias, equipamientos y ergometría que contemple el buen funcionamiento de nuestra tarea y nos permita brindar la mejor y más ética atención a la ciudadanía.
- Fortalecimiento en recursos humanos capacitados al Departamento de Salud Ocupacional
- Independencia y autonomía del Departamento de Salud Ocupacional para que sus dictámenes sean vinculantes y tengan peso institucional
- Desarrollo de una estrategia de Cuidado de Equipo acordadas con el sindicato
- Existencia de un bono para atención psicológica para el abordaje en salud mental de trabajadoras y trabajadores.
- Concretar a corto plazo las recomendaciones surgidas del ISTAS 21
- Eliminación del nuevo régimen de licencias médicas que atenta directamente contra nuestra salud y nuestros derechos

La salud no se vende, no se delega, se defiende.

³ (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por **CCOO** (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, del Estado Español) con el objetivo de impulsar actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras



2. Tercerizaciones, vínculos/convenios del MIDES con las OSC, trabajo precario

2.1 Tercerizaciones

Entendemos que es un gran riesgo para las políticas públicas y para nuestras condiciones de trabajo aceptar las tercerizaciones sin discusiones en cada instancia que nos encontremos frente a las mismas. Rechazamos la tercerización de las tareas que implican la mayor vulnerabilidad de la población que atendemos. Proponemos discutir la tercerización de la atención a personas en situación de calle, servicios de atención a la VBG (Violencia Basada en Género), y los servicios de trata, que deberían ser servicios atendidos de primera mano por el ministerio (como organismo rector de la política pública y la atención a las personas más vulnerabilizadas).

Sumamos a los reclamos para no tercerizar tareas fundamentales del MIDES las funciones sin las que el ministerio no podría sostenerse como tal; nos referimos a los roles de limpieza, seguridad y mantenimiento.

Cuestionamos que el Estado, a través de este ministerio, contrate organizaciones para tareas y programas que son permanentes. No entendemos que el trabajo que desarrollamos deba contar con este grado de volatilidad e inseguridad para quienes trabajamos en él.

Tenemos compañeras y compañeros que desde hace muchos años sostienen este ministerio, y las tercerizaciones no solo limitan su carrera funcional, sus proyectos familiares y personales, sino que además desvalorizan el trabajo que realizan mediante este tipo de contratación, basada en criterios neoliberales más que en el desarrollo social que el MIDES pretende promover.

Nos parece una contradicción vergonzosa que el propio Estado tercerice y precarice nuestro trabajo en el Ministerio que debería proteger y promover los derechos de todas las personas. De esta manera, se vulnera el derecho a un trabajo digno.

Si las tareas que desempeñamos son permanentes, nos parece un contrasentido que nuestros contratos al ingresar al MIDES sean a término. ¿A quién beneficia eso? A trabajadoras y trabajadores claramente no, y a las personas con las que trabajamos tampoco. Esto solo sirve para favorecer una gestión cortoplacista de la administración. Exigimos un cambio general en el posicionamiento del ministerio en cuanto a los recursos humanos con los que lleva adelante las políticas sociales.



2.2 Vínculos y/o convenios del MIDES con las OSC

Solicitamos transparentar las licitaciones con las OSC (Organizaciones de la Sociedad Civil), lo cual tiene importancia para un ministerio más transparente y ordenado, que pueda dar cuenta de sus actividades. Esto también se relaciona con una estructura necesaria y clara del MIDES. Exigimos que las licitaciones sean transparentes y que las compras directas sean estudiadas, organizadas y estén accesibles al derecho a la información pública, para evitar el clientelismo político, el conflicto de intereses, el abuso de poder y los usos poco claros de dineros públicos a la hora de atender, apoyar y acompañar a personas y familias en situación de vulnerabilidad.

Exigimos que el ministerio, en caso de tener vínculos con las OSC por razones de asegurar servicios, lo haga con aquellas que cuentan con experiencia y formación en enfoque de Derechos Humanos que el trabajo del ministerio requiere, integrando esto en los requisitos de los términos de referencia.

Rechazamos la falta de preparación, sobre todo de fundaciones que no tienen perspectiva de género, que no respetan la laicidad del Estado e incluso aquellos vínculos poco claros con figuras políticas, privilegiando lógicas privadas o corporativas sobre el bien público.

También exigimos que los convenios con OSC se hagan en condiciones que no precaricen el trabajo de las personas que van a desarrollar ese rol, asegurando horas y salarios adecuados a quienes van a participar en las licitaciones del MIDES, dentro de los marcos de derechos laborales que este sindicato defiende y defenderá, garantizando condiciones laborales dignas.

Los diferentes gobiernos hablan de transparentar el Estado, pero lo cierto es que con todos estos convenios el MIDES no sabe siquiera cuánta gente trabaja para su cometido. ¿Cuántas personas son las que trabajan para el MIDES, más allá del tipo de vínculo laboral? ¿Por qué no se sabe? Exigimos transparencia en este sentido; las trabajadoras y trabajadores no podemos ser la variable de ajuste de administraciones que no tienen una política clara sobre el desarrollo social y cargan esa poca claridad sobre nuestras espaldas y las de las OSC.



2.3 Trabajo precario/ dependencia encubierta

El MIDES como institución tiende a utilizar modalidades precarias de contratación, lo que genera ciclos que requieren sistemáticamente procesos de regularización. Esta dinámica debe detenerse y el MIDES debe asumir la responsabilidad de que sus recursos humanos ingresen por las vías que corresponden. Para tareas permanentes, funcionarios permanentes. Rechazamos la incorporación a través de modalidad unipersonal, ya que el MIDES la utiliza para encubrir la dependencia y eludir sus responsabilidades como patrón.

La tercerización y las licitaciones poco claras, así como las compras directas con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) sin rendición de cuentas adecuadas, afectan negativamente a las personas que tienen contratos de este tipo, sometiéndolas a condiciones laborales precarias. Además, como trabajadores y trabajadoras del MIDES, no solo nos afecta la precariedad en la que trabajamos, sino que con frecuencia se nos exigen resultados con una lógica de productividad que desconoce las complejidades del trabajo en lo social y que conlleva a la naturalización de la precariedad y a la renuncia de nuestros derechos laborales

Exigimos que todos los ingresos al ministerio se realicen exclusivamente a través de Uruguay Concurra, sin excepciones. No aceptamos justificaciones que invoquen la rapidez en el ingreso de personal a través de llamados unipersonales, la CND, el BID o el UNFPA. Es responsabilidad del ministerio planificar adecuadamente para evitar la precarización laboral en todas sus formas.

Nos oponemos a cualquier forma de precarización laboral que afecte nuestras condiciones de trabajo, independientemente de las excusas de rapidez o flexibilidad que se invoquen. Este es un problema que debe ser abordado por la administración, no por los trabajadores que buscan condiciones laborales dignas y la posibilidad de planificar su vida a largo plazo. Esto es especialmente importante en un ministerio que atiende a las personas más vulnerables de la sociedad.

Queremos dejar claro que nos referimos a todas las personas que trabajan en este ministerio, independientemente de su modalidad de contratación. Formamos parte de una misma clase trabajadora y es fundamental que se respeten los derechos laborales de todas las personas



2.4 En síntesis, exigimos:

- Terminar con las formas de tercerización de las tareas que implican la mayor vulnerabilidad de la población que atendemos.
 - Transparentar las contrataciones con las OSC.
 - Rechazar todas las modalidades precarias, particularmente la unipersonal.
- Regularizar a todas las personas que realizan tareas permanentes
- Exigir el ingresos a través de modalidades contractuales genuinas
- Reivindicamos que los convenios con OSC se hagan en condiciones que no precaricen el trabajo de las personas que van a desarrollar ese rol.
- Exigimos que todos los ingresos de este ministerio sean sin excepciones por la vía de Uruguay Concurso.



3. Condiciones salariales, seguridad social, derechos jubilatorios.

3.1 Condiciones salariales dignas y justas

Equiparación salarial y eliminación de inequidades: Exigimos una urgente revisión de la escala salarial dentro del MIDES. Las trabajadoras y trabajadores que desempeñan tareas de atención directa y quienes trabajan en territorio y en contacto directo con poblaciones vulnerables son de las personas que menos cobran, lo que resulta injusto y desmoralizante. Debemos eliminar las diferencias salariales que existen entre las personas trabajadoras de diferentes profesiones del MIDES, así como entre quienes realizan las mismas tareas técnico/profesionales bajo distintas condiciones contractuales. La administración debe regirse siempre por el principio de justicia elemental que indica que a igual tarea, igual remuneración.

Las actuales compensaciones son discrecionales y pueden retirarse en cualquier momento, lo que genera inseguridad e inestabilidad. Es fundamental que el salario sea reflejo del trabajo realizado, sin depender de componentes adicionales que no están garantizados en el tiempo. Reclamamos la integración al salario base de todas las compensaciones que correspondan hasta el grado 13 inclusive. Exigimos que todos los grados de 14 en adelante sean concursados y que se realicen concursos de acuerdo a la estructura negociada de forma bipartita. Estructura que exigimos tome en cuenta y refleje particularmente la valorización y jerarquización de las tareas de atención directa en oficinas y dispositivos territoriales. Exigimos la valorización del trabajo que realizamos en el MIDES, estableciendo una carrera funcional que garantice aumentos salariales justos y estructurados en función de las competencias y responsabilidades, que reconozcan la complejidad y exigencia de estas tareas.

No, a la rebaja salarial! En el año 2023 la administración del MIDES instauró una modalidad laboral abusiva que impacta a cientos de trabajadores y trabajadoras. Luego de reconocer la irregularidad de cientos de contratos, decidió "regularizarlos" bajo una condición inadmisibles: exigir 40 horas semanales de trabajo mientras se paga solo el salario correspondiente a 30.

Esta medida constituye una rebaja salarial encubierta y una vulneración del derecho a condiciones laborales dignas, ya que fuerza a los empleados a aceptar una estabilidad laboral bajo un salario injusto. La administración explota así la precariedad de los trabajadores, imponiendo más carga laboral sin compensación justa.



Exigimos la eliminación inmediata de esta modalidad y el pago completo por el total de horas trabajadas, sin condicionamientos ni abusos. Los trabajadores y trabajadoras del MIDES merecen respeto y trato justo; No debemos permitir que prácticas abusivas como esta persistan y se naturalicen.

3.2. Derechos jubilatorios justos y protecciones especiales

Desde UTMIDES, exigimos que el tema de los derechos jubilatorios y las protecciones especiales sean prioridad en la agenda del Ministerio. Es imperativo que se reconozca y valore el desgaste físico y psicoemocional que afrontamos quienes trabajamos en contacto directo con las poblaciones más vulnerables, y que se establezcan compensaciones y beneficios jubilatorios específicos para proteger nuestra salud y calidad de vida a largo plazo.

Para avanzar en esta dirección, requerimos que la administración del MIDES tome la iniciativa en la solicitud e implementación de estudios técnicos sobre el impacto de nuestras tareas en la salud de sus trabajadoras y trabajadores. Estos estudios, realizados a través del Banco de Seguros, la Universidad de la República (UdelaR) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deben analizar exhaustivamente nuestras trayectorias laborales y proporcionar datos objetivos que reflejen el desgaste físico, emocional y psicológico que enfrentamos. En particular, buscamos identificar los factores nocivos y desgastantes inherentes a las tareas realizadas en áreas de atención directa y en el territorio.

Consideramos indispensable que estos estudios sirvan como base para crear un régimen jubilatorio especial y compensaciones económicas adecuadas, que reconozcan el esfuerzo y el impacto de nuestra labor diaria. Incluso en las mejores condiciones laborales, el contacto constante con situaciones de alta vulnerabilidad produce un desgaste que el Ministerio debe reconocer como tal.

En este sentido, exigimos que la administración del MIDES adopte una postura proactiva, promoviendo esta prioridad en su agenda y en las instancias de diálogo y negociación, con el fin de establecer derechos jubilatorios justos y protecciones acordadas para las y los trabajadores que sostienen las políticas públicas en el territorio y realizan cotidianamente la atención directa.



3.3 En síntesis, exigimos y reivindicamos:

- Equiparación salarial y eliminación de inequidades
- Salarización de las compensaciones
- Revisión de la situación de los contratos "40 horas pagadas como 30"
- Instalación del tema sobre derechos jubilatorios y protecciones especiales en la agenda del Ministerio
- Implementación de estudios técnicos para evaluar el impacto en la salud laboral y el diseño de beneficios jubilatorios específicos.



4. Estructura del Ministerio de Desarrollo Social y carrera funcional

La falta de una estructura clara en el Ministerio de Desarrollo Social genera graves problemas organizacionales y laborales que afectan tanto a las y los trabajadores como a la calidad de los servicios brindados a la población. La ausencia de una carrera funcional definida deja a los trabajadores a merced de los vaivenes políticos, con programas y direcciones que aparecen y desaparecen sin considerar el trabajo acumulado ni los perfiles profesionales existentes.

Esta situación imposibilita el derecho a la carrera funcional y afecta directamente la salud y seguridad laboral al no existir movilidad o traslados por falta de concursos internos, tanto de ascenso como horizontales. Los trabajadores quedan atrapados en puestos que pueden resultar perjudiciales para su salud, sin otras opciones de desarrollo profesional dentro del ministerio.

La discrecionalidad en las designaciones de cargos medios y jefaturas socava la profesionalización de la tarea y genera inequidades salariales y funcionales entre quienes realizan tareas similares. Esto es un factor de fuerte desmotivación para las personas que trabajamos en el Mides y afecta la calidad de los servicios brindados a la población más vulnerable.

Exigimos la implementación urgente de una estructura ministerial clara y una carrera funcional que garantice:

- Ascensos justos basados en competencias y experiencia
- Movilidad horizontal entre áreas y programas
- Perfiles de cargo bien definidos con descripción detallada de tareas
- Concursos internos regulares para cargos vacantes
- Evaluaciones de desempeño periódicas y transparentes

Rechazamos enfáticamente la discrecionalidad en las designaciones de cargos medios y jefaturas. Todos los ingresos deben realizarse por concurso a través de Uruguay Concurso, y los ascenso a través de concursos internos claros y garantistas, con veedores sindicales que garanticen la transparencia de los procesos.

Es fundamental que la estructura contemple y jerarquice adecuadamente las tareas de atención directa en oficinas y dispositivos territoriales, que hoy se encuentran subvaloradas. Asimismo, la administración debe presupuestar a funcionarios y



funcionarias que actualmente se encuentran tercerizadas pero que realizan tareas permanentes y son esenciales para el funcionamiento del ministerio.

La falta de una estructura clara también impacta negativamente en la planificación presupuestal y en la continuidad de las políticas sociales. Cada cambio de administración implica modificaciones arbitrarias en programas y direcciones, lo que atenta contra la acumulación de experiencia y conocimientos en el abordaje de problemáticas sociales complejas.

Exigimos la conformación inmediata de una comisión bipartita para diseñar e implementar una nueva estructura organizacional y carrera funcional del MIDES, con plazos concretos y mecanismos de seguimiento. Esta comisión deberá:

- Realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación actual
- Proponer una estructura que refleje las necesidades reales del ministerio y la población atendida
- Diseñar una carrera funcional que incentive la profesionalización y el desarrollo de los y las trabajadoras
- Establecer mecanismos transparentes para concursos y evaluaciones
- Definir criterios claros para la asignación de compensaciones y/o posibles beneficios específicos

Asimismo, demandamos que se realice una revisión de todas las contrataciones actuales, con el objetivo de regularizar situaciones de precariedad laboral e incorporar a la estructura ministerial a quienes cumplen tareas permanentes bajo modalidades contractuales inadecuadas.

En síntesis, reivindicamos que solo con una estructura clara y una carrera funcional definida podremos garantizar la estabilidad laboral, el desarrollo profesional y la calidad de los servicios que brindamos a la población. Esto redundará en un ministerio más eficiente, transparente y capaz de cumplir su rol fundamental en el diseño e implementación de políticas sociales efectivas para combatir la desigualdad, las múltiples vulnerabilidades y promover la convivencia en nuestra población.



5. Nuestra idea de las Políticas Sociales junto con el rol del MIDES

5.1- Estado Situacional

Entendemos que ésta administración no cuenta con lineamientos de políticas macro, hay falta de acceso a la información de los servicios y/o programas, existe discrecionalidad en el ingreso y acceso a los mismos, por lo tanto consideramos de importancia volver a la Misión y Visión del Mides. Reivindicar su rol articulador, recuperar institucionalidad de los dispositivos de trabajo que le permitan desarrollar sus funciones, como las mesas de políticas sociales, gabinete social y espacios territoriales de diálogo.

Exigimos transparencia, respeto a la laicidad, dignificación de las personas destinatarias, recursos, técnicas/os con formación, evaluación y monitoreo de las políticas que se implementan.

Recuperar la profesionalización de la tarea de las/os trabajadoras/es. Los criterios técnicos han perdido centralidad y legitimidad ante manejos discrecionales y clientelares de jefaturas políticas, así como la participación de las/os trabajadoras/es en el flujo de conocimiento y análisis de la política social.

5.2- Seguridad alimentaria

En este período de gobierno las ollas populares fueron fuertemente cuestionadas, se le retiraron los apoyos y la sociedad no vio garantizado su derecho a la alimentación; por el contrario, aumentaron las niñeces y adolescencias con hambre. Entendemos que históricamente las organizaciones sociales han cumplido un rol importante llegando donde el Estado no llega, cumpliendo una función más allá del asistencialismo como lo son los comedores de INDA, por lo tanto, consideramos importante no desmovilizar a las mismas. Exigimos la priorización de la seguridad alimentaria con foco en la niñez y adolescencia.

5.3- Situación de calle

Ninguna acción de política pública, al momento, ha logrado enlentecer el crecimiento de la cantidad de las personas en situación de calle, principalmente en Montevideo y particularmente en esta administración.



Exigimos un cambio estructural en el abordaje a esta problemática, para lo cual se requiere de políticas de estado de carácter transversal, con la intervención de todos los ministerios y/u organismos implicados, principalmente el de Economía, Vivienda, Trabajo, Salud y Mides. Donde además se pongan en diálogo junto a los ejecutores de las políticas las personas involucradas (colectivos de usuarios/as organizados), con propuestas diversas y ajustadas, desde una perspectiva de DDHH.

5.4- Políticas de Cuidados

En esta administración hubo un claro recorte en lo que respecta a las políticas de cuidados. Disminuyeron las visitas efectivizadas, que son las que permiten a las personas postuladas ser evaluadas para acceder a la prestación, no se llevaron adelante los cursos de formación para las personas que quieren cuidar.

El impacto de la retracción de la política vinculada a cuidados recae principalmente en las mujeres, por su rol histórico como cuidadoras.

Exigimos un mayor presupuesto para el Sistema de Cuidados, atendiendo las necesidades hoy muy postergadas de infancias, personas en situación de discapacidad y personas adultas mayores.

5.5- Políticas de Empleo

En éste sentido, el Programa Accesos no ha sido sostenible para aquellas personas que participan en él, entre otras cosas porque no hay acompañamiento ni componente socioeducativo que permita efectivamente la inserción en el ámbito laboral. Proponemos la revisión de todos los programas vinculados al empleo: Accesos, Cooperativas Sociales, Monotributo Social, Emprendimientos Productivos, promoción de empleo y de su sostenibilidad y componente socioeducativo.

5.6- Prestaciones económicas

Las prestaciones que el Ministerio implementa responden a un índice de carencias críticas elaborado hace más de 15 años. Entendemos que el mismo debe ser revisado y actualizado al presente, con ponderación real del costo de vida.



5.6- Programas en Territorio

Consideramos que estamos frente a una “alerta social” debido a una segregación social y territorial dada por una desigualdad cada vez mayor en nuestra sociedad. En Mides se han desmantelado las políticas de proximidad en el territorio, dejando así aún más desprotegidas a las personas más vulneradas, razones entre otras por las cuales se ha recrudecido la violencia especialmente en los barrios periféricos y más pobres del país. Proponemos la elaboración de estrategias que reorganicen la presencia en los territorios y también la seguridad de sus trabajadores.

5.7- Enfoque de las Políticas Públicas

El Mides es un ministerio que con más o menos contenidos en las diferentes administraciones, tiene el foco puesto en la atención a las personas más vulnerables. Se ocupa de los aspectos en salud física y mental, discapacidad, trabajo y vivienda, que otros ministerios u organismos siendo de su competencia específica, no atienden. Entendemos que asociar al Mides particularmente con la atención a la pobreza distorsiona el modo en que se concibe la desigualdad social, por lo cual es necesario incorporar al mismo el rol de articulador e integrador de la vida social en sus numerosas dimensiones, posicionando el lugar de las personas como sujetos de derechos.

Desde nuestro sindicato nos oponemos a las políticas fieles al gobierno de turno. Apuntamos a políticas que sean independientes de cualquier forma de clientelismo político. Reivindicamos políticas de calidad con expresión material acorde a condiciones dignas para la sociedad uruguaya, para todas y cada una de las personas.

En síntesis:

- Consideramos necesario volver a la misión y visión del Mides, desde su rol articulador e integrador de las políticas sociales.
- Exigimos transparencia, respeto a la laicidad, dignificación de las personas destinatarias, recursos, técnicos con formación, evaluación y monitoreo de las políticas que se implementan.
- Apostamos a recuperar la profesionalización de la tarea de las/os trabajadoras/es, nuestra participación en el flujo de conocimiento y análisis de la política social y la eliminación de todo mecanismo clientelar en las prácticas del Ministerio.



- Exigimos la priorización de la seguridad alimentaria con foco en la niñez y adolescencia.
- Reivindicamos una revisión integral de las políticas de atención a los procesos de calle, para lo cual se requiere de políticas de estado de carácter transversal, con la intervención de todos los organismos de política social y la participación de las personas involucradas.
- Exigimos reorganizar y presupuestar el Sistema de Cuidados.
- Proponemos el análisis y revisión de las estrategias de promoción de empleo y de su sostenibilidad y componente socioeducativo.
- Reclamamos la revisión y actualización del ICC, y una aplicación digna de sus procedimientos, que no sobreintervenga ni sobreinterrogue a las familias una y otra vez.
- Reclamamos la reorganización de la presencia del Ministerio en los territorios unida indisolublemente a la seguridad de las personas trabajadoras.
- Desde nuestro sindicato nos oponemos a las políticas fieles al gobierno de turno. Apuntamos a políticas que sean independientes de cualquier forma de clientelismo político.
- Reivindicamos políticas de calidad con expresión material acorde a condiciones dignas para la sociedad uruguaya, para todas y cada una de las personas.



6. Hacia un UTMIDES Antirracista

Partiendo de la base que nos hemos declarado una organización transfeminista, antipatriarcal y anticapitalista, como parte del congreso, se definió incorporar un espacio para debatir la necesidad de generar acciones que posicionen a Utmides como un sindicato antirracista, en consonancia con discusiones y posturas que se vienen dando en el movimiento sindical y social uruguayo.

Entendemos que el racismo es un sistema de opresión, que tiene que ser visibilizado, puesto sobre la mesa y cuestionado, también en los espacios de construcción sindical. Para proclamarnos antirracistas, debemos comenzar analizando, problematizando y sensibilizando a todas las personas de nuestro sindicato sobre las situaciones que de forma sistemática transitan los compañeros afrodescendientes e indígenas y también las disidencias dentro del MIDES, así como en relación a la población con la que trabajamos y por supuesto no podemos excluir de este análisis a los espacios de construcción sindical como lugares donde reproducimos estas lógicas.

Es por ello que en el marco del Congreso, se realizó un Espacio de intercambio sobre Interseccionalidad - Género - Diversidad y DDHH, donde se profundizó en diferentes aspectos que hacen a la necesidad de UTMIDES de discutir y acordar sobre estos temas y se generaron propuestas que se incluyen nucleadas en una moción a incorporar en la Plataforma.

Se leyó también, en la plenaria final una declaración que incluye los siguientes puntos en clave de “plan de acción” :

- Aplicar y sistematizar el formulario que recoge opiniones, pareceres, sentires respecto a la temática del racismo y la discriminación étnica-racial entre afiliados.
- Continuar el trabajo de planificación e implementación de diversas acciones en base a los lineamientos que viene construyendo la Sec. Género del PIT-CNT y posible contacto con DDHH PIT-CNT por tema etnia-raza dado que están trabajando el tema reconocimiento de población indígena.
- Articular con colectivos y movimientos sociales afrodescendientes para establecer espacios de trabajo donde pensar y accionar a nivel concreto antirracista. Sumar acciones como UTMIDES dentro de las movilizaciones y declaraciones públicas. Propiciar la mayor intersectorialidad con actores



públicos y privados de manera de solidificar la acción antirracista desde el cambio concreto.

- Promover espacios de formación con los compañeros desde DDHH, género y diversidad en conjunto con la Secretaría de Formación.
- Generar un instrumento (Protocolo) que cuente con acciones de sensibilización, atención y denuncia de situaciones discriminatorias étnico-raciales que puedan darse en espacios laborales y sindicales.
- Promover la ratificación por parte del Estado uruguayo del convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales que Uruguay no ha ratificado.
- Promover espacios de sensibilización (no solo formación), sobre racismo y discriminación étnica-racial, en clave de interseccionalidad.
- Promover una mirada crítica sobre la blanquitud (y los privilegios), a partir de acciones concretas como talleres, conversatorios, entre otras.
- Defender "la cuota", en todos los llamados y licitaciones, para personas afrodescendientes.
- Incorporar una mirada antirracista en clave territorial.
- Generar un posicionamiento público de UTMIDES denunciando situaciones de racismo, discriminación étnica-racial, tanto publicas como las que tenga conocimiento.



PLATAFORMA

Como trabajadores y trabajadoras nucleados en UTMIDES, presentamos una síntesis de los principales nudos debatidos en la primera etapa de nuestro Congreso, realizada el 28/9/24. Estas reivindicaciones y propuestas serán llevadas a la Asamblea del 1/11/24 con el objetivo de ser aprobadas como mociones.

Comprometidos con las políticas sociales y el bienestar de la población más vulnerable, planteamos la necesidad de mejoras urgentes en nuestras condiciones laborales. Esta plataforma recoge nuestras principales demandas como una herramienta para defender los derechos de quienes sostenemos las políticas públicas desde el territorio, en contacto directo con las realidades más complejas de nuestra sociedad. Nos respaldamos en la unidad sindical del PIT-CNT y COFE para impulsar estos reclamos.

1. **Revisión de la misión y visión del MIDES y fortalecimiento de las políticas sociales.**

Reclamamos reinstalar el diálogo social sobre la misión y visión del MIDES, reforzando su rol como articulador e integrador de las Políticas Sociales (PPSS). Exigimos transparencia, respeto a la laicidad, dignificación de las personas destinatarias, presupuesto adecuado para recursos y personal técnico capacitado, y la evaluación y monitoreo de las políticas implementadas. Consideramos prioritario revisar la seguridad alimentaria, la atención a personas en situación de calle, el Sistema Nacional Integral de Cuidados y las estrategias de promoción de empleo para asegurar su sostenibilidad. Como sindicato, reivindicamos políticas de cercanía, fuertemente territoriales y de calidad, que se expresan materialmente en condiciones dignas para la sociedad uruguaya. Asimismo, exigimos independencia técnica y profesionalización, eliminando prácticas clientelares en el MIDES.

2. **Espacios de negociación y fortalecimiento del rol sindical**

Exigimos establecer y jerarquizar espacios bipartitos y tripartitos de negociación para realizar un análisis profundo y generar propuestas de transformación organizacional. Proponemos fortalecer nuestro rol como negociadores mediante capacitaciones específicas para este fin.

3. **Cumplimiento de la normativa de salud y seguridad laboral**

Exigimos el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad laboral, así como la defensa de los protocolos acordados. Reclamamos espacios de trabajo dignos que respeten la normativa tanto en condiciones edilicias, equipamientos y ergometría, como en lo que refiere a salud mental. Solicitamos que el Departamento de Salud



Ocupacional tenga la necesaria independencia y autonomía, para que sus dictámenes sean vinculantes y tengan peso institucional. Asimismo, exigimos desarrollar una estrategia de Cuidado de equipos acordada con el sindicato, un bono para atención psicológica y la concreción de las recomendaciones del ISTAS 21. Junto con COFE, reclamamos eliminar el nuevo régimen de licencias médicas que afecta directamente nuestra salud y nuestros derechos.

La salud no se vende, no se delega, se defiende.

4. Exigimos la reinstalación de un espacio tri y bipartito donde abordar el tema estructura organizacional.

Utmides cuenta con un trabajo muy riguroso respecto a la estructura actual y al funcionariado. Nos proponemos instalar un diálogo con las próximas autoridades a fin de trabajar de manera bipartita en una propuesta de estructura que:

- Reorganice la presencia del Ministerio en los territorios unida indisolublemente a la seguridad de las personas trabajadoras.
- Termine con las formas de tercerización de las tareas que implican mayor vulnerabilidad tanto para trabajadoras/res como para la población que atendemos. Para esto es necesario revisar qué servicios y tareas hoy tercerizados deberían incorporarse a la estructura y regularizar y transparentar las licitaciones con las OSC en caso de considerar inviable su incorporación.
- Respete que los ingresos de este ministerio sean sin excepciones por la vía de Uruguay Concurso, comprometiéndonos como sindicato en el aporte de veedoras/es para otorgar mayores garantías al proceso de selección.
- Cuento con evaluaciones de desempeño cuya realización sea en el marco de acuerdos bipartitos.
- Garantice la carrera funcional y la movilidad vertical a través de concursos de ascenso y movilidad horizontal.
- Contemple propuestas de definición de perfiles claros de cada uno de nuestros cargos y tareas que desempeñamos, cosas que hoy no existen

5. Revisión de la escala salarial y equiparación de remuneraciones

Exigimos una revisión urgente de la escala salarial en el MIDES. A igual tarea, igual remuneración. Demandamos la salarización de las compensaciones hasta el grado 13, integrándolas al salario base. Para los cargos de grado 14 en adelante, exigimos concursos de acuerdo con la estructura negociada de forma bipartita. Solicitamos una



estructura que valore y jerarquice las tareas de atención directa en oficinas y dispositivos territoriales, y garantice aumentos salariales justos en función de competencias y responsabilidades, reconociendo la exigencia y complejidad de nuestras funciones.

- **Eliminación de contratos "40 horas pagadas como 30"**

Demandamos el fin inmediato de los contratos de "40 horas pagadas como 30" y que se garantice el pago adecuado por el total de las horas trabajadas.

6. **Derechos jubilatorios.**

Reivindicamos que la administración solicite a los organismos pertinentes la realización de estudios técnicos que evalúen el impacto del trabajo en la salud y el bienestar de quienes desempeñan funciones en contacto directo con la población más vulnerable. Es esencial que el Estado, en su rol de empleador, reconozca que el desgaste psicoemocional asociado a esta labor ocurre independientemente de las condiciones laborales, dado que el estrés y las complejidades de trabajar con personas que enfrentan múltiples vulnerabilidades y riesgos inherentes a la pobreza son parte integral de nuestra función. Por lo tanto, exigimos que la administración actúe de manera proactiva para estudiar si corresponde el diseño de compensaciones y beneficios jubilatorios que reflejen este desgaste, asegurando así la protección y el cuidado a largo plazo de quienes trabajamos en el MIDES.

7. **UTMIDES antirracista.**

Ratificar el Plan de acción propuesto en la plenaria del Congreso de setiembre de 2024 y trabajar hacia una Declaración de UTMIDES antirracista, en concordancia con sindicatos y otras organizaciones sociales que se unieron a este marco de acción para combatir desigualdades estructurales (realizaremos la Declaración en el Congreso marzo 2025).

