

JUNTA DEPARTAMENTAL DE CANELONES

ACTA

AÑO: 2006

SESIÓN EXTRAORDINARIA

Nº: 9 MES: OCTUBRE

SESIÓN DE FECHA: 3 de OCTUBRE

CONTIENE:

- Citación
- Asistencia
- Versión Taquigráfica
- Resoluciones

XLVI LEGISLATURA DEPARTAMENTAL
Segundo Período

Canelones, 3 de octubre de 2006.
XLVI LEGISLATURA
9ª SESIÓN EXTRAORDINARIA
Segundo Período

PRESIDE:

SEÑOR CARLOS AMAYA
Presidente

ACTÚAN EN SECRETARÍA:

DOCTOR DANTE HUBER
Secretario General

SEÑORA GLADYS CUELLO
Directora General Legislativa

ASISTEN:

SEÑORA LORELEY RODRÍGUEZ
Prosecretaria General

SEÑOR DANIEL MUÑOZ
Director General de Administración

SEÑORA CRISTINA GONZÁLEZ
Directora de Recursos Humanos

SEÑOR JUAN RIPOLL
Director Financiero Contable

**(COMISIÓN DE RELACIONAMIENTO DE LA INTENDENCIA MUNICIPAL DE
CANELONES)**

S U M A R I O

1.-	TEXTO DE LA CITACIÓN.	5
2.-	ASISTENCIA.	8
3.-	ASUNTOS ENTRADOS.	9
4.-	RATIFICACIÓN DEL TRASLADO DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DISPUESTA POR RESOLUCIÓN Nº 568 PARA EL DÍA 02 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE, PARA EL DÍA 03 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE A LA HORA 16.00.- -Se vota afirmativamente la ratificación del traslado de la sesión extraordinaria dispuesta por Resolución Nº 568 de fecha 22 de setiembre de 2106.....	10
5.-	FIJACIÓN DE LA HORA DE FINALIZACIÓN DE LA SESIÓN. -Se vota afirmativamente moción formulada por el señor Edil Javier Rodríguez, en el sentido de que la sesión finalice a las 17. 59 horas.	11
6.-	ANIBAL OLIVERA, SU FALLECIMIENTO. -Exposición del señor Edil Aníbal Olivera al amparo del artículo 38 del Reglamento Interno. -Se solicita la realización de un minuto de silencio en su memoria.	13
7.-	CONSTITUCIÓN EN RÉGIMEN DE COMISIÓN GENERAL, A LOS EFECTOS DE RECIBIR A LA COMISIÓN DE RELACIONAMIENTO DE LA INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES, A FIN DE QUE EXPONGAN SOBRE EL TEMA:	

**POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL
EJECUTIVO COMUNAL DESDE QUE ASUMIÓ
ESTA ADMINISTRACIÓN A LA FECHA.**

-Se recibe en régimen de Comisión General a los
integrantes de la Comisión de Relacionamento
de la Intendencia Municipal de Canelones. 18

**8.- ACLARACIÓN DEL SEÑOR EDIL JAVIER
RODRÍGUEZ SOBRE EL FUNDAMENTO DE VOTO
REALIZADO POR UN SEÑOR EDIL EN LA SESIÓN
ANTERIOR. 22**

**9.- CONSTITUCIÓN EN RÉGIMEN DE COMISIÓN
GENERAL, A LOS EFECTOS DE RECIBIR A
LA COMISIÓN DE RELACIONAMIENTO DE
LA INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES,
A FIN DE QUE EXPONGAN SOBRE EL TEMA:
POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL
EJECUTIVO COMUNAL DESDE QUE ASUMIÓ
ESTA ADMINISTRACIÓN A LA FECHA.**

-Exposición de la Prosecretaria General de la Intendencia
Municipal de Canelones, señora Loreley Rodríguez. 23

-Exposición de la Directora de Recursos Humanos de la
Intendencia Municipal de Canelones, maestra Cristina
González. 24

-Exposición del Director General de Administración de
La Intendencia Municipal de Canelones, señor Daniel
Muñoz..... 41

-Se entra en la etapa de preguntas.

-Intervención del señor Edil Fernando Lúquez. 44

-Intervención del señor Edil Adrián González. 45

-Intervención del señor Edil Gustavo Silva. 55

-Intervención del señor Edil José Luis Devitta. 61

-Intervención del señor Edil Miguel Muniz. 64

-Intervención del señor Edil Roberto Fernández.	66
-Intervención del señor Edil Hugo Delgado.	71
-Intervención del señor Edil Luis Garrido.	75
-Intervención del señor Edil Daniel González.	78
-Intervención del señor Edil Julio Varona.	87
10.- SE LEVANTA LA SESIÓN.	91

1.- TEXTO DE LA CITACIÓN

Canelones, 28 de septiembre de 2006.-

La Junta Departamental se reunirá en Sesión Extraordinaria el próximo 03 de octubre de 2006 a las 16:00 horas, para dar cuenta de

ASUNTOS ENTRADOS: (Art. 33° del Reglamento Interno) y considerar el siguiente

ORDEN DEL DÍA

1.- RATIFICACIÓN DEL TRASLADO DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DISPUESTA POR RESOLUCIÓN N° 568 PARA EL DÍA 02 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE, PARA EL DÍA 03 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE A LA HORA 16:00.-

Mayoría Absoluta Global.-
(Carp. 1506/06)(Rep. 8).-

2.- CONSTITUCIÓN EN RÉGIMEN DE COMISIÓN GENERAL A LOS EFECTOS DE RECIBIR A LA COMISIÓN DE RELACIONAMIENTO DE LA INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES, A FIN DE QUE EXPONGAN SOBRE EL TEMA: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL EJECUTIVO COMUNAL DESDE QUE ASUMIÓ ESTA ADMINISTRACIÓN A LA FECHA.- Resolución N° 568 de esta Junta Departamental, de fecha 22 de septiembre de 2006.-

(Carp. 1506/2006)(Rep. 8).-

Dr. DANTE HUBER
Secretario General

SESIÓN DE FECHA 3 DE OCTUBRE DE 2006

Canelones, 27 de septiembre de 2006.-

VISTO: el acuerdo al cual han arribado los coordinadores de las bancadas de los tres lemas con representación en la Junta Departamental.-

RESULTANDO: que por el mismo se acordó trasladar las sesiones extraordinarias del Cuerpo señaladas para el día 3 de octubre del corriente a las 16 y 18 horas respectivamente.-

CONSIDERANDO: I) que la sesión extraordinaria señalada para la hora 16:00 a efectos de : “ Recibir en régimen de Comisión General a la Comisión de Relacionamento de la Intendencia Municipal de Canelones para exponer sobre el tema Política de Recursos Humanos del Ejecutivo Comunal desde que asumió esta Administración a la fecha” en el período 8 de julio de 2005 a la fecha”, fue aprobada por Resolución N° 568 de la Junta Departamental, de fecha 22 de septiembre de 2006.-

II) que en mérito a lo expuesto con anterioridad , deberá la Junta Departamental, ratificar lo acordado por los coordinadores de las diferentes bancadas.-

ATENTO: a lo precedentemente expuesto, el Presidente de la Junta Departamental de Canelones presenta el siguiente

PROYECTO DE RESOLUCIÓN:

1º.- Inclúyase como primer punto del Orden del Día de la Sesión Extraordinaria del día 3 de octubre de 2006 a la hora 16:00, el siguiente punto: **RATIFICACIÓN DEL TRASLADO DE LA SESIÓN EXTRAORDINARA DISPUESTA POR RESOLUCIÓN N° 568 PARA EL DÍA 2 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE; PARA EL DÍA 3 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE A LA HORA 16:00.-**

2º.- Regístrese, etc..-

Dr. DANTE HUBER
Secretario General

CARLOS AMAYA
Presidente

Canelones, 22 de setiembre de 2006.-

VISTO: la nota presentada en el día de la fecha, por varios señores Ediles, solicitando la realización de una Sesión Extraordinaria en Régimen de Comisión General, a efectos de invitar a la Comisión de Relacionamiento de la Intendencia Municipal para el día 2 de octubre de 2006, a efectos de que expongan sobre el tema Política de Recursos Humanos del Ejecutivo Comunal desde que asumió esta Administración a la fecha.-

CONSIDERANDO: las expresiones vertidas en Sala en torno al tema.-

ATENTO: a lo establecido en el Artículo N° 19, Nral. 12 de la Ley Orgánica Municipal N° 9515, la Junta Departamental,

RESUELVE:

1.- Realícese Sesión Extraordinaria en Régimen de Comisión General el día 2 de octubre del corriente, a los efectos de tratar el tema: Política de Recursos Humanos del Ejecutivo Comunal desde que asumió esta Administración a la fecha.-

2.- Invítese a la Comisión de Relacionamiento de la Intendencia Municipal a los efectos de exponer sobre dicho tema.-

3.- Regístrese, etc.-

Carp. N° 1506/2006.- Ent. N° 3228/2006.-

CARLOS AMAYA
Presidente.-

Dr. DANTE HUBER
Secretario General

2.- ASISTENCIA.-

3.- ASUNTOS ENTRADOS

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 16:25)

Dese cuenta de los asuntos entrados

SEÑOR SUÁREZ (Ruben).- Pido la palabra para una moción de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Ruben Suárez.

SEÑOR SUÁREZ (Ruben).- Señor Presidente: como los asuntos entrados han sido repartidos a todos los señores Ediles, voy a mocionar que se suprima su lectura.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por el señor Edil Ruben Suárez.

(Se vota:)

 24 en 26. AFIRMATIVA.

(Los asuntos entrados cuya lectura se resolvió suprimir son los siguientes:)

**4.-RATIFICACIÓN DEL TRASLADO DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA
DISPUESTA POR RESOLUCIÓN N° 568 PARA EL DÍA 02 DE OCTUBRE DEL
CORRIENTE, PARA EL DÍA 03 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE
A LA HORA 16:00.-**

SEÑOR PRESIDENTE.- Se pasa a considerar el asunto que figura en primer término del Orden del Día: “RATIFICACIÓN DEL TRASLADO DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DISPUESTA POR RESOLUCIÓN N° 568 PARA EL DÍA 02 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE, PARA EL DÍA 03 DE OCTUBRE DEL CORRIENTE A LA HORA 16:00.-
Mayoría Absoluta Global.-(Carpeta 1506/06)(Repartido 8).-

En discusión.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota:)

 24 en 26. AFIRMATIVA.

(TEXTO DE LA RESOLUCIÓN APROBADA:)

5.- FIJACIÓN DE LA HORA DE FINALIZACIÓN DE LA SESIÓN

SEÑOR PRESIDENTE.- Por tratarse de una sesión extraordinaria, correspondería fijar la hora de finalización de la misma.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier)- Pido la palabra para una moción de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Javier Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier)- Señor Presidente: mociono que la hora de finalización de esta sesión extraordinaria sea las 18:00 horas.

SEÑOR MUNIZ.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Miguel Muniz.

SEÑOR MUNIZ.- Señor Presidente: se trata de un tema de forma: no podemos finalizar una sesión a las 18:00 horas cuando a esa hora comienza otra sesión extraordinaria. Podría finalizarse a las 17:55.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier)- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Javier Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier)- Señor Presidente: si la Mesa lo entiende pertinente, reformulamos la moción.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sí, señor Edil.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier)- Mociono, señor Presidente, que la hora de finalización de esta sesión extraordinaria sea las 17:59 horas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por el señor Edil Javier Rodríguez.

(Se vota:)

 25 en 27. AFIRMATIVA.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier)- Pido la palabra para una moción de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Javier Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier)- Señor Presidente: solicito un cuarto intermedio de diez minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por el señor Edil Javier Rodríguez.

(Se vota:)

_____ **26 en 28. AFIRMATIVA.**

La Junta Departamental pasa a cuarto intermedio por diez minutos.

(Es la hora 16:35)

(VUELTOS A SALA)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se reanuda la sesión.

(Es la hora 16:50)

SEÑOR MUNIZ.- Pido la palabra por una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Miguel Muniz.

SEÑOR MUNIZ.- Señor Presidente: solicito un cuarto intermedio de diez minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por el señor Edil Miguel Muniz.

(Se vota:)

_____ **27 en 28. AFIRMATIVA.**

La Junta Departamental pasa a cuarto intermedio por diez minutos.

(Es la hora 16: 51)

6.- ANIBAL OLIVERA, SU FALLECIMIENTO.-

(VUELTOS A SALA)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se reanuda la sesión.

(Es la hora 17:10)

Dese lectura a una exposición presentada por la bancada del Partido Nacional al amparo del artículo 38 del Reglamento Interno.

(Se lee:)

SEÑOR SUÁREZ (Juan Pedro).- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Juan Pedro Suárez.

SEÑOR SUÁREZ (Juan Pedro).- Señor Presidente: pedimos disculpas por el momento de emoción que estamos viviendo a raíz de la situación planteada que se termina de leer por parte del señor Secretario General, pero no podíamos quedarnos callados ante tan nefasta situación.

Más allá de los aspectos políticos que nos unieron—porque tuvimos muchos años de convivencia en ese sentido—, está el aspecto personal, porque nos criamos juntos, en el mismo pueblo; porque conocimos las vicisitudes que viven las familias humildes, y vaya si la familia de Aníbal Olivera fue una familia humilde, y lo sigue siendo.

Manifestar estas palabras nos da la chance de desahogarnos por la angustia que sentimos, aunque quizás no encontremos las palabras adecuadas para recordar al amigo, recordar al dirigente, al padre de familia, al obrero y a aquel vecino que siempre estuvo dispuesto, sin reparar en banderas políticas, a dar una mano para hacer un mandado—como se dice vulgarmente—o para hacer una gestión común, como hacemos los dirigentes de a pie. Quienes estamos acá sabemos perfectamente que es así.

Con un sentimiento de real amistad, que siempre tuvimos para con él y su familia, queremos recordarlo en este momento; en este mal momento que ha vivido y que se lo llevó para siempre. Allá los problemas personales; a nosotros nos queda la angustia de haber perdido a un gran amigo; el poder político de todos los partidos pierde a un gran dirigente, y el Partido Nacional es el que más lo va a sentir.

Señor Presidente: hemos solicitado un minuto de silencio, y le agradezco que me haya permitido hacer uso de la palabra.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Adrián González.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Señor Presidente: tal como decía mi compañero, cuando uno trabaja en política, es muy difícil hablar lo que tiene que hablar, y más aún cuando se trata de un buen dirigente, un buen padre de familia.

Hoy es un día muy especial, un día triste. Nuestro amigo “Toro” tuvo un mal momento—como seguramente hemos tenido todos los que estamos aquí—y ello provocó este desenlace que hace que hoy se haya ido un hombre del Partido Nacional, del que debemos rescatar lo que significó para la comunidad de Empalme Olmos y para la comunidad blanca.

Cuando uno hablaba con el “Toro” Olivera, se daba cuenta que era un tipo transparente, que decía lo que sentía; incluso, por ello, lo tratábamos como si fuera un poco bruto, y de ahí su apodo.

Era un buen blanco, un oriental de ley, de esos que están convencidos de que hacer política es ser un servidor de la sociedad. Además, como humilde militante, llevó siempre con orgullo el ser blanco.

La verdad es que hoy es un día demasiado triste, en el que no tenemos ni ganas de hablar.

Simplemente, quiero mantener el recuerdo de un amigo, de un buen blanco, que siempre estará allí; que sin salir en la prensa, era de los humildes uruguayos que también hacen política, que también hacen Patria, pero que, lamentablemente, tuvo un mal momento.

Su familia y la familia de la política, en especial el Partido Nacional, ha perdido a una persona entrañable, por lo que quisimos homenajearlo de esta forma.

Asimismo, quiero agradecer este silencio que se ha producido en la Junta Departamental, porque es de las cosas que nos enaltecen.

SEÑOR GOGGIA.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Luis Goggia.

SEÑOR GOGGIA.- Sin lugar a dudas, señor Presidente, hoy el pueblo de Canelones está enlutado; el pueblo de Empalme Olmos está de luto, y el Partido Nacional, también.

Disculpen mi emoción al decir estas palabras, pero Aníbal “Toro” Olivera fue un compañero de muchos años de militancia. Como bien decían los compañeros que me antecedieron en el uso de la palabra: siempre se ocupaba del trámite de un amigo, del problema del vecino; siempre al lado de la gente. Lamentablemente, hoy se nos fue. Sinceramente, siento mucho esta pérdida, y creo que el Partido Nacional también la va a sentir. Pero los hombres de fe como yo sabemos que está mirándonos y agradeciéndonos estas palabras.

Vaya para toda su familia, para todo el pueblo de Empalme Olmos, mi más profundo pésame.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Heber Martínez.

SEÑOR MARTÍNEZ.- Señor Presidente: para el Partido Nacional y para quien habla, en particular, el fallecimiento de Aníbal Olivera significa un profundo dolor.

Fuimos compañeros durante diecisiete largos años. Fue un hombre muy luchador por el partido y por lo social. Fue un hombre de a pie. Un hombre que recorría Empalme Olmos y la campaña a pie, con un portafolio bajo el brazo, sirviendo al vecino.

Realmente me siento muy emocionado. Deseo enviarle mi pésame a sus familiares, que son muy amigos, muy buenas personas, y a todo Empalme Olmos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a dar cumplimiento a la solicitud realizada al amparo del artículo 38° del Reglamento Interno, en el sentido de realizar un minuto de silencio en homenaje a la memoria del señor Aníbal Olivera.

La Mesa invita a los señores Ediles y a la Barra a ponerse de pie.

(Así se hace)

7.- CONSTITUCIÓN EN RÉGIMEN DE COMISIÓN GENERAL A LOS EFECTOS DE RECIBIR A LA COMISIÓN DE RELACIONAMIENTO DE LA INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES, A FIN DE QUE EXPONGA SOBRE TEMA: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL EJECUTIVO COMUNAL DESDE QUE ASUMIÓ ESTA ADMINISTRACIÓN A LA FECHA.-

SEÑOR PRESIDENTE.- Se pasa a considerar el asunto que figura en segundo término del Orden del Día: “CONSTITUCIÓN EN RÉGIMEN DE COMISIÓN GENERAL A LOS EFECTOS DE RECIBIR A LA COMISIÓN DE RELACIONAMIENTO DE LA INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES, A FIN DE QUE EXPONGA SOBRE EL TEMA: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL EJECUTIVO COMUNAL DESDE QUE ASUMIÓ ESTA ADMINISTRACIÓN A LA FECHA..Resolución N° 568 de esta Junta Departamental, de fecha 22 de septiembre de 2006. (Carpeta N°1506/2006) (Repartido N°8).-”

En discusión.

Debe fijarse un régimen de funcionamiento.

SEÑORA MINETTI.- Pido la palabra por una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la señora Edila Orquídea Minetti.

SEÑORA MINETTI.- Señor Presidente: mociono que el régimen de Comisión General funcione de la siguiente manera: escuchar la exposición que los señores Directores deseen realizar y luego pasar al régimen de preguntas.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Por cuánto tiempo?

SEÑORA MINETTI.- Sin límite de tiempo.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Pido la palabra para una moción de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Adrián González.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Señor Presidente: solicito un cuarto intermedio de cinco minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra se va a votar la moción formulada por el señor Edil Adrián González.

(Se vota:)

La Junta Departamental pasa a un cuarto intermedio por cinco minutos.

(Es la hora 17:25)

(VUELTOS A SALA)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se reanuda la sesión.

(Es la hora 17:43)

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por la señora Edila Orquídea Minetti en cuanto al régimen de trabajo, el que consistiría en escuchar la exposición de los señores Directores y que, luego, los Ediles realicen preguntas.

(Se vota:)

_____ **23 en 24. AFIRMATIVA.**

La Junta Departamental pasa a sesionar en régimen de Comisión General.

(EN COMISIÓN GENERAL)

Se invita a pasar a Sala a los integrantes de la Comisión de Relacionamento de la Intendencia Municipal.

(Ingresan a Sala los representantes de la Comisión de Relacionamento de la IMC)

SEÑOR MUNIZ.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Miguel Muniz.

SEÑOR MUNIZ.- Señor Presidente: quisiera saber cuántas resoluciones hay en torno a la Comisión de Relacionamento de la Intendencia Municipal de Canelones.

Mi pregunta se debe a que por Resolución N° 1190 las personas que integran la Comisión de Relacionamento son el Secretario General de la Intendencia, Yamandú Orsi y los señores Ortega del Río, Daniel Muñoz, Juan Ripoll, y la señora Loreley Rodríguez. No

aparece en esta resolución el nombre de la señora Cristina González. Por eso pregunto si hay otra resolución que la habilite a estar en Sala.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por secretaría se va a dar lectura a una resolución del Ejecutivo.

(Se lee:)

SEÑOR SECRETARIO GENERAL.- “Resolución N° 4410, Expediente A-286049.

VISTO: el Oficio 818/06 del 18 de septiembre de 2006 de la Junta Departamental de Canelones.

CONSIDERANDO: que por Resolución N°1190 del 31 de agosto de 2005 muestra Administración creó una Comisión de Relacionamiento con ADEOM y designó su integración y que la misma se ha mantenido al día de la fecha, integrándose de hecho la señora Cristina González en su calidad de Directora de Recursos Humanos.

ATENCIÓN: a lo precedentemente expuesto el Intendente Municipal

RESUELVE:

- 1) Ratificar en todos sus términos la integración de la Comisión de Relacionamiento con ADEOM de acuerdo a lo expresado en el Considerando.
- 2) Por Gerencia del sector Despacho y Acuerdos, intégrese al Registro de Resoluciones.
- 3) Comuníquese. Doctor Marcos Carámbula, Intendencia Municipal. Profesor Yamandú Orsi, Secretario General”.

Señor Edil, esta Resolución aún no ha llegado a la Junta Departamental.

SEÑOR PRESIDENTE.- Espero que el punto haya quedado aclarado.

SEÑOR MUNIZ.- Señor Presidente: si bien el punto está aclarado mediante la resolución que acaba de ser leída, al no haber llegado todavía a la Junta Departamental nosotros no teníamos por qué saberlo. Por esa razón hicimos la consulta a la Mesa. Asimismo, queremos dejar constancia que a esta Comisión le falta la mitad de sus integrantes, porque es Comisión de Relacionamiento entre la Intendencia Municipal y ADEOM, y no vemos ningún integrante de ADEOM. Evidentemente, no habrán podido llegar o no fueron invitados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la señora Loreley Rodríguez.

SEÑORA RODRIGUEZ (Loreley).- En primer lugar, buenas tardes al señor Presidente, al señor Secretario, a los señores Ediles y a los señores funcionarios. Tal como se dio lectura, estamos presentes en esta sesión y, de acuerdo al régimen que se votó, vamos a hacer una exposición y, luego, los Ediles harán preguntas.

El inicio de esta sesión no es precisamente en la fecha de hoy, porque el tema por el cual se nos convoca fue debatido en una sesión de la Comisión Permanente N°1, de la cual

participamos. Entonces, desde nuestra intervención en el día de hoy, brevemente, vamos a fundamentar cuales son los objetivos políticos de esta nueva Administración con respecto a la política de recursos humanos.

SEÑORA MINETTI.- Pido la palabra por una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la señora Edila Orquídea Minetti.

SEÑORA MINETTI.- Mociono, señor Presidente, prorrogar la hora de finalización de la sesión hasta que se agote la consideración del Orden del Día.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por la señora Edila Orquídea Minetti.

(Se vota:)

_____ **27 en 31. AFIRMATIVA.**

SEÑOR MACHÍN.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Washington Machín.

SEÑOR MACHÍN.- Señor Presidente: es la hora 17:50 y para las 18:00 horas está fijada otra sesión. Entonces, me gustaría que la Mesa aclarara cómo se instrumenta la moción presentada por la Edila Minetti porque, en definitiva, esta sesión es hasta las 17:59.

SEÑORA MINETTI.- Pido la palabra por una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la señora Edila Orquídea Minetti.

SEÑORA MINETTI.- Le puedo aclarar al señor Edil: ahora estamos mocionando pasar a un cuarto intermedio de veinte minutos para dar inicio a la otra sesión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por la señora Edila Orquídea Minetti.

(Se vota:)

_____ **29 en 31. AFIRMATIVA.**

La Junta Departamental pasa a cuarto intermedio por veinte minutos.

(Es la hora 17:50)

**8.-ACLARACIÓN DEL SEÑOR EDIL JAVIER RODRÍGUEZ SOBRE EL
FUNDAMENTO DE VOTO REALIZADO POR UN SEÑOR EDIL EN
LA SESIÓN ANTERIOR.-**

(VUELTOS A SALA)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se reanuda la sesión.

(Es la hora 18:15)

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Javier Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Señor Presidente: quiero hacer una aclaración porque me parece que estamos incursionando, de hecho, en el debate, pero más allá de eso, de todas formas vamos a hacer que se escuche a los señores Directores integrantes de la Comisión de Relacionamiento. Me parece que tenemos que precisar un poquito los términos, y si queremos basarnos en algún tecnicismo para decir que está mal integrada dicha Comisión, nosotros los vamos a escuchar, pero también tenemos derecho a dar nuestros argumentos.

Según dice la oposición, si el Intendente hubiera instaurado una Comisión para considerar temas internacionales y, por ejemplo, se estuvieran tratando las relaciones bilaterales con Cuba ¿tendría que estar Fidel Castro acá?

Señor Presidente: lo estoy tratando de razonar por el absurdo, para que nos demos cuenta que es un argumento insostenible. ¡Cómo va a poner en una resolución el Intendente, que lo integra ADEOM! ¡Por favor, señor Presidente! ¡Es imposible que podamos hablar en estos términos con argumentos que son irrisorios!

(Interrupciones)

SEÑOR PRESIDENTE.- Por favor, señores Ediles. No vamos a comenzar, como en sesiones anteriores, a interrumpir, faltar el respeto, discutir...

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Adrián González.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- El otro día usted me hizo callar basado en el Reglamento. Ahora, un Edil hace una aclaración sobre un fundamento de voto realizado por otro señor Edil, lo que no está permitido por el mismo Reglamento. Quiero que se mida con la misma vara a todas las bancadas.

9.-CONSTITUCIÓN EN RÉGIMEN DE COMISIÓN GENERAL A LOS EFECTOS DE RECIBIR A LA COMISIÓN DE RELACIONAMIENTO DE LA INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES, A FIN DE QUE EXPONGAN SOBRE EL TEMA: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DEL EJECUTIVO COMUNAL DESDE QUE ASUMIÓ ESTA ADMINISTRACIÓN A LA FECHA.-

SEÑOR PRESIDENTE.- Continúa en discusión el asunto que figura en segundo término del Orden del Día.

Tiene la palabra la señora Loreley Rodríguez.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Señor Presidente: compartimos la decisión mayoritaria de este Cuerpo, en el sentido de tener esta oportunidad de explicar a este pleno cuál ha sido la política de recursos humanos de la Intendencia Municipal de Canelones.

Evidentemente, el tema necesita una serie de aclaraciones, porque la política de recursos humanos de la Intendencia Municipal de Canelones, desde julio a la fecha, no es fácil que todo el mundo la comparta y no es fácil que todo el mundo la comprenda, porque hasta ese momento, en este Municipio, no existía política de recursos humanos.

Por lo tanto, señor Presidente, es con muchísima satisfacción que vamos a reiterar lo que dijimos en la Comisión Permanente N° 1 para este Cuerpo, que es el que en definitiva resuelve, porque las Comisiones son simplemente asesoras del Cuerpo Legislativo.

Queremos informar por qué hicimos este llamado y esta integración de la Comisión: para que la política de recursos humanos de la Intendencia Municipal de Canelones fuera absolutamente transparente y cristalina, porque como dije al principio, era necesario hacerlo _ y ahora la Directora de Recursos Humanos se va a extender sobre el tema_ pero porque había una definición política.

Nosotros llegamos al Gobierno para establecer cambios en el departamento de Canelones. Y una de las políticas que requería cambios, precisamente, era tener, por ejemplo, la voluntad política de sentarse en la mesa que funciona nuestro Gabinete _ señor Intendente Municipal y su equipo de Gobierno_ con la representación de los trabajadores, que es ADEOM.

Este hecho, que para algunos podrá no ser compartido o un hecho menor o que tiene la coma o el punto en la designación o cómo fue su integración, para nosotros es un hecho absolutamente relevante. Esa Comisión nace en el mes de agosto, porque la situación municipal así lo requería. Su integración es ésta, de alguna manera todas las áreas que tienen que ver con el vértice institucional: Secretaría General --acá está la Prosecretaria General--, el Director General de Administración, señor Daniel Muñoz; la Directora de Recursos Humanos, señora Cristina González y el Director Financiero Contable, señor Juan Ripoll.

Estas áreas son las que, en forma directa, transitan, cotidianamente, con los padecimientos que venían sufriendo los trabajadores municipales. Y es lo que hemos venido a hacer: a poner una casa que estaba en desorden, en la medida de las posibilidades y de acuerdo a como los tiempos nos mandan, en orden. Ésta era una casa en la que habitaba muchísima cantidad de gente; algunos eran de la familia, otros no, entraban, comían en esta casa y no había nada que justificara esa situación. Eso es lo que esta Comisión está haciendo.

Sobre el tema relacionamiento con ADEOM, el Intendente Municipal ha designado a integrantes de su equipo, y son estos integrantes quienes van a hablar del tema ante la Junta Departamental, porque son los que se reúnen con los representantes de los trabajadores, en todas las instancias.

Si usted me lo permite, señor Presidente, voy a solicitarle a la señora Directora de Recursos Humanos que comience con la exposición y con el vasto material que nos ha traído, que creo que ilustra la definición política tomada en julio de 2005 y que estamos llevando adelante, dando los pasos uno a uno, como la situación lo requiere.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la Directora de Recursos Humanos, señora Cristina González.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Señor Presidente, señores Ediles Departamentales titulares y suplentes, funcionarios de esta Junta Departamental: si ustedes me permiten, voy a explicar la ponencia que nosotros trajimos, la que dividimos en tres partes.

Una parte inicial que tiene que ver con lo que nos encontramos, cuando asumimos, en materia de recursos humanos en la Intendencia Municipal de Canelones. Una segunda parte que habla de qué es lo que hemos hecho hasta ahora y una tercera que refiere a cuál es la planificación estratégica en el mediano y largo plazo acerca de los recursos humanos.

Antes de empezar estrictamente con la presentación, quisiera hacer algunas precisiones. Si tuviéramos que definir, en términos de organización, el estado de situación en que encontramos a la administración “Intendencia Municipal de Canelones”, el 7 de julio de 2005, diríamos “fragmentada”. Había un gran poder concentrado en la Secretaría General, en

la Dirección de Hacienda y en la Dirección General de Administración. Si tuviéramos que referirnos en términos bélicos, diríamos “una Administración desbastada”, sin recursos económico – financieros y sin infraestructura que pudiera soportar cualquier inicio de cualquier gestión de cualquier color político. Si tuviéramos que hablar en términos de tecnología, diríamos “una institución, no con importantes atrasos, sino con enormes retrasos”. Era una organización que comparativamente, en aquel momento, se ubicaba en el año 1970: no había cableado, había dos PC, y el resto eran máquinas de escribir Remington. Y si tuviéramos que hablar con respecto a referentes éticos, podríamos decir que desde su dirección había una gran ausencia de liderazgo y de ejemplo de conducción.

¿Por qué digo esto? Había un aparato político enquistado en el aparato institucional, que hacía posible que pasaran todas estas cosas. Y voy a enumerar solamente algunas para que ustedes conozcan cuál fue nuestro punto de partida; que no fue el de la Dirección de Recursos Humanos, porque ésta, como otras, corta transversalmente a toda la Intendencia. Es un problema para la Dirección de Recursos Humanos y para la gestión de todas las Direcciones Generales.

Ese aparato político enquistado en el aparato institucional hizo posible que pasaran cosas como éstas. Hizo posible que hubiera gente que ganara el sueldo sin trabajar. Hizo posible que hubiera funcionarios procesados con y sin prisión sin antecedentes en sus legajos; y que desde las Secretarías de las Juntas Locales y la Secretaría General se pasara la asistencia para que pudieran cobrar el sueldo.

Esta forma de proceder del aparato institucional permitió, además, que más de 300 funcionarios figuraran en comisión sin una sola anotación en su legajo; y permitió que trabajadores zafrales, pertenecientes al Departamento de Promoción Productiva y al PIAI—el programa de asentamientos—, estuvieran a disponibilidad en su casa.

Había responsabilidad de los funcionarios, claro que sí, pero la mayor responsabilidad era del aparato institucional que permitía, facilitaba y promovía que estas cosas pasaran.

Ustedes se preguntarán qué tienen que ver estos antecedentes con la presentación de la política de recursos humanos que haremos seguidamente. Por eso hay que mencionar que cuando todo esto pasa, la escala de valores estaba invertida, y no tenemos que empezar a trabajar desde “0” sino desde “-10”: “Siglo XX, Cambalache”; todo estaba permitido.

Entonces, retomamos un trabajo desde “-10” y establecimos algunos signos de valoración, y para eso tuvimos que comenzar a estudiar, a detectar y a saber dónde estábamos parados.

Tenemos un organigrama con once Direcciones; y establecimos, junto con los funcionarios de Recursos Humanos, los ejes de acción estratégicos fijados por el gobierno departamental. Se requiere un enfoque en particular de los recursos humanos: tienen que ir en forma paralela, conjunta, acompañando los objetivos estratégicos, institucionales, los planes de trabajo de todas las Direcciones Generales.

Estos objetivos son los siguientes.

“1) *Planificar y administrar el uso de los RR.HH. De acuerdo a las políticas generales del Plan Estratégico Canario.*” Porque Canelones tiene un plan: tiene un plan que incorpora ya con acciones inmediatas en vialidad, en obras y en otras Direcciones Generales; tiene un plan a mediano plazo y un plan a largo plazo.

“2) *Analizar junto a los Directores Generales, Directores, Gerentes de Áreas todo lo relativo a la administración de los RR.HH.*” Distintas consultas que se presentan, distintos aspectos; apoyo a la normativa.

“3) *Proponer modificación a las normas relativas a los funcionarios.*” Esa es una responsabilidad inherente a la política de recursos humanos.

“4) *Asesorar sobre la normativa vigente en materia salarial a quien corresponda: liquidación de haberes, beneficios funcionales y retribuciones del personal.*”

“5) *Proyectar la capacitación de los RR.HH. en el marco de un Plan General de Formación.*” Plan General de Formación que también tiene que ver con la política estratégica en el “ya”, en el mediano y en el largo plazo.

Al día de hoy, tenemos 2.024 funcionarios presupuestados, 2.071 contratados y 324 zafrales. Esa población de 4.419 funcionarios está compuesta por 2.810 hombres y 1.609 mujeres, con una edad promedio de 45 años.

Los funcionarios se encuentran distribuidos—y esta presentación no es casual, porque hace a la administración de los recursos humanos y, a veces, a dificultades que se nos presentan—en el Palacio Municipal y algunos locales en los alrededores, en 25 Juntas Locales y en dos Oficinas Recaudadoras.

¿Cuál fue nuestro punto de partida el 7 de julio al asumir la gestión? ¿Con qué nos encontramos? Nos encontramos con una Oficina de Personal integrada por 32 funcionarios y tres Departamentos: Cuentas Personales, Asistencia y Licencias y Legajos. Todo era papel; no había un solo sistema informático de soporte de cada una de las actividades que respaldara a cada una de estas oficinas. El registro era el elemento preponderante. El nombre, por sí solo, habla de que cuando decimos “Oficina de Personal” restringimos el término y estamos refiriéndonos solamente a aquellos movimientos que tienen que ver con las jubilaciones, en el caso de Cuentas Personales; con las asistencias y las licencias, hablando de la incidencia de

las marcas de los funcionarios; y con los legajos, que marcan la historia del funcionario en lo que tiene que ver con sus datos personales, sus datos laborales, sus estudios, etc. Y todo se basaba en registro y en papel.

Pero no solamente nos encontramos con esa realidad atrasada desde el punto de vista tecnológico y ubicada en la década del '70, sino con una Oficina de Personal que tenía una División de Liquidaciones Salariales dependiendo directamente de Hacienda, esto es histórico, y una Oficina Sectorial del Servicio Civil que dependía directamente de la Secretaría General. Léase que la reestructura de los funcionarios era digitada desde la Secretaría General; y léase que todas las liquidaciones ad hoc que se enviaban a Liquidaciones Salariales—sin resoluciones, solamente por oficios de Secretaría General—en la mayoría de los casos—, con abultadas diferencias salariales, sobre todo al equipo que colaboraba con ésta, iban directamente por este camino hasta Hacienda. Hay grandes biblioratos de estas solicitudes que podemos traer cuando ustedes lo necesiten.

Esto era fragmentación y esto era concentración de poder. Acá está demostrado. Nada más y nada menos que Liquidaciones Salariales en Hacienda y nada más y nada menos que la definición política de qué pasa en materia de reestructura con los trabajadores en la Secretaría General.

Eso es a “vuelo de pájaro” en el escalafón que tenemos al día de hoy. Hay seis escalafones con trece grados salariales.

Empezamos a trabajar, entonces, en un enfoque sistémico de los recursos humanos. Es decir, todo lo vinculado a los funcionarios desde su ingreso hasta el egreso, necesariamente tiene que integrar un único sistema, y es el Sistema de Recursos Humanos. Empezamos a trabajar en esa orientación que no es un invento de la Dirección de Recursos Humanos de Canelones, sino que es un enfoque sistémico aplicado en muchos organismos públicos, en los entes, en la Intendencia Municipal de Montevideo, porque no hay manera de comprender el ciclo recursos humanos si uno no entra a analizar desde el ingreso, los procesos de selección, la capacitación y el desarrollo, la evaluación de desempeño, el soporte informático necesario para respaldar la gestión, las liquidaciones salariales, la salud laboral —por ahora está en otra Dirección General, pero estamos coordinando acciones—, las retribuciones y beneficios funcionales. Esto es un circuito completo desde que el trabajador ingresa hasta que se va.

Metodológicamente vamos a referirnos a cada uno de esos ítems que tienen que formar el Sistema de Recursos Humanos, cómo lo encontramos, qué estamos haciendo y qué vamos a hacer.

¿Hasta acá está comprendido? El objetivo de esta charla es, simplemente, explicar, y si hay alguna situación...

Perdón, creo que no se pueden formular preguntas en esta etapa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Las preguntas se formularán luego de que finalicen las exposiciones.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Bien. Continúo.

El Sistema de Recursos Humanos está integrado a una matriz comunicacional, a una matriz de relacionamiento laboral. Eso explica por qué Recursos Humanos integra la Comisión de Relacionamiento. Además de la Dirección General de Administración, de la Secretaría General y de la Dirección General de Hacienda, necesariamente debe integrarla, por la responsabilidad en el manejo de las políticas, una matriz de relacionamiento laboral.

¿Cuáles fueron las acciones inmediatas que hicimos orientadas hacia ese objetivo? Integramos la Oficina Sectorial del Servicio Civil, la cual, como habrán visto en el Presupuesto, ahora se llama “Unidad de Selección y Carrera funcional, Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos”; integramos la División de Liquidaciones Salariales –“Integración de beneficios funcionales y liquidaciones salariales”— a la órbita de Recursos Humanos y coordinamos con la Dirección General de Promoción de Salud y Contralor Sanitario todos los temas de salud laboral de los trabajadores.

Vamos a empezar a desarrollar cada uno de esos sistemas.

Selección y Carrera Funcional: los procesos de selección no existían, salvo algunos concursos para los inspectores de tránsito. Ustedes saben que como en gran parte del aparato del Estado, en la Intendencia Municipal de Canelones imperaba el clientelismo político. Entraban “amigos de”, “sobrinos de”, “hijos de”. Pero no para ocupar los cargos de confianza política que iban a gobernar con el Intendente. Los 4.400 trabajadores, salvo excepciones, entraron sin concurso, sin prueba de ingreso. Esto hace, seguramente, que no tengamos a las mejores personas en los puestos de trabajo. Cuando los procesos de selección no existen, pierde la organización, pierde la Intendencia, porque no tiene a las mejores personas en los mejores puestos de trabajo.

Acotamos que en el Mensaje Presupuestal está incorporado el ingreso por concurso a la Intendencia Municipal de Canelones.

¿Cuáles son los objetivos de esa Unidad de Selección? Realizar los concursos internos y externos para cubrir las distintas funciones, integrar los distintos tribunales como unidad asesora –estos son funcionarios de carrera--, asegurando el seguimiento de cada uno de los requisitos exigidos en las bases de los concursos, analizar con la Dirección de Recursos

Humanos las nuevas solicitudes de ingreso de acuerdo al Plan Anual y dar apoyo a las múltiples actividades de capacitación.

En materia de vacantes, la reestructura es también un tema que debe analizar con Recursos Humanos la Unidad de Selección de Servicio Civil.

Por el Decreto 55, por el beneficio jubilatorio, quedaron 369 vacantes. Para eliminarlas tendremos que enviar un mensaje a la Junta Departamental, porque así está estatuido en su reglamentación.

Tenemos 195 vacantes comunes por fallecimiento, renuncia, destitución. Habrá que hacer una reglamentación adecuada para su llenado.

Tenemos 324 cargos nunca provistos, de acuerdo al Decreto 89/98, que también tendremos que proveerlos. También hay 71 cargos de supervisión y 18 cargos que han sido declarados desiertos porque se agotaron todas las instancias de llamados y no fueron colmados.

¿Qué hacemos en un llamado interno y en un llamado externo?

En el caso de un llamado interno se plantean las necesidades de los servicios con las Direcciones Generales, se hace un llamado a través de un comunicado de circulación interna y se hace una propuesta con la cantidad de plazas ofrecidas, los requisitos y el lugar y fecha de inscripción donde se va a hacer ese llamado.

En el caso de un llamado externo hay un planteo de las necesidades de las Direcciones Generales respectivas y hay una resolución del Intendente que avala la posibilidad de realizar ese llamado a concurso abierto. Se publica en medios de prensa masivos y en la página web de la Comuna Canaria y se hace una propuesta de las bases del concurso, donde se establecen la cantidad de plazas ofrecidas, los requisitos, el perfil de formación y experiencia, cómo está integrado ese tribunal, los factores de puntuación... En definitiva, la idea es que los trabajadores –internos y externos—conozcan claramente las posibilidades y reglas de juego de antemano para saber si se presentan o no, a los llamados requeridos.

Hasta el día de la fecha hemos hecho 88 llamados internos y han participado 287 trabajadores. Antes de hacer cualquier llamado externo buscamos los perfiles entre las filas de los trabajadores y si los encontramos, por supuesto no realizamos el referido llamado.

Hemos realizado 48 llamados externos donde han participado 6.598 personas.

En total, hicimos 136 llamados internos y externos, en los que hubo 6.885 participantes. Es bueno decir –no para orgullo personal nuestro y del equipo, sino para los funcionarios de carrera que trabajan en la Unidad de Selección—que no ha habido ningún

recurso presentado. Las publicaciones se hacen en cartelera durante quince días y después reciben una resolución del Intendente para la realización de los contratos respectivos.

También hubo dos llamados abiertos realizados por una consultoría externa para dos especialistas o expertos en gestión pública. Hoy se encuentran trabajando en las Juntas Locales de Pando y de Las Piedras.

Entramos también en un capítulo de evaluación de desempeño --los trabajadores de Canelones no tienen antecedentes en ese sentido—, no con objetivo de castigar al trabajador, sino de que el trabajador sepa qué opinan de él y de sus actividades sus superiores jerárquicos y establecer las medidas correctivas del caso.

Estamos haciendo el Manual de Calificaciones. La idea no es sólo hacer una calificación individual sino también colectiva en 360° por área, por sector de trabajo, donde puedan opinar los usuarios.

En la misma Unidad de selección estamos haciendo el Manual de Formación de Evaluadores. La idea es tenerlo terminado en diciembre de 2006.

En definitiva, esto significa una mayor calificación de los recursos humanos a través de dos modalidades: la institucionalización del concurso de oposición y méritos como forma de selección para el ingreso a todos los puestos y, también, la elaboración de un programa de capacitación que abarque a todos los funcionarios en sus respectivos roles. Aquí vamos a referirnos al capítulo de formación y capacitación, analizando también los antecedentes

Tenemos un programa de formación y capacitación permanente.

¿Cuáles son los antecedentes institucionales en materia de capacitación? En anteriores Administraciones se realizaron algunas actividades, nunca en el marco de un plan sino sólo algunas actividades aisladas y separadas. Se capacitó a funcionarios de tránsito en relacionamiento con el público, hubo algunas actividades coordinadas con la Oficina Nacional del Servicio Civil. Y en el área informática de CONEX, se capacitó para la implementación del sistema --que ustedes todos conocen--, que abarca tributos domiciliarios, que es el tema del SGTM. Pero modificamos esos criterios establecidos porque no eran transparentes, no garantizaban la igualdad de oportunidades a todos los trabajadores. Hoy el acceso a las actividades de formación se realiza sólo bajo la premisa de que lo único que nos distingue en nuestras actividades son nuestros talentos y virtudes. Entonces, iniciamos un programa de formación y capacitación permanente. Definimos, entonces, un programa en el que el objetivo principal es incorporar a los funcionarios a la lógica de la comunidad. Definimos qué tenemos que cambiar. Había funcionarios que no conocían el organigrama, no conocían los servicios, su interrelación. No sabía adónde debía dirigirse un usuario, cuál es la

minuta de solicitud que se le da al usuario para determinado trámite. Había desconocimiento de los procedimientos administrativos, de los procedimientos disciplinarios, porque alguien le dijo “te ocupás de esto y lo hacés”. Pero el pragmatismo puro, si no tiene un marco teórico de conocimiento, nos lleva a cometer cada vez mayor cantidad de errores.

Para hacer un plan de formación tuvimos que previamente hacer un censo de formación de experiencia. No había una base de datos, no sabíamos qué tipo de población teníamos desde el punto de vista de los funcionarios, no sabíamos qué capacitación curricular transitaban ni qué capacitación extracurricular tenían.

El censo arrojó como resultado que el promedio de edad es 45 años, el 11% de los funcionarios no habían culminado el ciclo primario -esto tiene que ver con los procesos de selección, que han sido inexistentes--, el 43% no había completado el ciclo básico de secundaria. El 80% no había terminado el segundo ciclo de secundaria y sólo el 12% de los trabajadores de la Intendencia Municipal de Canelones tiene formación terciaria o universitaria.

Ustedes dirán que no sólo la currícula es importante y que la idoneidad en el desempeño del cargo también sirve. En algunos sectores sí. Posiblemente la podamos cambiar en los sectores operativos, en los de oficios, pero en la medida que vamos avanzando en una dinámica de aprendizaje necesitamos un desarrollo del pensamiento lógico que sólo se adquiere pasando por determinadas currículas.

Entonces, iniciamos el proceso de capacitación externa en convenios realizados con la Intendencia Municipal de Montevideo, con el Banco de Previsión Social, con el Instituto Crandon, con ANEP, con el CODICEN, con el Centro de Educación Técnica Profesional --ex UTU-- y con la Universidad de la República. Nosotros no disponemos de un centro de capacitación permanente ni de un instituto de estudios municipales. Tuvimos, entonces, que conveniar con distintas instituciones que sí lo tienen para que nos facilitaran los docentes para realizar los distintos cursos. Hicimos la capacitación interna. Esto lo hicimos con dos docentes --dos abogados excelentes, las doctoras Hackenbruch y Leites-- que dieron los cursos de procedimiento administrativo y disciplinario y talleres de inducción sobre deberes y derechos de normativa general. Y podemos decir con gran satisfacción que al día de hoy hay dos aulas de capacitación instaladas, y una funciona como aula informática equipada para ese fin. Iniciamos un registro docente dentro de la Intendencia Municipal para actualizar en diferentes temáticas y conseguir docentes para ello. E iniciaremos --seguramente en el 2006-2007--, lo que se llama la formación de formadores. Es decir, podremos tener nuestro propio equipo para que en aquellas unidades temáticas básicas o de corte contextual podamos capacitar nosotros mismos.

La realidad del censo nos alertó que teníamos que tener un programa de desarrollo para la culminación del ciclo primario. Es así que en el año 2005 once funcionarios culminaron primaria por la metodología de acreditación de la experiencia al aprendizaje, la mayoría del sector obrero. Sus hijos y nietos los ayudaron muchas veces en las tareas domiciliarias y hoy leen.

En el año 2006 veinte funcionarios terminarán primaria y en el 2007, cuarenta funcionarios terminarán primaria.

SEÑORA MINETTI.- Pido la palabra para una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la señora Edila Orquídea Minetti.

SEÑORA MINETTI.- Señor Presidente: solicito un cuarto intermedio de cinco minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por la señora Edila Orquídea Minetti.

(Se vota:)

_____ **30 en 31.- AFIRMATIVA.**

La Junta Departamental pasa a cuarto intermedio por cinco minutos.

(Es la hora 18:51)

(VUELTOS A SALA)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se reanuda la sesión.

(Es la hora 19:10)

Continúa en el uso de la palabra la señora Directora de Recursos Humanos.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Pido disculpas; lo anterior no llegó a ser una “manifestación acuosa”, aunque estuvo por serlo. De todas formas considero que es bueno no perder la capacidad de emocionarse, sobre todo cuando uno habla de estas cosas. Yo no me emocioné por lo que llevaba dicho, sino porque recordé una anécdota que iba a mencionar después, de un funcionario que cuando aprendió a leer le pidió a su hijo –que ya tenía 15 años--, que le diera la posibilidad de leerle un cuento. Esa carta circuló por todo el grupo que asistió al curso y llegó, inclusive, a conocimiento del señor Intendente. Estas situaciones son

las que a nosotros nos emocionan, porque evidentemente se está transformando la realidad, aunque sea a través de estos pequeños hechos.

En el año 2007 está previsto para cuarenta funcionarios de la localidad de Pando y Canelones la culminación del ciclo primario. Ustedes comprenderán que son quinientos funcionarios los que no culminaron el ciclo primario por lo que, a razón de dos grupos con dos docentes que es el convenio que tenemos con ANEP, no podremos cumplir con nuestras expectativas en este quinquenio, pero es un tema que seguirá planteado.

Tenemos también un programa de culminación del ciclo básico. En el año 2006, por la firma de un convenio, comenzaremos con trece funcionarios a los que les faltan menos de tres materias. El sistema del CODICEN no es el mismo; este es un apoyo por asignatura para que los trabajadores puedan dar las materias en forma libre. Estas actividades se están coordinando.

Estamos trabajando en un proyecto de actualización de competencias con el Centro de Educación Técnico Profesional para procurar avanzar en la certificación de competencias. Nosotros tenemos un problema importante, no sólo en Canelones. Se ha hablado en el Congreso de Intendentes con representantes de otras Intendencias al respecto. Muchos trabajadores manejan un oficio –son pintores, albañiles, electricistas--, pero no tienen una certificación que respalde que saben hacer eso o que son competentes para ello. Nosotros como organismo público, como Intendencia Municipal, no podemos habilitar por la vía de la práctica si no hay una certificación que lo respalde. Entonces, nos parece un elemento de inclusión social muy importante comenzar a hablar con el Consejo de Educación Técnico Profesional para ver si ellos, con el Ministerio de Cultura, nos ayudan a encontrar un ámbito en el cual, por la vía de la experiencia probada y de la competencia probada se pueda certificar que la persona es apta para el desempeño de determinado oficio. Esto lo hemos planteado en algunos otros lugares y estamos trabajando en su inicio.

Empezamos un trabajo de alfabetización informática. En la medida que estamos incorporando equipos, es necesario capacitar a los trabajadores en el manejo de estas herramientas. Lo hacemos en los centros CASI, para 420 funcionarios en el año 2006, y 350 más; en el Instituto Crandon a través de convenios para 52 funcionarios; con un convenio con la Intendencia Municipal de Montevideo para 75 funcionarios entre el 2006 y 2007; a través de un convenio con la Iglesia Metodista Uruguay, para 100 funcionarios; y en el aula propia –que vamos inaugurar oficialmente, y seguramente serán invitados en los próximos días– para 300 funcionarios. Esto, en lo que respecta al manejo de algunas herramientas, y también para los cursos de introducción y reciclaje del sistema de gestión tributaria municipal.

Estamos trabajando también en un programa de mejora de la asistencia y atención al usuario. Al cierre del 2006, 400 funcionarios de la Dirección General Financiero Contable y de la Dirección de Desarrollo Social van a terminar las actividades de capacitación, y en el año 2007, a solicitud de un nuevo proyecto en el que estamos trabajando, que es el Proyecto de la Nueva Matriz Institucional, se incorporan de los sectores de atención directa al usuario, al vecino, 135 funcionarios más, y tenemos que avanzar en la mejora del público interno, y se incorporan 50 funcionarios de Recursos Humanos. También estamos haciendo programas de mejora en la calidad de la redacción para 120 funcionarios.

Nosotros nos encontramos con una realidad muy cruda. Había funcionarios que no sabían iniciar un proyecto de resolución con un “Visto”, un “Considerando “ y un “Resultando”.

Con todo esto, estamos dando herramientas de trabajo para un mejor desempeño en las tareas y con una mejora en la performance. En definitiva, todo esto es para la institución, pero redundando directamente en el usuario.

Estamos llevando a cabo un programa de formación administrativa: cuál es el rol de la Comuna; cuáles son sus reglamentos básicos; cuáles son sus deberes y derechos; cuál es el perfil del cargo que cada uno ocupa; cuál es el rol de los funcionarios. En procedimiento administrativo y disciplinario ya han participado 300 funcionarios, y están programados 300 cupos más para el año 2007 y para el año 2008. También se realizarán talleres de inducción para los funcionarios que ingresan, porque no se trata de decir “Vení, agarrá este papel y hacé el trabajo”. El trabajador tiene que saber que está inmerso en la administración pública, que tiene determinados servicios y objetivos. También incluye toda una actividad relacionada con salud ocupacional para el 2007, la que ya se comenzó este año. La misma abarca todos los temas de salud laboral y salud ocupacional, y tiene que ver con riesgo eléctrico y trabajo en altura para los funcionarios de Administración, Cultura, Obras y Gestión Ambiental. Esta planificación de actividades la estamos desarrollando con la Comisión de Salud Laboral de ADEOM.

Iniciamos también conversaciones en este año —y vamos a realizar una primera etapa— sobre un programa de “largo aliento” de formación gerencial, que va a abarcar 18 meses de duración para todos los cuadros gerenciales de la Intendencia: escalafón gerencial, dirección media y jefaturas operativas, lo que implica unas 520 personas aproximadamente. Para gestionar, nosotros necesitamos hacerlo con la gente, y para gestionar con la gente, precisamos darle las herramientas, es decir, enseñarles qué es una planificación, cómo un plan se transforma en proyecto, cómo se ejecuta y cómo se monitorea; cómo se supervisan los recursos humanos, cómo se logra una mayor organización en el trabajo, cómo se establecen

los procesos operativos; cómo se mejora el control de la unidad que tiene a cargo y de sus funcionarios. Esto, no hay ninguna facultad que lo enseñe, en ninguna de las profesiones, tradicionalmente hablando.

La gestión, y la gestión pública, es un tema nuevo prácticamente en las organizaciones públicas, y tenemos que empezar a trabajar en ese sentido. En este año 2006, de aquí a diciembre, vamos a realizar un taller de presentación y de inducción de este programa para la conducción política, y comenzamos con este taller para el escalafón gerencial que hoy está integrado por 150 funcionarios. ¿A quiénes me estoy refiriendo? A los Directores Generales, Directores de División, etcétera. ¿Por qué hacemos esto? Porque la conducción política está cinco años y se va, pero apostamos a que la gestión sea mantenida por funcionarios de carrera, por los funcionarios que hoy integran y los nuevos que están integrando la plantilla de funcionarios municipales, porque no hay posibilidad en la gestión mantenida y sustentable en beneficio de los vecinos, si no se busca, si no se forma en gestión, a los funcionarios de carrera. Y tenemos que empezar por los cuadros gerenciales, por las direcciones medias y por las jefaturas operativas. Y como decía, en el 2007 y 2008, se va a ejecutar este programa para estos tres escalafones.

¿Con quiénes y cómo lo vamos a hacer? Lo vamos a hacer con el convenio que tenemos con la Universidad de la República, con un programa que ya ejecutó la Intendencia Municipal de Montevideo, y vamos a solicitar su aval para utilizar el mismo diseño. En eso estamos, y no va a haber inconvenientes. Pero es un programa de “largo aliento”, como decía recién. Se trata de 4.500 horas docente, lo que equivale a un nivel de licenciatura, pero que está repartido en forma distinta en los diferentes escalafones: de 26 a 30 semanas para el escalafón gerencial; de 20 a 26 semanas para la dirección media, y de 16 a 20 semanas para las jefaturas operativas. Aquí, el censo de formación y experiencia, es muy importante, porque nosotros, cuando hablamos con los representantes de la Universidad de la República, nos preguntaron cuál era la formación curricular de estos escalafones. Sobre la base de eso, será la metodología de aprendizaje y enseñanza que se utilizará para el traslado de los conocimientos.

A través del convenio del BPS estamos desarrollando un proyecto --que abarca la metodología, formulación, seguimiento y evolución de proyectos-- que comienza ahora en octubre, para la capacitación de 170 funcionarios de la conducción política y también de los funcionarios de carrera.

Ustedes saben que el Banco de Previsión Social, a partir de la Ley 16.713, normatizó en un soporte informático todo lo que es un funcionamiento en base a una metodología de proyectos. Eso hace posible, también, que su alto nivel tecnológico requiera un PC por funcionario.

Nosotros estamos muy lejos de eso, pero tenemos que empezar a adquirir ciertas herramientas: cómo se formula un plan, cuánto sale, cuántos recursos humanos y materiales son necesarios para llevarlo a cabo y qué costo tiene. La idea – como decía el otro día el señor Director General de Administración, Daniel Muñoz-- no es que cada Director tenga escondido lo que va a hacer en un cajón y que nadie lo sepa; todos los Directores a nivel de los vértices tenemos que saber en qué está el otro Director, cuál es su proyecto para ahora, para mediano plazo, y para después.

Acá nada es misterio, todos tenemos que saber todo, todos tenemos que coordinar todo. Entonces, todos tenemos que saber en qué está el otro Director, cómo lo va a hacer, cuáles son sus dificultades. Y, por supuesto, el Intendente es el primero que tiene que conocer cada uno de estos planes y proyectos de trabajo.

Estamos planteando, entonces, la formación de formadores: formar veinticinco cuadros de funcionarios municipales que operen como docentes en estas normativas. Y ya los estamos detectando porque, naturalmente, en muchos lugares los hay, en materia de salud ocupacional, en materia de normativa –donde las doctoras Leites y Hakenbruch han hecho un buen trabajo--, en materia informática --donde tenemos compañeros que ya están anotando en un registro para docentes-- y en comunicaciones.

Las actividades realizadas son varias: gestión comercial, atención al ciudadano, finalización del ciclo primario, talleres para porteros, manual de procedimiento administrativo, manual de procedimiento disciplinario y distintas normativas generales.

En lo que refiere a avances en comunicación, quisiera detenerme dos minutos. La única manera de poder tener una institución integrada desde el punto de vista laboral, desde el punto de vista funcional, es que los trabajadores en su conjunto-- cuadros gerenciales, medios, jefaturas operativas y todos los trabajadores-- sepan, conozcan en qué estamos. Por eso la idea es un traslado a todas las Direcciones de los planes y proyectos de trabajo. Es cierto que el sindicato tiene sus medios de comunicación –y los debe tener—, pero, también, es responsabilidad de la institución comunicar a los trabajadores cuáles son sus planes de trabajo y cuáles son sus objetivos. Para esto puede disponer de varios instrumentos: los talleres de fortalecimiento de gestión con los mandos medios que se están planteando, un instrumento escrito como es la revista que ustedes ven que se publica cada dos meses y que se hace para y por los trabajadores. Este es un elemento integrador; muchas veces, un trabajador que desarrolla su actividad en Gestión Ambiental no sabe lo que pasa en otro lugar de la institución. Y éste es un elemento que integra, que conoce la realidad de donde cada uno trabaja, que sabe sus debilidades, que sabe sus defectos. Y en esta comunicación de corte institucional, la revista es un instrumento. Ojalá pudiéramos tener otros y no solamente la

página web, no solamente la revista. Se está planteando el “taller de la municipal”; es decir, elementos que integren la actividad concedora de cada una de las actividades que los trabajadores realizan.

Se distribuyen cinco mil ejemplares en forma gratuita de “Común a vos” --que fue el nombre propuesto por un trabajador en un concurso—, y su staff está totalmente integrado por funcionarios. Quienes hacen las notas, quienes sacan las fotos, quienes arman la revista, quienes la llevan a la imprenta son funcionarios municipales.

En cuanto al soporte informático, en Recursos Humanos, era como estar en 1970: teníamos treinta y dos máquinas de escribir y dos computadoras a nuestro servicio. No teníamos un programa de asistencia, excepto a nivel centralizado en el edificio sede que funcionaba para mil personas. Allí, seiscientas marcaban tarjeta. Había dos relojes biométricos: cuatrocientos funcionarios marcaban en reloj biométrico. El resto de los tres mil ochocientos cuarenta y siete funcionarios enviaban su asistencia por planilla; de todas las Juntas Locales, de las oficinas recaudadoras. ¿Ustedes se imaginan lo que era procesar esa asistencia, con tres bocas de personal, con políticas diferenciales en Gestión Ambiental y Obras, que mandaban sus expedientes directamente a Hacienda?

Entonces, decidimos que este sistema que está en el edificio sede lo íbamos a instalar en todas las Juntas Locales. Centralizamos la información de las Direcciones Generales de Obras y Gestión Ambiental. Dimos cursos de capacitación en el manejo del sistema para cada uno de los responsables de personal de todas las Juntas. Incorporamos la normativa de asistencia y licencia vigente a una cartilla única. Incorporamos dos relojes biométricos más al edificio sede --para sacar esas seiscientas tarjetas-- y cinco más en las Juntas Locales con mayor cantidad de funcionarios. Pero este sistema, fabricado caseramente y con muy buena voluntad por los trabajadores del centro informático, tiene muchísimas falencias; entre ellas, tiene muchísimos problemas de seguridad. Cada vez que hacemos un arreglo, caen otras partes del sistema; no nos da garantías. En un esfuerzo financiero planteamos comprar un nuevo sistema de asistencia vinculado al que hoy existe en Liquidaciones Salariales, que permita conocer en tiempo real, la situación del funcionario en cuanto a su control de asistencia. Implica la instalación de veinte relojes biométricos --y ya está la adquisición y la compra— en los lugares donde hay más de cien funcionarios, y crear la Unidad de Auditoría de Personal. ¿Qué quiere decir esto? Que, por ejemplo, si a las once de la mañana quiero saber en la Junta Local de Las Piedras cuántos funcionarios marcaron tarjeta, lo puedo saber a las once y media de la mañana; que los relojes biométricos levanten las marcas del sistemas y automáticamente pasen a Liquidaciones Salariales, con algunas otras fases que vamos a explicar.

Creemos, entonces, ahora en este proyecto que estamos elevando en esta semana a la Dirección General de Administración y al Intendente, la Unidad de Auditoría de Personal que tiene como objetivo difundir y controlar el cumplimiento de las normas de personal en todas las dependencias municipales. “Ni hijos ni entenados”, todos bajo las mismas normas. La misma deberá tener una actitud preventiva, subsanar omisiones que hoy tenemos. En un informe que enviamos a solicitud de los señores Ediles, se señala que en el mes de abril hubo omisiones de marcas y otros problemas que tratamos de subsanar; algunos tecnológicos, pero otros humanos. Figura en ese informe – tengo copia— y lo podemos detallar después.

La Auditoría de Personal deberá, además, corregir las prácticas inadecuadas y proporcionar soluciones a los problemas relativos al personal.

En relación a Legajos, por este mismo sistema tenemos incorporado un programa de legajos en el que venimos trabajando: tenemos un legajo informático y la idea es eliminar el papel. Migramos ya de un sistema a otro: tenemos legajos incorporados a este nuevo sistema y tenemos, además, todo ese censo de formación y experiencia --que les acabo de comentar que ya está ingresado-, de manera tal que si ustedes hoy preguntan al Departamento de Legajos qué formación tiene el funcionario 7047, cuántos sumarios tiene, cuál es su régimen de trabajo, cuáles son sus contratos firmados, lo podemos visualizar en pantalla. Es decir, en la medida en que innovamos en tecnología, introducimos tecnología, ello nos permite tener en tiempo real la información necesaria para elaborar políticas. Es la diferencia entre tomarle el pulso a un muerto y tomarle el pulso a un vivo; es la diferencia entre una foto y una película en movimiento.

Algunos pasos hacia un sistema de recursos humanos, aun con legajos y aun con asistencia, son insuficientes. Nosotros tenemos que dar pasos firmes hacia un sistema global para apoyar toda la gestión de recursos humanos conservando un registro histórico de su evolución.

¿Qué es lo que nos planteamos para el 2007 y 2008? Los siguientes módulos de trabajo organizativos, necesarios para la mejor gestión de recursos humanos. Por ejemplo, módulos en el sistema de legajos. Por otro lado, incorporar información de salud ocupacional, como certificaciones médicas, seguridad laboral, tribunales médicos; cuáles son las causales, ¿por qué hay demoras?, ¿por qué no se certifica?, ¿por qué un funcionario vive de tribunal médico en tribunal médico? El módulo de formación en ese sistema, ampliar el módulo del presentismo, la gestión económica, la posibilidad de atarla al tema de la contabilidad, la carrera funcional y el control de gestión.

¿Cuáles van a ser los beneficios de este sistema? Ojalá que nos podamos ir en el 2010, para bien del usuario, de los funcionarios y de la comunidad, con todos estos beneficios

instalados. Estos son: automatización de los procesos de gestión; aplicación homogénea y sistemática de la normativa; control de asistencia; liquidación de haberes a funcionarios y terceros integrada al sistema financiero; descentralización operativa con controles y auditorías centralizadas, y una aplicación servidora a todos los otros sistemas de gestión de la Intendencia Municipal de Canelones.

Seguidamente, nos vamos a referir a Liquidaciones Salariales, que a partir del mensaje presupuestal, se incorporó a Recursos Humanos: cómo lo encontramos y cuáles son los cambios que pensamos plantear.

En el organigrama que nos encontramos teníamos una División Liquidaciones Salariales, una Mesa de Entrada, una contadora delegada del Tribunal de Cuentas, una División de Liquidación de Haberes y un Departamento de Retención de Haberes.

El esquema básico era Liquidación de Haberes, Retención de Haberes y Mesa de Entrada. Pero dentro de Retención de Haberes estaba la Unidad de Beneficios Funcionales. Creamos la oposición de intereses. No puede haber un funcionario que ingrese las retenciones y también ingrese los beneficios.

El organigrama propuesto que ya está funcionando es el siguiente. La División de Liquidaciones Salariales con un equipo de auditoría interna. No es posible que se manejen 36, 46, 50, no importa la cifra de sueldos y jornales a pagar, y esta institución no tenga instalado un equipo de auditoría interna que haga: análisis de los códigos, reportes permanentes, comparación de la liquidación de este mes con la pasada.

¿Cómo estoy segura de que estoy haciendo bien las cosas si no tengo un sistema de auditoría que controle el proceso de liquidación interna, aparte de la gente que trabaja en Liquidaciones Salariales? Entonces, se crea el equipo de auditoría interna con la contadora delegada del Tribunal de Cuentas y con un técnico de Administración que ingresa, y se creó la Unidad de Beneficios Funcionales, que ustedes la van a ver en la resolución del Intendente Municipal. Pero separado, porque esto es toda una técnica y una estrategia. Tenemos miles de reclamos de retenciones mal hechas y la perjudicada es la beneficiaria: la esposa, la señora, porque se descontaba, a veces, sobre el líquido y no sobre el nominal en los oficios que venían de los juzgados. Todo esto estamos revisando: para corregir, para mejorar.

La estructura propuesta que yo decía es la siguiente: Mesa de Entrada, Liquidación de Haberes, Retención de Haberes y Beneficios Funcionales. Se crea la oposición de intereses y un equipo de auditoría interna independiente, que trabajará, inclusive, con un sistema y soporte informático que no va a estar conectado a la red, por razones de seguridad. Todo lo que se audite, necesariamente, lo tiene que saber sólo el equipo de auditoría.

Con relación al capítulo de beneficios, nosotros decimos que hoy los funcionarios tienen el hogar constituido, la cuota mutual y la asignación familiar. Es un capítulo que seguramente va a requerir estudio y mayor dedicación.

El capítulo siguiente es Relacionamento. Como dice el Director General de Hacienda, hemos puesto hasta la última “tira de asado” en el asador con el convenio que firmamos con ADEOM. Entonces, el capítulo Beneficios, por ahora, está stand by.

Este convenio que comenzó con la integración de cinco comisiones de trabajo en los distintos temas, con una Comisión de Relacionamento integrada por estas Direcciones Generales –yo estoy comprendida dentro de la Dirección General de Administración—este convenio salarial que firmamos que abarca cinco años, prácticamente todo el quinquenio, establece ajustes semestrales por IPC, salario mínimo municipal.

El “sueño del pibe” en la Intendencia Municipal de Canelones era ser administrativo, porque el que abría zanjas ganaba \$ 3.480 y el oficinista II \$ 4.700. Entonces, dijimos: tenemos que priorizar los salarios más bajos. ¡Claro que sí! Y esto significa que a través de este convenio a julio de 2007, el salario de un operario II de \$ 3480 va a ser de \$ 5000, con un promedio de recuperación salarial: en los niveles más bajos de un 50% más, en los niveles intermedios de un 20% y en los niveles más altos de un 10%.

También se crea un Fondo de Solidaridad, del que dimos a ADEOM la reglamentación para que la estudiara. Se otorga un descuento del 25% sobre la contribución inmobiliaria 2006 y 2007 para los funcionarios municipales. Se crea un seguro odontológico para el trabajador y su familia y un acuerdo sobre estabilidad laboral.

Decíamos que el área de salud y seguridad ocupacional no está en la órbita de recursos humanos, pero estamos coordinando con el doctor Mario Ancel y la doctora Jacqueline Ponzo todo este trabajo, a través de las Juntas Médicas. Funcionan policlínicas de cesación de Tabaquismo para funcionarios municipales y firmamos un convenio con la Comisión Departamental de Salud.

Al comienzo de esta gestión teníamos innumerables funcionarios con pases en comisión registrados y sin registrar. Lo que hicimos fue ordenar la casa, también con los funcionarios en comisión. Hicimos un relevamiento acerca de dónde estaban esos funcionarios y nos encontramos con que el grueso de los funcionarios en comisión estaban en el Ministerio de Salud Pública y ANEP. Entonces, pensamos: está bien que la Intendencia colabore con esos organismos, pero también que la Comuna busque contrapartidas. Estamos en óptimas condiciones para coordinar público con público y estamos en óptimas condiciones de convenir.

Fue por esa razón que ustedes van a ver un llamado para siete odontólogos en el Plan Departamental de Salud Bucal. ¿Saben lo que quiere decir esto? Quiere decir que 1.267 niños, en el correr de los años 2007 y 2008, van a practicarse lo que se llama la Técnica PRAT, que es una técnica de eliminación de caries estatuida por la Organización Panamericana de la Salud y formada aquí con odontólogos radicados en Canelones. Esta técnica elimina las caries con un método muy sencillo y no es traumática para el niño. El odontólogo va a la escuela y con un instrumental muy básico, que es una resina, atiende al niño en la escuela en el mismo pupitre en el que trabaja. Esto lo tenemos que hacer en un régimen de coordinación y de convenio con la Departamental de Salud, y también con las policlínicas de cesación de tabaquismo, con los programas específicos en prevención de salud de los trabajadores y con la creación de la Unidad de Salud Laboral, que tiene que existir.

Hoy, si caminaron por el primer piso de la Intendencia Municipal, habrán visto, en el sector de Necrópolis más de 20 cajas con botas de goma. ¿Verdad, señor Pimienta? Los trabajadores de los cementerios no tenían guantes, no tenían uniforme, no tenían botas. Eso hace a las condiciones de trabajo del trabajador. Eso hace a las condiciones humanas en el desempeño de la función. Por eso la creación de la Unidad de Salud Laboral, que va a hacer un seguimiento exhaustivo de cuáles son las condiciones de trabajo. Y, en la medida de nuestras posibilidades, porque el oro no brilla en la Intendencia Municipal de Canelones –si bien se revirtió la morosidad, hoy un 66% paga-- se van a ir otorgando estas condiciones de trabajo a todos los funcionarios municipales. No podemos hacer uniformes para todos, pero ustedes pueden ver a nuestros queridos porteros, hoy, lucir dignamente un traje azul y una camisa blanca. Y eso es dignidad en el trabajo. ¡Claro que sí! Y también lo es desempeñar el trabajo en los cementerios con los elementos de protección adecuados: la mascarilla cuando se va a hacer una inhumación, botas de goma cuando se hace una zanja o cuando se cava para un ataúd.

Para terminar, quiero recordar una frase de nuestro querido Intendente Municipal: “La Comuna somos todos. La Comuna Canaria es un proyecto para Canelones, un proyecto inclusivo en el cual los funcionarios son parte indisoluble. Quiero gobernar con la mirada de los niños.” Y los funcionarios son parte indisoluble. Cualquier cambio es posible, si cambia la gente. A eso apostamos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Director General de Administración, Daniel Muñoz.

SEÑOR MUÑOZ.- Señor Presidente: haré uso de la palabra brevemente, luego de esta presentación que, en definitiva, muestra la definición de planes desde el punto de vista de los

recursos humanos y la definición de una planificación estratégica en el rumbo y la orientación de esta Comuna.

Hemos pensado un departamento; no improvisamos un departamento. Pensamos un departamento a través de un proyecto político que la ciudadanía aprobó con un 64% de los votos.

El Intendente Municipal decía que también debe cambiar la gente. Y, seguramente, el proyecto del cambio también requiera que todos debamos comportarnos a la medida de la necesidad y la oportunidad.

Es indispensable pensar eso. Se terminó la improvisación, en muchos casos, falta de talento o descuido y desgano porque, en definitiva, era lo mismo administrar, porque lo que se dilapidaban eran recursos, y lo que no se hacía eran obras ni se prestaban servicios.

Hoy en día, esta Intendencia, con un montón de dificultades y una herencia a la que no nos referimos porque ya se ha dicho en muchas oportunidades, está poniendo la casa en orden, pero también está enviando un mensaje muy importante: Canelones, dice el Intendente, es tierra de oportunidades. Y este proyecto político está diciendo: venga, produzca en Canelones, genere fuentes de trabajo, genere oportunidades, que este departamento y esta Administración le dará condiciones y reglas de juego claras a todos.

En ese mismo entendido, bajo la “principalidad” de contar con el indispensable sustento del desarrollo de la gestión con los funcionarios municipales, ya en agosto del año pasado—la Directora González lo mostraba en las diapositivas— firmamos el primer convenio con los trabajadores, por el cual establecimos comisiones de trabajo. Posteriormente, en enero de 2006, se firmó un convenio que, además de ser de largo plazo para esta Administración, genera condiciones de justicia, en muchos casos, en lo que tiene que ver con remuneraciones a partir de las posibilidades ciertas de un Presupuesto que todos sabemos que es austero e intenta demostrar justeza y equilibrio: lo que debe gastar la Administración en su funcionamiento, en las obras que nos comprometimos a hacer y también en pagar el endeudamiento con el cual nos encontramos, que es muy importante.

Quiero reiterar algo que me parece vital. Yo me encontraba en la Barra cuando se dijo “vamos a llamar al Intendente de Canelones a Sala”, y por suerte habíamos sido invitados quienes fuimos nombrados por él para integrar la Comisión de Relacionamiento con los trabajadores organizados de ADEOM, a quienes hemos reconocido como representantes de todos los trabajadores. Y digo que hemos sido nombrados porque, como integrantes del equipo de gobierno, del gabinete, tenemos un permanente contacto con el señor Intendente, un permanente contacto con los trabajadores en el desarrollo de las Comisiones o en el propio relacionamiento. Seguramente—ya lo he comentado muchas veces—tenemos dificultades y

tenemos diferencias, porque es importante que los trabajadores a través de su sindicato defiendan sus intereses y que nosotros, a través del desarrollo de la estrategia que nos hemos marcado, les planteemos cuáles son las intenciones y las iniciativas que tiene este Gobierno para poder llevar a cabo ese programa de cambio que Canelones necesita.

Entonces, recordaba que allá por noviembre de 2005, se empezaban a ver en algunos medios de prensa algunos “agoreros del terror” o de ilusiones óptimas que decían que esta Administración echaría a 2.000 trabajadores, que echaría a 2.200. Y, en definitiva, al fin de ese ejercicio, al 31 de diciembre, sólo 64 contratos no habían sido renovados, de los supuestos 2.000 ó 2.200 que se decía que íbamos a cesar. Y decía “agoreros del terror”; terror que sufrieron los funcionarios municipales cada vez que tenían que renovar sus contratos y debían golpear las puertas de la Secretaría General que, en definitiva, era todopoderosa, y allí se sufría para templar la posibilidad de poder mantener una relación contractual.

¡Qué importante es la planificación! Porque nos compromete, en primer lugar, a establecer reglas claras para todos, tanto para nosotros como Administración, como para los funcionarios en sus posibilidades. Podrá tener aciertos y errores, ser compartida o no, y el avance de la misma nos permitirá hacer correcciones, pero está claro que son las mismas reglas para todos.

Tenemos el ejemplo, de fines de junio pasado, del pasaje de cerca de 600 funcionarios de modalidad zafra, trabajando en funciones permanentes, a contrato de función pública, que es un contrato de función permanente.

Yo decía: qué importante es planificar, pensar y trabajar seriamente.

He leído y escuchado en la prensa a gente de la oposición que opina que se siembra el terror, que se persigue a ADEOM; pero los que siembran el terror son los que, sin conocer, profesan esta religión de asustar gente diciéndole que por alguna puerta se los va a echar.

Se han planteado mecanismos—serán compartidos, o no—que establecen reglas. Hay un convenio firmado que indica condiciones y que este Gobierno cumple. Eso, reitero nuevamente, es una línea de conducción. Una línea de conducción inamovible, que podrá discutirse y cambiarse, pero es transparente y para todos igual.

Le agradezco a la Junta Departamental que nos reciba nuevamente. Ya estuvimos presentes en Comisión, así como en este Plenario, el pasado 13 de diciembre, acompañando al Intendente, cuando también presentamos los planes, presentamos cuál sería la política de recursos humanos, es decir, la gestión de recursos humanos pensada como el personal para el desarrollo de las funciones y los roles que debemos cumplir. Hoy estamos realizando las obras de alumbrado, de re-pavimentación, las obras que, como decíamos, en algunos casos

seguramente intangibles, tienen beneficios sociales importantísimos en un departamento que ha sido devastado

Tenemos que recuperar la dignidad de Canelones. Estamos comprometidos a re-dignificar, junto a los trabajadores, la función del trabajador municipal. Y tenemos el convencimiento pleno de que es exclusivamente con los trabajadores municipales que podremos llevar esto adelante.

Estos planes, esta conducción y esta orientación, que es de cambio, requerirán que también mucha gente piense y cambie, acompañe y se acerque al proyecto; sólo se hará con los trabajadores municipales insertos en el proyecto, con conocimiento y con discusión. Reitero, si a algo no le tiene miedo este Gobierno es a discutir. Lo mejor que nos puede pasar—lo decía la señora Prosecretaria—es sentarnos alrededor de cualquier mesa para poder discutir. Lo importante es que estemos. Nosotros consideramos que ellos están, y eso es un privilegio que este Gobierno siente en dos cuestiones indispensables. En primer lugar, por lo que hemos planteado históricamente desde la propia oposición, cuando nuestros compañeros se sentaban aquí siendo oposición. Y, en segundo lugar, porque la “principalidad”—seguimos diciéndolo— exclusivamente se logra con trabajadores, con esas mismas manos y oídos que reciben al vecino, que escuchan y buscan soluciones y alternativas a su problemática. Son los trabajadores municipales quienes van a estar, no serán ninguno de los cargos políticos que estemos aquí.

Es una buena oportunidad para decir “estos son los planes, aquí están, venimos a presentarlos”. Se podrá discrepar, pero los planes están. No improvisamos. Pensamos un departamento que seguramente va a recuperar mucha de esa dignidad y seguramente será otra vez de los primeros departamentos del país. No nos parece bien que a Canelones lo vean como “el patio trasero”. Canelones, por sus riquezas—también por sus riquezas humanas— debe recuperar su posición, y este Gobierno está comprometido a eso y pondrá su mayor esfuerzo. Sin duda, además, contará con los trabajadores municipales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se entra en la etapa de preguntas.

Tiene la palabra el señor Edil Fernando Lúquez.

SEÑOR LÚQUEZ.- Señor Presidente: en nuestra anterior intervención omitimos saludar a los señores Directores Generales de la Intendencia Municipal que en esta oportunidad nos están acompañando. Lo hacemos ahora.

Esta es una jornada verdaderamente democrática desde el campo institucional, habida cuenta que esta Junta Departamental se erige como órgano de contralor, y miembros del Ejecutivo Comunal comparecen a efectos de informar al otro pilar fundamental del Gobierno canario.

Hemos escuchado, principalmente en la voz de la Directora de Recursos Humanos, maestra Cristina González, cuál es la política de recursos humanos implementada por este Gobierno. Una política acabada, elaborada desde el aspecto técnico, a la cual auguramos el mejor de los éxitos, porque de ello depende la suerte de todos los canarios, como bien dijo una y otra vez, la señora Directora.

Voy a realizar una sola pregunta a los señores Directores Generales, porque nobleza obliga a hacerlo. No hemos estado con los oídos tapados respecto a ciertos trascendidos de prensa, principalmente de voceros del sindicato ADEOM, acerca de infinidad de temas relacionados con esta materia. Lo que me gustaría que los Directores se sirvieran contestar es por qué se ha dicho, a criterio de ADEOM, que se ha incumplido el convenio suscrito a principios de este año con la Intendencia, que fuera homologado en el Mensaje Complementario del Presupuesto departamental vigente. Ésa es la interrogante que nos hacemos y queremos saber cuál es la opinión política, técnica o ecléctica, si se quiere, de los integrantes de la Comisión de Relacionamiento de ADEOM con la Intendencia.

Reiteramos: creíamos conveniente que compareciera toda la Comisión de Relacionamiento, es decir, integrantes del Ejecutivo Comunal y de ADEOM, para escuchar las dos campanas.

SEÑOR PRESIDENTE.- No sé si los integrantes de la Comisión de Relacionamiento prefieren que se les formulen todas las preguntas y luego contestarlas, o responderlas una a una. No se acordó previamente la modalidad. Si les parece bien pueden responderlas una a una.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Señor Presidente: vamos a ser breves en la respuesta.

Nosotros, como integrantes del Ejecutivo Comunal, representamos en Sala al señor Intendente Municipal. Las preguntas referidas a exposiciones realizadas por ADEOM a los medios de prensa deben ser respondidas por los integrantes de ADEOM. No es a nosotros a quienes nos compete hacerlo. Somos extremadamente respetuosos y cuidadosos de no interferir en ámbitos que no nos corresponde. Por lo tanto, esa pregunta va a haber que hacérsela a quien se expresó de esa forma.

No obstante, es bueno aclarar que la Intendencia Municipal de Canelones —lo dijimos al principio— definió como válido ese ámbito de relacionamiento. Nosotros nombramos a los integrantes del mismo y ADEOM, a través de su directiva —que ha cambiado en ese año; no es la misma que había cuando se inició la Comisión de Relacionamiento— tiene a sus representantes.

Nosotros sí podemos decir que el Municipio ha cumplido, viene cumpliendo y, como el convenio es a largo plazo, va a continuar cumpliéndolo cien por cien y de acuerdo al compromiso que asumimos.

Para terminar, en relación a la pregunta que hacía el señor Edil queremos decir que los trabajadores –también lo expresamos en Comisión—tienen derechos que no se los otorgamos nosotros, como por ejemplo, renunciar a un convenio si está siendo incumplido. Pero este convenio tiene varios puntos, no está integrado por uno exclusivamente y el respeto va desde el primero al último. Es un convenio que ha revelado las necesidades de los trabajadores y ha puesto arriba de la mesa el compromiso máximo –eso se ha subrayado—y “cumplible”. No se trata de proponer alternativas que no pueden ser ejecutadas. Por eso se ha llegado a esta propuesta de estabilidad laboral y, fundamentalmente, de la parte salarial, largamente postergada en el tiempo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Adrián González.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Señor Presidente: agradezco a los integrantes de la Comisión de Relacionamiento que estén presentes en la Junta Departamental, que es el órgano que controla.

Voy a plantear preguntas concretas y me gustaría que las respuestas fueran concretas.

El señor Intendente Municipal, doctor Marcos Carámbula, durante la campaña electoral manifestó que no se iba a echar a ningún trabajador. Le pregunto a la señora Cristina González: ¿usted piensa que eso se cumplió?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Le faltó mencionar la segunda parte de lo que expresó el señor Intendente en la campaña electoral. Dijo que no se iba a echar a ningún trabajador sin una causa justificada y sin el debido proceso.

Nosotros no hemos renovado –el señor Edil también formuló esa pregunta en la Comisión Permanente N° 1—en el período comprendido entre julio de 2005 y julio de 2006, 812 contratos de distinta naturaleza. La mayoría eran zafrales. Algunos –muy pocos— eran de función pública.

Queremos decir que, amparados en la afirmación que realizó el señor Intendente durante la campaña electoral, no fueron renovados 406 contratos de año electoral que, urgentemente, la anterior Administración realizó frente al inicio de nuestro período de gobierno. Es decir que antes de asumir este Gobierno se encontró con la sorpresa de que 406 funcionarios habían sido contratados en ese último año –ustedes saben que no es constitucional ni ético hacerlo--, entre los cuales había 13 contratados y 393 zafrales. Dentro de ese universo de 812 funcionarios existían dos renunciantes tácitos, 48 contratos rescindidos

por inasistencias con vistas previas y otras causales, una destitución que fue enviada a la Junta Departamental solicitando su venia, 79 docentes que se volvieron a presentar al llamado externo para horas docente --que cobraban viáticos, que no tenían registros--, y 276 funcionarios --este es el núcleo duro al que usted seguramente se está refiriendo-- a los que no se les renovó el contrato zafral por distintos motivos. Nosotros establecimos tres parámetros: en primer lugar, la necesidad del funcionario para el servicio, no inventamos la función para el funcionario. En segundo término, si tenía un elemento de evaluación de su jefe jerárquico en función de las necesidades y el desempeño. Y en tercer lugar, la asiduidad, es decir, si el trabajador en su último contrato de seis meses había tenido faltas sin aviso y con aviso.

Estas reglas de juego fueron publicadas en cada uno de los lugares de trabajo de las Juntas Locales y el edificio sede. Todo el mundo sabía las reglas de juego a las que se atenía. Y a 276 funcionarios no se les renovó el contrato por distintos informes provenientes de funcionarios o por el régimen de inasistencias.

Cabe aclarar que los contratos zafrales en su modalidad de zafral como existían antes --que por suerte ahora son nada más que 324-- a la fecha de su vencimiento no se renovaban y no mediaba ningún tipo de evaluación ni de explicación. Simplemente los funcionarios hacían largas colas en el primer piso para ver si su Directora General, o su Secretario General, les renovaba o no su contrato a gusto de “buen cubero”. Esperaban horas sentados en la escalera, ocupando desde la puerta de entrada hasta la puerta de la Dirección General de Administración, que en ese momento era ocupada por Ana de Armas. Nosotros lo vimos con nuestros propios ojos cuando asumimos en el período de transición.

Lo que decimos es que hubo reglas de juego claras que se podrán compartir o no. Pero a los contratados se les dio vista del cese del contrato y pudieron hacer los descargos, y habrán sido contemplados o no. Fueron estos los criterios que se siguieron para la no-renovación de los contratos zafrales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si me permite, antes de continuar, quiero plantear al Cuerpo, como forma de trabajo, que se realicen todas las preguntas juntas. Si bien no se ha votado ese régimen de trabajo, lo planteo porque podemos llegar a un acuerdo en ese sentido. Sin querer coartar el uso de la palabra a nadie ni restringir el número de preguntas, planteo que se formulen todas juntas. Y si la contestación a alguna de ellas no fuera clara, se solicitaría una ampliación de la respuesta.

SEÑOR MUNIZ.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Miguel Muniz.

SEÑOR MUNIZ.- Señor Presidente: usted puso sobre la mesa el tema y a mí, como coordinador de la bancada del Partido Colorado, la Edila Orquídea Minetti me comunicó que el sistema de trabajo iba a ser escuchar a los señores Directores y que, luego, los Ediles íbamos a hacer preguntas. Incluso se me dijo que no hiciéramos discursos políticos; que sólo hiciéramos preguntas. Por lo tanto, a cada pregunta corresponde una respuesta, reitero, de acuerdo a lo que me transmitió la señora Edila Orquídea Minetti, que en este momento no está en Sala para corroborar mis palabras. Así que creo que no corresponde el planteo que hace la Mesa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lo que solicito es que se hagan todas las preguntas juntas. Si no fuera posible, que se conteste pregunta a pregunta. Lo digo para que sea parejo para todos.

Puede continuar el señor Edil Adrián González.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Señor Presidente: tengo las preguntas en orden, por lo tanto me interesa que se contesten a medida que las realizo.

Tengo conocimiento, y así usted lo ha expuesto, que varios funcionarios quedaron como zafrales en esta Administración. Y se han hecho públicas algunas declaraciones a las que usted hacía referencia. Usted decía que la modalidad zafral era perversa.

Cuando se les preguntó en la Comisión Permanente N°1 respecto a los funcionarios del Hipódromo de Las Piedras, dijeron que había funcionarios que no cumplían funciones permanentes. Y de acuerdo a lo que pude indagar, hay funcionarios que son de mantenimiento y limpieza que cumplen funciones permanentes y siguen como zafrales. Entonces, no sé cuál es el método que utilizaron para pasar funcionarios a la modalidad de función pública y dejar a otros como zafrales. Me gustaría que lo aclararan.

SEÑORA RODRIGUEZ (Loreley).- Si me permite, señor Presidente, la respuesta la va a dar quien habla. Al respecto podemos decir dos cosas. Primero, que la política que existía en la Intendencia Municipal de Canelones respecto a la modalidad de zafral era perversa. Nosotros trajimos --porque en el momento en que era perversa ocupábamos una banca en este legislativo, que estaba ubicada bastante cerca de la que usted ocupa hoy--, un documento que ADEOM entregaba el 30 de octubre de 2002. Es una copia que le hizo llegar a la Junta Departamental y tiene que ver con lo que le enviaba el Tribunal de Cuentas en esa oportunidad.

Esa política perversa era la que describía ADEOM en aquel momento, a la que nosotros nos opusimos entonces y venimos a cambiar a partir del 2005. Es clara. No tiene ninguna dificultad para ser comprendida.

Aquí hubo gente que durante muchísimos años, con contrato de zafralidad cumplió funciones permanentes. Se les renovaba o no el contrato, según dependiera su nivel de relacionamiento con algún jerarca. Lo que esta Administración hizo, organizando los tiempos a efectos de poder llegar a conocer la composición de esos funcionarios y las tareas que cumplía cada uno de ellos, fue pasarlos a la modalidad de función pública. Se pasó 585 contratos de zafrales a la modalidad de función pública.

Y el fundamento es ése. Los que cumplían alguna función permanente están integrados a esta modalidad. No tiene nada ni de misterioso ni de irregular. Es llevar a la práctica cambios en lo que dijimos que era un hecho bochornoso. Y lo seguimos manifestando, porque para analizar habría que ver los 585 legajos y cuál ha sido el tratamiento de cada uno de ellos.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Yo le dije que hay funcionarios que cumplen funciones permanentes en el Hipódromo de Las Piedras, que siguen como zafrales. Usted dijo que todo funcionario con función permanente pasó a función pública.

Me está diciendo una cosa y, en realidad, es otra. Es lo que pido que aclare.

SEÑORA RODRIGUEZ (Loreley).- Si bien la pregunta puntual la va a contestar el Director de Administración, quiero subrayar que nosotros no decimos una cosa por otra. Hicimos referencia a cuál es la visión que esta Administración tiene de lo que pasaba con los recursos humanos --irónicamente, personas que cumplían funciones permanentes habían venido pasando de Administración en Administración como zafrales-- y qué fue lo que se hizo al respecto.

Si usted tiene interés en los funcionarios del Hipódromo de Las Piedras, lo mismo que contestó el Director de Administración en la Comisión, le va a responder ahora.

SEÑOR MUÑOZ.- Lo haré brevemente porque he tenido la suerte de participar tanto en esa comisión relacionada con el tema del Hipódromo de Las Piedras --en la Junta Local de Las Piedras--, como en la Comisión Permanente, y lo hemos reiterado.

Voy a decirlo con pausa, porque creo que tiene que ver con la definición política, en lo que se relaciona con las modalidades.

Hay tres modalidades de funcionarios; nosotros anexamos una. Una es la de los presupuestados, que, en definitiva, es el último antecedente que tiene que ver con la vieja reestructura del año 1999 que hemos finalizado; mejor dicho, empezó su ejercicio. Esos funcionarios integran un padrón de funcionarios. Hay una estructura de cargos de alrededor de 3.100, no recuerdo exactamente; la señora Cristina González hizo la descripción de la cantidad que hoy están ocupados. Otra modalidad es la que tiene que ver con los contratos de función pública. Eso hace que el contrato de función pública, para esta Administración, tenga

que ver con una tarea permanente. Su duración en el caso de esta Administración ha sido definido a un año. Tenemos algunos contratos que heredamos de la Administración anterior de tres años con vencimiento en el 2007 y en el 2008. Esas son funciones permanentes, y otras que son zafrales, tienen que ver con el vínculo con una tarea que se realiza en una zafra. Pongo dos ejemplos. Uno sencillo es el que tiene que ver con los guardavidas, quienes tienen una temporada en la que cumplen con ese servicio; su proceso laboral tiene un inicio y un fin, así como la función que cumplen para esta Comuna. Otro ejemplo puede haber sido —y lo voy a mencionar en este caso en particular— el de los funcionarios por reunión del Hipódromo de Las Piedras. Y aclaramos que para esta Administración, los funcionarios por reunión de dicho hipódromo entraban en una calidad, dentro de las tres posibles, de zafral. Y también aclaro que cerca de 20 funcionarios del Hipódromo de Las Piedras fueron pasados a contrato de función pública.

Repito: puede ser que se dé un caso así, y lo hablaremos con los compañeros de la Comisión Administradora del hipódromo. Lo que sí aclaro es que si se trata de una función permanente tienen contrato de función permanente. Pero creo que entre 18 y 20 funcionarios fueron pasados a la modalidad de contrato de función pública, y un resto de 68 funcionarios quedaron en la modalidad zafral, que son aquellos que tenían contrato por reunión. Eso es así, es norma. Y si hay un caso particular, como el que refirió el señor Edil, seguramente él lo hará llegar a la Comisión o la Comisión nos lo informará a nosotros, para que se regularice. O bien el funcionario se presentará, como lo hacen muchos otros funcionarios que consideran que pueden haber situaciones que no se correspondan con la realidad de su contrato o de su función. Reitero: no se ha modificado esa situación. Por suerte, a partir del 30 de junio de este año, pudimos lograr que aquellos funcionarios que tenían contrato zafral y cumplían función permanente, tuviesen contrato de función pública. Eso me parece indispensable.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- En una de las declaraciones que se realizaron en la Comisión Permanente N°1, la señora Cristina González dijo *“Ustedes saben que por el decreto de la Ley Presupuestal nosotros no podemos tocar ni el cargo ni el salario del trabajador”*.

En mis manos tengo dos recibos pertenecientes a un mismo funcionario, quien ganaba \$5.655 líquido y, al día de hoy, cobra \$2.136. Lo único que se le hizo fue cambiarlo de profesor a docente I, es decir, pasó de tener un contrato zafral a tener un contrato de función pública.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- En primer lugar, dije hoy, al principio, que los docentes no tenían contrato. La Intendencia Municipal de Canelones pagaba \$450.000 a 150 personas a través de la modalidad de viático. Algunos de ellos tenían un contrato de función

pública; algunos de ellos incluso se presentaron a este concurso. Primero, no eran cargos presupuestales. Ratifico lo que dije en la Comisión Permanente N°1: si es un cargo presupuestal, no se puede modificar ni el cargo ni el salario. La diferencia con el tema de los docentes, es que la nueva contratación que nosotros estamos haciendo a los funcionarios que van a ejercer la docencia, es por horas docente mensuales.

Estamos contratando para trabajar y realizar en el departamento de Canelones 1.300 horas mensuales docente, para distintas actividades dentro de la Dirección General de Cultura. Esas personas que van a realizar ese trabajo como docentes, están firmando un contrato por horas docente, y se les va a pagar como a todos los docentes de este país, es decir, por horas efectivamente realizadas.

No era presupuestado; cambió su relación contractual, porque tuvo un cese. Se presentó nuevamente a un concurso, lo ganó, eligió horas docente en una localidad del departamento, y se le va a pagar por horas docente efectivamente realizadas. ¿Saben qué pasaba anteriormente? Se les pagaba un viático o, a veces, se le hacía un contrato por \$ 10.000 ó \$ 12.000. No había controles horarios de la asignatura ni cómo ni cuándo se daba; no había ningún tipo de evaluación. Ah sí, eso cambió; por el beneficio de los ciudadanos de este Canelones, por suerte cambió, y cambió de esa manera.

SEÑOR MUÑOZ.- Me parece importante agregar algo que también está relacionado con el comentario que hicimos al principio, en relación con el tema “planificar”.

A diferencia de lo que sucede ahora, quienes recibían el pago de ese viático, supuestamente cumplían con una tarea docente que no era controlada ni planificada. En este caso, la convocatoria a los llamados a concurso se generó al igual que, por ejemplo, en Enseñanza Secundaria. Se presentaron y, a partir de una prueba de oposición y méritos, terminaron con un listado de prelación por el que se les permitió seleccionar horas. Esto, me decía Cristina González, frente a escribano público como, básicamente, se hace en todos los casos. Y lo más importante, fue que previamente se planificaron cuáles iban a ser los cursos que se iban a dar en las distintas EMAO o en los diferentes talleres que se pudieran brindar, porque tenían que ver con una necesidad que había planteado la ciudadanía cuando el Gobierno salió a consultarla. No creamos un viático para que alguien tuviera \$15.000 ó \$20.000 ó \$30.000, sino que creamos un conjunto de horas docente a partir de lo que la ciudadanía, conjuntamente con la Dirección de Cultura, planificó. Van a ser materias que se van a dictar en cada una de ellas. Quienes hoy están cumpliendo esa función, están cumpliéndola porque son, por lo menos, los mejores entre los que se presentaron y obtuvieron la selección de horas a partir de la prelación obtenida en ese concurso.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Quiere decir, señor Director, que esta funcionaria que evaluaron en un concurso de méritos, capacitada para ser docente, va a cobrar \$3.200 menos. Eso es lo que yo observo.

SEÑOR MUÑOZ.- Reitero la aclaración: había un viático que se asignaba y decía “Páguese a “equis” \$20.000 para dar clases –por ejemplo-- de ballet”, que creo no había. En ese momento había muchos cursos que eran irrisorios. ¡Se le pagaban \$20.000 por esa resolución, y punto! No había discusión.

Ahora se estableció que se pagan horas docente; las horas docente que seleccionó el docente porque le correspondieron por ese listado de prelación en el cual quedó inscripto, y lo que tiene como resumen es el costo de la cantidad de horas que se les está pagando. ¡Si un docente realiza cuatro horas, le pago cuatro horas, no le pago \$20.000 como estipulaba la vieja asignación de viáticos! Y, además, controlo que esos cursos se estén dando. ¡Cobran horas docente y no cobran viáticos! Cobra horas que seleccionó a partir de un concurso, y selección de horas que pudo obtener si quedó dentro de los primeros que seleccionaron.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Señor Presidente: se ve que hay algún problema con el audio porque el señor Director levantó la voz. Habría que bajarlo un poco.

Continúo con lo mismo. El recibo a que yo me refiero, dice “Sueldo base; Prima por antigüedad; Hogar Constituido; aumento; BPS [...], redondeo”. No dice nada de viático.

Por otra parte, la señora Directora dijo que aquí no había “hijos ni entenados”. Cuando ella entró a la Administración --si bien reconocemos que había gente que de pronto no firmaba, no había un cuaderno de asistencia-- implantó un sistema de asistencia. Dijo que por el mismo, cuando hay un oficio en el cual se establece un descuento no justificado, con un máximo de 48 a 72 horas, se le devolvía al funcionario lo que se le había descontado, lo que en algunos casos llegaba al 60% de lo que el mismo percibía como retribución.

Hace dos meses que a un funcionario, con un sueldo de \$ 7.000, le descuentan \$ 3.700; asiste, legajo limpio, y la contestación es que tiene que esperar hasta fin de mes para que le hagan la retribución. O sea que lo que usted dijo que a las 72 horas había una caja chica o una cuenta corriente para devolverle al funcionario... Este funcionario tiene que esperar hasta el final del mes, se atrasa en el pago de la luz, el agua, etcétera, y aquí nadie es responsable. Cuando usted mismo dijo: “Yo soy responsable de estas cosas y voy a iniciar una investigación, porque el tema de la orientación, de los cursos de formación, es para que la gente que controla esto, lo haga bien...”

SEÑOR PRESIDENTE.- Señor Edil Adrián González: ¡haga la pregunta concreta!

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- La pregunta la hice, pero tengo que hacer una exposición para que sepa lo que va a contestar. La pregunta es: ¿por qué la Dirección a su cargo no le ha

pagado al funcionario a las 72 horas, cuando ella dijo sí, se debía, y cuando hay un oficio de por medio? Está el oficio, y el funcionario tiene que esperar hasta fin de mes. Esa es la pregunta concreta.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Señor Presidente: respecto a si hay “hijos y entenados” para esta Administración --que creo que es la base de la pregunta del señor Edil Adrián González--, con esta metodología que explicó la Directora de Recursos Humanos, evidentemente no hay. Con las posibilidades abiertas de expresión que tienen en el departamento los trabajadores municipales – por suerte—, las que son sistemáticamente recibidas a través del gremio --o ellos las realizan directamente en las distintas dependencias, fundamentalmente, en Administración y en Recursos Humanos--, podemos decir que tampoco los hay.

Queda absolutamente claro que el señor Edil está planteando un caso que es bastante difícil que prospere, en este momento, de acuerdo a cómo opera la liquidación salarial. Se dijo en la Comisión Permanente N°1, y lo reiteramos, que hay una liquidación complementaria a las 72 horas... Perdón, lo primero que voy a aclarar es que hay una liquidación complementaria porque esta Administración les paga el sueldo a los funcionarios municipales.

UN SEÑOR EDIL.- ¡Andújar también les pagaba!

(Dialogados)

SEÑOR PRESIDENTE.- No dialoguen, por favor.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Esta Administración le paga a los funcionarios municipales por eso está la posibilidad de que en 72 horas, señor Edil Adrián González, exista una liquidación complementaria que, a raíz de las deficiencias que tiene el sistema informático, que no se cruza con el de Liquidaciones Salariales --como bien lo explicó la señora Directora de Recursos Humanos-- puede generar hasta dos liquidaciones complementarias más.

Si hay un caso puntual de ésta u otra índole, por favor, esta Administración tiene la voluntad expresa de atenderlo y resolverlo.

Pero, desde mi punto de vista, si existiera un funcionario al que hace dos meses que no se le paga una liquidación complementaria, casi seguro que hubiera trascendido también en otros ámbitos. No obstante lo cual, esta Administración, tiene la certeza y la voluntad --porque así lo ha hecho en varios casos— de que si existe una equivocación y se conoce el nombre-- porque tenemos voluntad, capacidad de adivinación no—, se resuelva.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Simplemente, a modo de complementar la respuesta a la pregunta formulada por el señor Edil Adrián González, nosotros decíamos en la Comisión Permanente N°1 que venía en camino la contestación a algunos informes respecto al tema de liquidaciones salariales. Hoy tenemos la copia del informe enviado a esta Junta Departamental en el Expediente A 292613, por el oficio 459.

Allí se nos preguntaba cuáles eran los problemas que, sobre todo, se habían suscitado en el mes de abril con respecto a liquidaciones de sueldos. Nosotros hicimos un informe exhaustivo y, si usted me permite señor Presidente, simplemente le voy a preguntar al Edil Adrián González si lo leyó.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- No, estoy esperando la documentación que iba a llegar a la Comisión Permanente N°1 y que todavía no ha llegado.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Fue enviada.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- No ha llegado todavía.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Nosotros la enviamos oficialmente desde la Intendencia Municipal de Canelones.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Hoy pregunté...

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Fue enviada en el día de hoy.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- ¡Ah!

(Murmullos)

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Nosotros leímos exhaustivamente las actas del 11 de setiembre tres veces; tomamos nota de cada una de las solicitudes que ustedes hicieron y fueron enviadas oficialmente en el día de hoy.

Pero este informe al cual yo estoy haciendo referencia, señor Edil Adrián González, fue solicitado al Ejecutivo Comunal el 29 de mayo de 2006. Fue solicitado por el Edil Jerónimo Costa, donde se preguntaba gran parte de las interrogantes que usted está planteando, y esto es respecto al mes de abril, y nosotros respondimos este informe exhaustivamente. Y por eso digo, señor Presidente, que sería un aliciente para nosotros saber que los informes que llevan tanto tiempo recopilar y contestar, se leen. Pero igualmente, voy a ser más específica respecto a su pregunta. Al día de hoy los trabajadores municipales tuvieron la suerte de cobrar el sueldo del mes de setiembre y estamos a 3 de octubre. Si a algún trabajador se le hubiera debido una suma de \$ 3.700 durante dos meses, no lo hubiera atendido ni Liquidaciones Salariales ni la División de Asistencia; esa situación hubiese

pasado, directamente, por mis manos. Al día de la fecha, no existe ningún tipo de liquidación, por lo menos de ese monto.

Cuando veníamos para acá, gustosos de dar este informe, se dejó establecido en coordinación con Liquidaciones Salariales dos liquidaciones complementarias por si se daban situaciones, que se dan habitualmente, todos los meses.

Hoy ustedes en la presentación habrán visto las deficiencias del Programa de Asistencias y la necesidad de contar con un sistema complementario que dé más margen de seguridad. Entonces, en primer lugar, si hubiera existido esa situación, hubiera pasado por nuestras manos y, en segundo lugar, nosotros prevemos después de la liquidación salarial, dos liquidaciones: una complementaria de urgencia y una complementaria común que, generalmente, se desarrolla en la misma semana o en la siguiente a la fecha de cobro de los trabajadores municipales. Pero, de todas maneras, como no somos infalibles, si al día de hoy existe una situación así, estamos dispuestos a considerarla, a verla. Por favor, somos una Dirección de puertas abiertas, atendemos entre veinte y treinta funcionarios por día sin agendar en nuestra agenda de trabajo. Nos hubiera gustado que este reclamo hubiera venido por parte de un trabajador y que no se transformara la figura del Edil – que tantas tareas tiene—en gestor de los funcionarios municipales.

SEÑOR GONZÁLEZ (Adrián).- Señor Presidente: el Secretario me llamó la atención por consideraciones personales. Los Directores hacen consideraciones, nos tratan de mentirosos porque dicen: “si hubieran”. Cuando hablo, lo hago sobre cosas reales y no vengo a faltarle el respeto a ningún señor Director ni a la Intendencia Municipal de Canelones.

En segundo lugar, se hacen consideraciones sobre las funciones del Edil y para lo que el mismo está. Conozco mi función, gracias a Dios; me ha costado pero sé cuál es mi función, como sé, también, las funciones que tendrían que tener los señores Directores y no hablo, simplemente pregunto, y no justifico a nadie. Entonces, señor Presidente, creo que tenemos que manejanos con los mismos criterios.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Voy a hacer un complemento a la respuesta que daba la señora Directora de Recursos Humanos y que tiene que ver con la información solicitada; para que no quede “sobrevolando” la idea que la Intendencia Municipal de Canelones no contestó algunas de las preguntas que estaban expresadas en forma complementaria en la Comisión Permanente N°1. Nosotros asistimos el 11 de setiembre; acá hay mucha gente que ha transitado “largo y tendido” sobre estas bancas y sobre la Junta Departamental. El informe llegó hoy, enviado y recopilado. Es un material voluminoso, y créame señor Edil que si usted cree que existe alguna intencionalidad le solicitamos las disculpas del caso, porque quien habla se preocupa personalmente, mandatada por el Intendente Municipal, para que las

respuestas a los pedidos de informes sean brindadas. Los Directores Generales colaboran, en la medida de sus posibilidades, para que eso se haga en tiempo y forma; y de la misma manera, se ha hecho con la respuestas complementarias solicitadas por la Comisión, incluyendo alguna que la Comisión votó en forma negativa por estar fuera de tema.

Por lo tanto, la voluntad y la práctica en ese sentido, no se separan. Éste es el órgano legislativo y de contralor —lo tenemos claro— y oportunidades que otros no han tenido, nosotros se las garantizamos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Gustavo Silva.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Señor Presidente: es un placer para nosotros recibir a los señores Directores en el seno de este Cuerpo, a los efectos de poder evacuar las dudas que tenemos.

Es sabido que las normas que dicta la Junta Departamental, como las resoluciones que emanan del Ejecutivo Comunal son las que habilitan el ingreso del personal a la Intendencia. Nosotros quisiéramos saber si en el seno de la Comisión de Relacionamiento han recibido, hasta la fecha, alguna denuncia por algún tipo de ingreso que se considere ilegítimo o fuera de las normas.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- No, al día de la fecha, en la Comisión de Relacionamiento, no se ha recibido ninguna denuncia concreta, en cuanto a ningún tipo de ingreso en forma ilegítima.

SEÑOR SILVA(Gustavo).- Por concepto de egresos, de salarios en cualquiera de las modalidades de contrato, ¿están todos previstos en el Presupuesto?

SEÑOR RIPOLL.- Sí, están todas previstas. Seguramente, cuando enviemos el mensaje con la próxima Rendición de Cuentas, va a tener un superávit cada uno de esos renglones, como lo ajustamos y lo logramos el año pasado.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- ¿Podrían informarnos cuáles son las actividades declaradas insalubres por parte de la Administración?

SEÑOR MUÑOZ.- La nómina de esas actividades es larga. Básicamente, nos estamos ajustando a resoluciones que la Junta Departamental tomó. No hemos agregado ni sacado actividades insalubres. Por ejemplo: los trabajos en los cementerios, los trabajos en obras de vialidad, los trabajos de limpieza, donde se usan productos químicos, los laboratorios, etcétera son actividades insalubres. Es una lista larga, y no la trajimos. Son varias resoluciones de distintos años, por las cuales se agregaron tareas insalubres dentro de las funciones que cumple el trabajador municipal.

SEÑOR SILVA(Gustavo).- ¿Están teniendo algún tipo de reclamo por el no pago de las subrogaciones que son otorgadas por necesidades de servicio? ¿Se está cumpliendo con las subrogaciones como corresponde?

SEÑOR MUÑOZ.- La subrogación es una potestad que tiene la Administración para cubrir, con un funcionario de menor categoría, una función de mayor jerarquía. Y la misma está descrita en la normativa. Creo que el artículo 70 del Estatuto del Funcionario indica cuáles son los procedimientos por los cuales se le asigna la subrogación, por lo cual el Intendente Municipal resuelve en esa materia, y además establece que a los 90 días de estar cumpliendo el funcionario con la función, debe comenzar a hacerse efectivo el pago de la misma. Eso es cumplir con la normativa, y en el caso de las subrogaciones que tenemos, la estamos llevando adelante.

Hay muchos funcionarios que consideran que están haciendo una subrogación. Una subrogación se cumple de acuerdo al artículo 70, siempre y cuando haya una resolución del Intendente Municipal designando a un funcionario de menor jerarquía para cumplir una función superior a la del cargo presupuestal que desempeña.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Con respecto a las retenciones que se realizan por parte de la Intendencia a los funcionarios, ¿existe algún reclamo por el hecho de que alguna de ellas no sea volcada donde corresponde?

SEÑOR RIPOLL.- No. Esta Administración cumple religiosamente con lo que es el volcado de cada una de las retenciones, sea a organismos públicos o privados. Puede ocurrir que en alguna oportunidad haya algún desfase cuando un funcionario se encuentra excedido --tiene que cobrar como mínimo el 30% de su salario--, y en esas oportunidades la retención no se efectúa y, por lo tanto, no se vuelca. Pero permítame, señor Edil, que aclare que dentro de la herencia que nosotros recibimos había montos muy importantes a pagar con diferentes organismos públicos y privados. Nos hemos puesto al día con ellos: en algunos casos en efectivo, en otros hemos hecho convenios, los cuales se están cumpliendo.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Complementando lo que decía el Director Juan Ripoll, queremos manifestar que cuando nosotros asumimos la Dirección, nos encontramos con que se les había descontado a los trabajadores, sistemáticamente, las cuotas por concepto de retenciones de la Caja Nacional y no habían sido volcadas al Banco República.

Hoy quería venir un trabajador a atestiguar que perdió su casa por las reiteradas cuotas que se le descontaron y que no fueron volcadas al organismo de origen, lo que significó no tener amortizado su préstamo.

Queremos decir que cuando nosotros asumimos, los pagos de retenciones a terceros, los servicios esenciales como recolección de residuos, comedores, matrículas de

vehículos, libretas de conducir, alquileres, consumos de UTE, ANTEL, OSE, BSE, de las propias mutualistas y todas aquellas compras estaban endeudadas. Se firmó un convenio con el Banco República --porque se le descontó a los trabajadores durante cuatro años y no se pagó una sola cuota-- para el pago de la deuda por concepto de retenciones de Caja Nacional no pagas y se logró la reapertura del crédito social para los funcionarios que, al día de hoy, está en vías de administración.

Otro importante convenio fue el que se firmó con el BPS por una deuda de U\$S 6:000.000, de más de 12 años de antigüedad, por concepto de aportes patronales, obreros y de construcción, que le va a permitir felizmente a los trabajadores recuperar esta herencia de derechos perdidos.

SEÑOR GARRIDO.- ¿Me permite una interrupción?

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Con mucho gusto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede interrumpir el señor Edil Luis Garrido.

SEÑOR GARRIDO.- Quisiera saber si la retención que se hace del Fondo Nacional de Viviendas, que es parte del salario de los trabajadores, se está pagando y desde cuándo se debía.

SEÑOR RIPOLL.- Se debía desde el año 92 y tenemos un convenio realizado.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Ustedes informaron a la Comisión Permanente N°1 que cuando asumió esta nueva Administración se encontró con más de 5100 liquidaciones y 4847 funcionarios. ¿Cuál fue el procedimiento para poder constatar esa diferencia que había con respecto a las liquidaciones y a las personas físicas que realmente cobraban?

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Le contesto al señor Edil, y le solicito a la Directora Cristina González que complemente mi respuesta, posteriormente.

Nosotros todavía estamos encontrando resoluciones de la Administración anterior, y atrás de las mismas, oficios que, por ejemplo, nunca tuvieron resolución.

Entonces, la investigación para la constatación de quiénes cobraban y quiénes eran funcionarios, y, a su vez, de los que eran funcionarios, quiénes trabajaban, está en proceso.

La Directora responderá sobre la parte técnica; sin perjuicio de lo cual, quiero dejar sentado que las irregularidades estaban sustentadas, muchas veces, en “papelitos” que no tienen valor legal, pero que, ¡ojo!, sus consecuencias han sido nefastas. Por ejemplo, cobros sobre oficios que determinaban que ciertos agentes—porque no eran funcionarios—..., por eso decía al comienzo que a esta casa en desorden entraba gente que no era de la familia, y comía, por oficio.

Le cedo la palabra a la Directora de Recursos Humanos para que responda con respecto al proceso.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- El proceso no fue fácil; llevó más de tres meses, porque el padrón que emitía las liquidaciones nos arrojaba 5.114. Tuvimos que comenzar un chequeo, un relevamiento, en el edificio sede, en todas las Juntas Locales, en todas las Direcciones Generales, del personal que tenían afectado cada Dirección General. Y nos encontramos con que había una diferencia de alrededor de 270 funcionarios que percibían un salario, pero no estaban registrados ni se les conocía en ninguna Dirección General. Lo mencioné al comienzo: funcionarios que estaban en comisión, supuestamente, cobrando, pero sobre los que no existían antecedentes ni legajos; funcionarios zafrales a disponibilidad en su casa, que cobraban el sueldo, pero que cuando fuimos a hablar con las autoridades—en aquel entonces era Promoción Agraria y ahora es la Dirección General Productiva—, nunca se los había visto.

Hicimos un chequeo, prácticamente, “cuerpo a cuerpo” con cada una de las Direcciones Generales.

Había funcionarios sobre los que nos preguntábamos “¿cómo cobran? Alguien le pasa la asistencia”. La Secretaría General pasaba la asistencia. Tuvimos casos en Las Piedras, donde la Secretaría de la Junta Local anterior les pasó asistencia a funcionarios que estuvieron presos; a funcionarios procesados con y sin prisión. Tuvimos la anécdota de los expertos agrarios a los que se les pagaba por ser operadores políticos, pero no había una identificación como funcionarios. Tuvimos funcionarios del PIAI que nos dijeron que se les pagaba para estar en el fondo de su casa y, de vez en cuando, darse una vuelta por algunos locales, a la orden “de”, para que informara “de”. Es decir, eran personas que cobraban, pero que no ejercían una función en el organigrama institucional. Y nos costó mucho trabajo detectarlos.

El Intendente quería saber con cuánta gente contaba para el desempeño de la función, y no podía ser que tuviéramos un padrón de liquidaciones, por un lado, y un padrón de personas, por otro. Pero nos pasó, y nos llevó mucho tiempo aclararlo. Fue el primer censo de trabajadores.

Fíjese de lo que estoy hablando, señor Presidente. Una Administración asume y para saber cuántos funcionarios tiene, tiene que hacer un censo, y lo hicimos apoyados en las Direcciones Generales, en la Oficina Sectorial del Servicio Civil—actual Unidad de Selección—, en lo capataces, en toda la gente que tenía jefaturas operativas, mandos medios, que se entendía que conocía a la gente que estaba bajo su responsabilidad, que alguna vez le había visto la cara.

Llevó tiempo, pero poco a poco lo logramos.

Olvidé nombrar a los funcionarios en el exterior a los que su familia les cobraba el sueldo.

UN SEÑOR EDIL.- Eran embajadores.

(Hilaridad)

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Quiero realizar otra pregunta.

SEÑOR GOGGIA.- ¿Me permite una interrupción para no irnos del tema?

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Con mucho gusto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede interrumpir el señor Edil Luis Goggia.

SEÑOR GOGGIA.- Por la exposición que acaba de hacer la señora Directora, aparentemente, hay cierto dolo; existió dolo...

SEÑOR RIPOLL.- Nosotros pensamos igual que el señor Edil.

En todos estos casos en los cuales, por oficio de Secretaría General, se le comunicaba a la División de Liquidaciones Salariales que se había dispuesto el pago de una suma equis a determinada persona, y en algunas oportunidades ni siquiera figuraba el número de documento. Para que tenga idea de cómo se manejó esto.

Es debido a esta situación que hay una denuncia penal registrada en el Juzgado correspondiente.

SEÑOR GOGGIA.- Si ustedes pensaban que hubo dolo—porque se desprende de sus apreciaciones—, me extrañaba muchísimo que no hubieran realizado una denuncia penal.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Hay 31 denuncias penales en total.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede continuar el señor Edil Gustavo Silva.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Nos gustaría saber cuál es la diferencia—porque los términos, a veces, nos confunden—entre un funcionario cesado y un funcionario que no fue recontratado.

SEÑOR RIPOLL.- El funcionario es cesado o destituido por delito, omisión o ineptitud, y cuando, por lo tanto, se recorren los caminos que corresponden del debido proceso y tras la investigación administrativa y el sumario es remitido el mensaje a la Junta Departamental para que los señores Ediles sean quienes definan y juzguen; son quienes tienen la última palabra.

El caso de la no-renovación del contrato, corresponde a dos calidades: contratados de función pública y zafrales. En ambos casos, cuando no se ha cumplido con los requerimientos de la Administración—como bien lo especificó la Directora de Recursos Humanos—, se procedió a la no-renovación del contrato, dando vista al funcionario cuando

corresponde; en el caso del contrato de función pública, cuando está vigente; en el caso de un funcionario zafral es una situación totalmente distinta.

SEÑOR MUÑOZ.- Quiero hacer un agregado. Si un funcionario contratado, por ejemplo, tiene 15 faltas consecutivas, seguramente, se decretará el cese tácito; se le dará vista al funcionario, quien podrá presentar los descargos, y si las pruebas son favorables, de hecho, se le rescinde el contrato. En ese caso, hay un cese antes de la finalización de su período.

Como decía la Directora, en todos los casos se evalúa, de acuerdo a los criterios que se han establecido, cuáles son las condiciones para la renovación. Tiene que ver, por ejemplo, con funcionarios que hayan cometido delitos o incurrido en inasistencias. En ese caso, no enviamos la destitución, sino que le damos vista al funcionario; el funcionario puede contestar la vista, recurrir el acto y, en definitiva, se mantendrá o no la resolución.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Todos los funcionarios municipales que revestían la calidad de zafrales o contratados cuando nosotros comenzamos a administrar en julio de 2005 tenían contratos realizados por la Administración anterior, y todos, absolutamente todos, incluían la cláusula N° 7, la cual le permite a la Administración realizar una rescisión unilateral del contrato. No obstante, existiendo aún de plena vigencia ese tipo de contratos, esta Administración firmó un convenio con ADEOM que establece, en su numeral 1°, la estabilidad laboral. Eso significa, nada más y nada menos, que dentro de los derechos de los trabajadores está nuestra preocupación y nuestro compromiso de que se cumpla con ello.

Pero destaco que la cláusula N° 7 le permite a la Administración rescindir unilateralmente los contratos de esta calidad.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Si terminé de comprender los conceptos de cesados y recontratados más o menos –porque no lo pude anotar todo tan rápidamente—, desde que asumió esta Administración los cesados no llegan a 60.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- No. Hay 48 rescindidos por distintas causales. Siempre con previa vista y habiéndose efectuado los descargos que, naturalmente, pasan por la Comisión Especial de Asuntos Jurídicos.

Los demás son contratos no renovados, que, como dije al principio, tienen distintos orígenes: de año electoral, con vencimiento de fecha zafral, etcétera. La palabra “cesados” está mal utilizada. No cesamos 812 funcionarios. No les renovamos el contrato a 276 funcionarios zafrales, a 79 docentes que se presentaron a concursar, a dos renunciantes tácitos y a 406 funcionarios que entraron por la “puerta chica” del año electoral.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Le agradezco la aclaración. Ése era el concepto que nos tenía confundidos con respecto a la cantidad de funcionarios que se cesaban o no se recontrataban.

La señora Cristina González, al finalizar su exposición, decía que el trabajo con los funcionarios era indisoluble. ¿En esta Comisión de Relacionamento ustedes comunican a los delegados de los trabajadores las políticas a llevar a cabo y allí se los escucha y se reciben sus aportes, como una manera de sentirlos involucrados en la tarea?

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Sí. Nosotros establecimos cinco comisiones de trabajo que son las que atienden toda la problemática de los funcionarios municipales y en la Comisión de Relacionamento tienen como objetivo --como está establecido en la resolución-- el intercambio de opiniones. Voy a poner un ejemplo reciente: nosotros hemos entregado a ADEOM --para que discuta, analice y nos responda-- algunas propuestas que tienen que ver, exclusivamente, con la normativa que regula el funcionamiento de los funcionarios municipales, incluyendo, por ejemplo, el tema de las horas gremiales, el uso y administración de las mismas, así como también la normativa que tiene que ver con los feriados, los insalubres... No hemos recibido respuesta, pero es un ámbito creado para intercambiar, para dialogar sobre todas las medidas que se adoptan en relación con el funcionamiento municipal.

No sé si era eso, exactamente, a lo que el señor Edil se refería.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Sí. A mí me interesaba saber de la buena fe de esta Administración al hacer la política de recursos humanos, ya que los trabajadores no se ven sorprendidos por las medidas que se toman, porque están siendo enterados previamente y tienen oportunidad de hacer su aporte en ese tipo de decisiones. Más allá de que la decisión final, indudablemente, es de la Administración.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Sí. Ratifico que es así. El ámbito fue creado para eso por definición política-partidaria de esta Administración.

También queremos expresar que la forma o los ámbitos de trabajo que estaban instaurados en la Intendencia Municipal de Canelones hacen que ese trabajo de ida y vuelta, de expresar y de recibir, generalmente sea muy arduo. Los trabajadores tienen la forma de organizarse y de llegar a todos los integrantes del gremio y en sus asambleas, obviamente, debatirán sobre las propuestas que nosotros hacemos. Es más: en más de una oportunidad, a partir de planteos que se han hecho en la Comisión de Relacionamento se han revisado y corregido resoluciones adoptadas por la Administración. A través del diálogo se ha llegado a la conclusión de que algunos de los planteos que los representantes de los trabajadores nos hacían eran de recibo y, nobleza obliga --porque si no, no tendría sentido que la Comisión funcionara--, se ha resuelto al respecto. Muchísimas veces hemos discrepado y no nos hemos puesto de acuerdo en opiniones que la Administración tiene y en demandas que el gremio hace, cosa que nos parece sana para el ejercicio de la Administración municipal.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil José Luis Devitta.

SEÑOR DEVITTA.- Damos la bienvenida a los señores Directores y les agradecemos que estén acá.

Cuando asume la Administración, de los casi 5.000 funcionarios que estaban trabajando ¿qué porcentaje de ellos se destinaban a funciones administrativas? ¿Estaban preparados para desempeñar la tarea a la que estaban asignados?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Es importante informar que el 30% de la plantilla de funcionarios pertenece al escalafón administrativo. Cuando decimos 30% estamos hablando de entre 1.200 y 1.300 funcionarios. Como manifestábamos, pertenecen al escalafón administrativo en sus dos categorías: Oficinista II y Oficinista I.

Es bueno agregar que como no hubo proceso de selección, lo que se hizo en la reestructura fue volcar en una nueva estructura las categorías existentes y elaborar un Manual Descriptivo de Funciones con requisitos para el ingreso.

Vamos a ver si me puedo hacer entender. Uno de los requisitos que actualmente establece el Manual Descriptivo de Funciones para acceder a los cargos administrativos, tanto el de Oficinista II como I, es tener secundaria completa. Ahora bien, el cuadro que nos arrojó el Censo de Formación y Experiencia es que el 43% no terminó el Ciclo básico y el 80% no tenía Secundaria completa. Yo diría que si hiciéramos esa aplicación en forma retroactiva, la mayoría de los administrativos no estaría en condiciones de ejercer el cargo que ocupa.

Pero dejemos los administrativos que fueron volcados a una nueva estructura y que entraron antes de enero de 1999. La Administración sí tenía que haber hecho las pruebas de oposición y mérito a todos los funcionarios administrativos que ingresaron después de enero de 1999, de acuerdo al Mensaje Presupuestal y al Decreto N° 89. Eso no sólo no se hizo sino que, además, en algunos casos aislados que se hizo y que perdieron, el Intendente Municipal y la secretaría general los habilitaron para su ingreso.

Entonces, tenemos un caudal --que es tema de decisión política a tomar-- de funcionarios administrativos y de otros escalafones ingresados después de enero de 1999, con los que no se cumplió con la Resolución N° 2312, que es la que establece una prueba de oposición y méritos. Y tendríamos que ver la posibilidad o no de realizarles la prueba, la posibilidad o no de confirmarlos en esos lugares a los que ingresaron después del 1° de enero de 1999. Pero no quisiera adelantarme a un tema que sé que no es fácil de resolver y en el que, además, el Ejecutivo tiene que procesar su discusión previa.

SEÑOR DEVITTA.- La siguiente pregunta que me gustaría hacerle es con respecto al régimen de capacitación que se tiene actualmente para los funcionarios. ¿Cuáles son los criterios para que el funcionario pueda acceder a esa capacitación? ¿Hay alguna discriminación al respecto?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Como decíamos en la presentación Power Point que realizamos, el responsable de la capacitación es el maestro técnico Juan Britos. Primero se define cuál es la capacitación que se va a realizar y el perfil genérico --los requisitos-- que tiene que reunir la persona que acceda a ese curso de capacitación.

Lo que se hace es un establecimiento de cupos y de prioridades de acuerdo a las necesidades que se plantean por Dirección General o por Junta Local. Ustedes habrán visto que hay cupos por Junta Local y cupos por Dirección General. Son cupos que tienen que ver con perfiles pero no con personas. Y a veces se eligen en un sistema de posibilidades, o lo que fuere, pero no es una elección digitada.

Como información complementaria, les digo que si no fuera así no hubieran podido pasar por las aulas de capacitación al día de la fecha 1743 personas como han pasado, que es un 35 o 40% de la actual plantilla de funcionarios de que disponemos.

La idea es que la capacitación llegue a todos. A veces puede establecerse una prioridad como fue en el caso de los comedores que pertenecen a Desarrollo Social, que se planteó que en el curso de atención al ciudadano y al usuario tuviera prioridad la gente que trabajaba en los comedores y, en segundo lugar, estuviera la que trabaja en Hacienda, por el sistema de atención al público. Pero las prioridades se establecen por la Dirección General y por servicio, y actúan conjuntamente con los responsables de coordinación. Ojalá pudiéramos hacer esta capacitación en mayor cantidad y con más cupos, pero eso tiene que ver con el armado de los grupos, con la cantidad de personas, con los docentes de que disponemos, etcétera. Sin embargo, creemos que al final del quinquenio, todos los trabajadores municipales habrán pasado por los programas de formación básica, y seguramente se habrá instalado una segunda vuelta, sobre todo en aquellas unidades temáticas a reforzar como son las áreas administrativas, el escalafón especializado y algunas otras que tienen que ver con el escalafón cultural y artístico.

SEÑOR DEVITTA.- Hay un tema que me tiene un poco intrigado después de todos los datos que nos brinda esta Comisión con referencia a cómo se encontró la Administración cuando se asumió.

Señora Directora: usted como profesional en recursos humanos, ¿puede decirnos si es posible la gestión de la empresa Intendencia Municipal de Canelones, con el grado de capacitación que tenían los funcionarios cuando asumió esta Administración o necesariamente los funcionarios tienen que hacer éste y muchos otros períodos de capacitación?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Nosotros decíamos que en un esquema de cualquier organización pública, la gestión se realiza con los funcionarios y los trabajadores en general que componen su plantilla.

Cuando los procesos de ingreso y selección no fueron adecuados y no se tuvieron en cuenta los perfiles para el puesto o el cargo --en esto hay una diferencia de trabajo-- naturalmente nacimos, en este período, con una desventaja importante. ¿Por qué digo esto? Cuando decimos gestionar una organización pública, ¿qué queremos decir? Gestionar es aplicar la normativa, pero hay que conocerla y difundirla y saber manejarla. Gestionar es disponer y administrar mejor los recursos materiales, pero tenemos que saber cómo se hace en función de un plan de actividades. Gestionar es tener un lugar en donde se elabore en forma eficiente y eficaz las resoluciones de las distintas Direcciones Generales; los funcionarios todavía están aprendiendo a realizar esa tarea. Gestionar es cuando hacemos un plan de tributos y le encargamos al jefe la elaboración de un programa de esta naturaleza, y el jefe no nos mira como diciendo “de qué está hablando”. En definitiva, gestionar es optimizar los recursos humanos y materiales para el logro de cualquier plan estratégico. Pero acá tenemos una “pata”, que son los recursos materiales y estamos resolviendo. Y tenemos la otra “pata” que son los recursos humanos, soporte de la gestión.

Nacimos en esta Administración con enormes dificultades, y si no instrumentábamos rápidamente un plan de capacitación permanente y sostenido --que seguramente va a llevar varios quinquenios-- creemos que la gestión de esta Comuna estaba seriamente cuestionada, pese a la voluntad incansable de muchísimos funcionarios que nos consta que dejan su vida, su sacrificio, ponen su esfuerzo y sus ganas en la tarea que realizan. La gestión de esta institución no se realiza con los 113 cargos --66 de particular confianza y el resto por designación directa- que asumimos con el Intendente Municipal Marcos Carámbula y que nos vamos el último día de la gestión. La gestión se asume con la capacitación e idoneidad de los funcionarios de carrera que felizmente van a permanecer en los cuadros institucionales para beneficio de la Comuna y del vecino. Y apostamos a que esto sea un inicio. Seguramente la formación permanente, en virtud de la organización del trabajo, cambie, porque la tecnología de gestión --si la seguimos incorporando-- requiere nuevas actualizaciones. Y las demandas de la sociedad, hoy ya no son las tradicionales de una institución LAB --limpieza, alumbrado y barrido-- sino que son muy diversas. Hoy las demandas de la sociedad son de plazas, de comedores, de niños, de asistencia odontológica, de un plan coordinado de la política de un país. Todo esto requiere capacitación, no sólo en aquellas temáticas tradicionales sino en incorporar otras a la luz de las nuevas exigencias del usuario.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Miguel Muniz.

SEÑOR MUNIZ.- Señor Presidente: voy a ser muy breve.

La señora Directora habló de la reestructura. ¿Podría decirnos si tiene la cifra de los cargos que se ocuparon por la reestructura del gobierno anterior?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Yo mostré un cuadro, señor Edil Muniz, que no sé si usted lo vio. El volcado de la vieja reestructura a la nueva, se hizo en forma prácticamente total. Lo que quedó por llenar, que es para lo que nosotros tenemos que crear una comisión de normativa --para ver cómo se regulan esos ascensos y se accede a cargos de inicio de carrera--, son esos 321 puestos sin supervisión y 71 puestos con supervisión. Después tenemos que ver los cargos que cesan por el Decreto N°55, y ver una normativa clara y transparente respecto a cómo se van a llenar esos cargos, ya sean los cargos con supervisión o los cargos sin supervisión. En eso estamos trabajando, y también para eso nosotros instalamos la Comisión de Normativa, con participación de los trabajadores, para que ellos puedan volcar allí sus ideas.

Lo que tenemos claro, y adelantamos al Cuerpo legislativo, es que la idea es que los más capaces llenen dichos cargos. Se van a realizar pruebas que van a ser exigentes. La antigüedad va a pesar no más que lo necesario; por ser mayor no se es más inteligente.

SEÑOR MUNIZ.- Yo preguntaba porque en el período anterior, si no me falla la memoria, por la reestructura, se cubrieron alrededor de 800 cargos, y los reclamos llegaron solamente, si no me equivoco, a ser 14. Es decir, hubo un 1.7% de reclamos sobre la cantidad de cargos que se cubrieron por la reestructura; reestructura que hoy en día está defendiendo ADEOM. Pero me quedó claro el esquema que usted mostró hoy. Simplemente, quería mencionar los 800 cargos y los 14 reclamos en relación con esa reestructura tan comentada.

Por otra parte, usted habló de que se habían encontrado funcionarios con antecedentes penales. Quiero imaginarme que dentro de la cristalinidad del señor Intendente, todos los cargos de particular confianza, así como los de Directores Generales que como usted mencionó firmaron su renuncia --la que se encuentra en un cajón del escritorio del señor Intendente--, están respaldados por un certificado de buena conducta. Quiero creer que ninguno de los que ocupan cargos de particular confianza y de Dirección en esta Intendencia Municipal, tiene antecedentes penales.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Si bien no fue una pregunta, yo quisiera exponer sobre lo que manifestó el señor Edil Miguel Muniz.

Nosotros no tuvimos oportunidad, ni la estamos solicitando, de revisar los antecedentes del personal de confianza de la Intendencia anterior. Estamos haciendo referencia a funcionarios públicos que tienen una consecutividad y una responsabilidad ante el Estado. Si es necesario --como sé que hay comisiones investigadoras que están trabajando

sobre la legislatura anterior—, quizá se entre a revisar alguno de los antecedentes de los integrantes de los equipos de confianza de la Administración anterior.

La señora Cristina González, cuando hace referencia a los legajos y funcionarios, está refiriéndose a que dentro de ese material bastante brumoso y bastante entreverado que heredamos, hay situaciones funcionales muy comprometidas para quienes se expresaban al respecto.

SEÑOR MUNIZ.- Todo muy lindo, pero mi pregunta no fue contestada.

Pregunté específicamente si a quienes ocupan los cargos de particular confianza del señor Intendente, se les había pedido, como norma de cristalinidad, el certificado de buena conducta. Pregunto si se tiene certeza de que nadie, dentro de esos cuadros funcionales, tiene antecedentes penales. La señora Directora me contestó haciendo referencia al pasado, pero mi pregunta apunta al presente.

SEÑORA CASTRO.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la señora Edila Cristina Castro.

SEÑORA CASTRO.- Señor Presidente: me gustaría aclarar que el famoso carné de buena conducta, por una ley, fue eliminado y no se pide más, ni siquiera para sacar la Cédula de Identidad.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Ustedes saben que para ocupar un cargo público existen determinados requisitos que no se pueden omitir: ser mayor de 18 años, tener Credencial Cívica. Todos esos requisitos constan en cada uno de los legajos de quien ocupa cada uno de los cargos políticos y de particular confianza de designación directa. El certificado de buena conducta se eliminó, como dijo alguien por ahí, y al día de hoy solamente se solicita a los efectos del trámite del pasaporte.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Roberto Fernández.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Roberto).- No sé si tengo que mostrar certificado de buena conducta...

SEÑOR PRESIDENTE.- ¡Por favor, señor Edil! Vamos a mantener la sesión en buenos términos.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Roberto).- ¡Llámeme al orden, si lo desea, señor Presidente!

Yo quiero realizarle una pregunta a la señora Directora de Recursos Humanos.

En la Comisión Permanente N°1 se realizaron varias aseveraciones por parte de los representantes de ADEOM, entre las que se manifestaba que había funcionarios que trabajaban sábados y domingos, y no se les reconocía ello, o no se les pagaba. Me gustaría que usted me explicara cuántos regímenes de trabajo existen en la Comuna, es decir, de 6, 7,

8 horas, francos rotativos, horario nocturno, etcétera; dónde se cumplen estos regímenes y qué características tienen los mismos.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- En la Intendencia Municipal de Canelones tenemos regímenes de trabajo diferentes. Tenemos trabajadores que realizan seis horas, que son los profesionales y los que están afectados a tareas insalubres. Tenemos trabajadores que deberían hacer 8 horas –es el caso del sector administrativo—pero que por una convencionalidad de uso se estableció que cumplieran 7 horas y cuarto efectivas de labor, y tenemos todo el personal obrero que no está afectado a tareas insalubres, que realiza 8 horas de trabajo.

El concepto de “hábil” o “inhábil” está vinculado con la jornada laboral. El contrato de trabajo establece que el trabajador debe trabajar 40 horas semanales en régimen de 5 días de trabajo y 2 de descanso. Esos 5 días pueden coincidir, o no, que sean de lunes a viernes. Lo que sí debe otorgar la Administración son dos días de descanso consecutivos. Por ejemplo, los trabajadores del servicio de Necrópolis tienen un sistema de trabajo rotativo: pueden descansar lunes y martes, o miércoles y jueves, o jueves y viernes. Si realizadas las 40 horas de labor, a ese funcionario le toca trabajar su día de descanso, que viene a ser inhábil para él, a ese funcionario se le pagará en forma doble.

Tenemos otro régimen que por suerte va a desaparecer en virtud de la incorporación de las alarmas, que es el de los serenos que trabajan sábados, domingos y feriados, 12 horas. Esos funcionarios no completan las 40 horas. Cuando las excedan, se considerará hora extra.

Lo otro importante que ustedes deben manejar es que se eliminó la Resolución N°3010 de horas extras y se estableció una nueva autorización para realizar horas extras, por la que deben ser coordinadas con la Dirección General y avaladas por el señor Intendente Municipal. Esto es porque responde a una concepción por la cual no queremos que las horas extras integren, feliz y normalmente, los ingresos de los trabajadores, sino que las mismas se planteen en los servicios que al día de hoy, por necesidad de infraestructura o de personal, sea necesario hacerlas. Es así que tenemos horas extras en Gestión Ambiental, tenemos horas extras en Obras, pero esas horas tienen que estar avaladas y justificadas para un trabajo determinado por una Resolución del Intendente Municipal.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Roberto).- Otro de los cuestionamiento que hicieron los representantes de ADEOM refiere a los temas de enfermedad; se dijo que había funcionarios que por estar enfermos o por concurrir al médico se les había hecho descuentos, incluso se mencionó el caso de una persona lisiada.

Lo que quiero saber es cómo funciona el régimen para solicitud de médico, tanto a consultorio como a domicilio, cuál es el tope de días por enfermedad que puede tener una persona, y qué pasa si supera ese tope.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- En principio, no hay tope de días de licencia por enfermedad.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Roberto).- Es un error.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Bueno, es una de las tantas cosas que tenemos que cambiar, pero como decían algunos amigos nuestros: los líos los vamos “comprando” de a uno, porque el tema es cuando tenemos muchos líos a la vez.

Tuvimos muchas dificultades cuando intentamos cambiar esta normativa y la volvimos a analizar.

A los funcionarios municipales, después de treinta días consecutivos de certificación médica, se les solicita una Junta Médica para ver si se avala sus inasistencias, o no. Se ha reestructurado el servicio médico; existían siete médicos certificadores y ahora hay cuatro. Y lo que estamos tratando es de realizar una certificación propiamente dicha, es decir, que el médico certificador no avale ni deje de avalar el diagnóstico del médico tratante, sino que realmente vea al paciente y vea si se corresponden los días que el médico tratante le da con la naturaleza clínica del diagnóstico realizado.

Hemos tenido algunas dificultades con las juntas médicas psiquiátricas y cardiológicas porque, como ustedes saben, al momento de nosotros asumir la tarea, venían tres psiquiatras del BPS que cobraban unas sumas muy importantes para hacer las juntas médicas psiquiátricas, y a veces no se correspondía la necesidad de tener un informe serio -- sobre todo cuando se llega a una junta psiquiátrica-- con los estudios emanados de esas juntas. Fue así que no se les renovó el sistema de trabajo a destajo que tenían. Ellos cobraban por junta médica y, en este momento, mediante un convenio con el Ministerio de Salud Pública y con el BPS estamos tratando de proveer nuevos psiquiatras para las juntas médicas.

Lo cierto es que al día de hoy tenemos un atraso de veinticinco juntas médicas por hacer; y como a esos funcionarios, hasta que la junta médica no les certifica la inasistencia por enfermedad, se les descuenta falta con aviso. Lo que hemos hecho para no perjudicar al funcionario es que, mientras no se realice la junta médica, en virtud de que es un atraso institucional, se le paga la asistencia; y si la junta médica determina, se le realizarán los descuentos correspondientes.

Ese es un tema que tenemos que ver. Sí la licencia médica pesa para licencia reglamentaria y para otras variables que tienen que ver con las incidencias; pero no hay tope.

Tenemos funcionarios de Las Piedras, de Sauce, de Suárez, de Santa Lucía – muchos con certificaciones psiquiátricas—que hace siete y ocho años que vienen de junta médica en junta médica. Sobre esos funcionarios pusimos una lupa y prendimos una luz amarilla para analizar situación por situación. También teníamos funcionarios que tenían una orden de certificación de su médico tratante pero había abierto un negocio y lo estaban atendiendo con personal a cargo; esas situaciones se investigaron y están en actividad sumarial.

Lo que quiero decir es que todo el tema de certificaciones médicas es un gran “paquete” que estamos tratando de analizar con el equipo certificador a partir de las exigencias de la certificación y a partir, también, de no caer en una injusticia cuando hay un atraso en la instalación de la junta médica por parte nuestra, a fin de que el funcionario no sea perjudicado en sus descuentos de faltas con aviso.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Roberto).- Es decir que —y de acuerdo a las aseveraciones que hace-- todavía, no se ha jubilado a nadie por enfermedad.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- No; hay dos expedientes que están radicados en la órbita de Cuentas Personales sobre los cuales se ha solicitado una junta médica por parte del Banco de Previsión Social para que determine el nivel de incapacidad física que tiene ese funcionario para el desenvolvimiento de la tarea. Pero también nosotros sabemos las dificultades que en esta materia existen. Para que un trabajador pueda jubilarse por incapacidad física o lo que fuere, precisa demostrar entre un 75% y 80% de las disfuncionalidades e incapacidades que tiene; por lo cual estas situaciones las valoramos muy seriamente; vemos si el funcionario tiene causal jubilatoria por años o de servicio, vemos la edad que tiene, pero sin dejar de valorar que no somos una institución de “carmelitas descalzas”, que somos una administración pública seria y que debemos actuar con criterios ecuanímenes y justos.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Roberto).- También se manifestó que por llegadas tarde se hacían descuentos y que los funcionarios no sabían a qué obedecían. ¿Existe una tolerancia en el mes para llegar tarde?, ¿cuál es la misma?; y si se pasa de dicho tope, ¿qué tipo de sanción tiene?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- La tolerancia existe para los funcionarios que no tienen horario extenso. ¿Qué quiero decir con esto? El horario extenso es cuando a un funcionario se le habilita a hacer las siete horas y cuarto, las seis horas, o las ocho horas, entre las 8:00 de la mañana y las 19:00 horas. Por supuesto que ese funcionario tiene que tener tolerancia cero porque si no hizo su horario en un horario extenso, no hay manera de premiarlo por no tener llegadas tarde.

Para todos los funcionarios que no tienen horario extenso hay una escala de tolerancia en el mes que son treinta minutos, y fuera de eso hay una reglamentación que establece lo siguiente: de 0 a 15 minutos se le descuenta 2 horas; de quince a treinta minutos se le descuenta cuatro horas, y de más de noventa minutos se descuenta ocho horas. Las faltas sin aviso implican un descuento doble en la jornada y las con aviso un descuento simple de la jornada.

Ustedes entenderán que si antes solo cuatrocientos funcionarios marcaban reloj biométrico, con lo cual hay que instaurar su marca digital para ver su asistencia, y si los tres mil y pico de funcionarios -- casi cuatro mil-- hacían un control con planilla, era muy difícil que un funcionario tuviera descuentos por omisión de marcas, por salir en comisión y no marcar, por llegadas tarde; es decir teníamos toda una normativa que no estaba en los soportes informáticos y, por lo tanto, no se aplicaba.

Dije en la Comisión Permanente N° 1 – y lo reitero-- que en muchos lugares las planillas de asistencias eran planas; que a veces se hacían los días lunes para toda la semana. Con lo cual, nosotros decimos: lo que tratamos es de premiar al buen trabajador, al que llega en hora, al que cumple, al que no le da lo mismo irse antes que no hacerlo; por lo tanto, todos los descuentos tienen que ver con la presencia del funcionario en el lugar de trabajo y en el desarrollo de la función.

SEÑOR FERNÁNDEZ (Roberto).- Toda esta reglamentación no es nueva, venía de antes, sólo que no se aplicaba, ¿es correcto señora Directora?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Estas reglamentaciones datan del año 82, del año 86 y del año 92. Hicimos una recopilación de toda esa normativa en la cartilla a la que aducía recién, y se comenzó a aplicar y a controlar.

SEÑOR GOGGIA.- ¿Me permite una interrupción?

SEÑOR PRESIDENTE.- El señor Edil acaba de terminar, si se quiere anotar...

SEÑOR GOGGIA.- No, justamente solicité una interrupción porque se trata de una pregunta relativa al tema al cual se estaba refiriendo la señora Directora.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Hugo Delgado, si él se la permite, la Mesa no tiene inconveniente.

SEÑOR DELGADO.- Con mucho gusto le concedo la interrupción al señor Edil Luis Goggia.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede interrumpir el señor Edil Luis Goggia.

SEÑOR GOGGIA.- Señor Presidente: la señora Directora recién ha afirmado que muchas marcas se hacían en planilla y que el día lunes se firmaba por toda la semana; lo que es una neta irregularidad, ¿verdad?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- ¿Me lo está preguntando?

SEÑOR GOGGIA.- Sí, por supuesto.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Lo es.

SEÑOR GOGGIA.- ¿Cuántos sumarios se han instruido por esta irregularidad?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Como usted sabe, señor Edil, antes de llegar al sumario hay que establecer responsabilidades previas a través de investigaciones administrativas.

Seguramente, la Prosecretaria me va a ayudar con las investigaciones administrativas iniciadas en este período, los sumarios y denuncias penales, por éste y por otros conceptos.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- La información que voy a proporcionar es finalizado el mes de setiembre de 2006. En el período julio-diciembre de 2005 se iniciaron 101 investigaciones administrativas, 37 sumarios y 12 denuncias penales. En el período enero-setiembre de 2006 se iniciaron 143 investigaciones administrativas, 34 sumarios y 19 denuncias penales, lo que hace, en su orden, iniciados por esta Administración 244 investigaciones administrativas, 71 sumarios y 31 denuncias penales.

SEÑOR GOGGIA.- Discúlpeme, señora Directora, pero yo le pregunté por las investigaciones administrativas o las instrucciones de sumario, relacionadas únicamente por el tema de las marcas en planilla.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Nosotros no trajimos esa discriminación por una razón muy simple, que quiero aclarársela al señor Edil. Estos números que usted ve acá son objeto de resoluciones que firma el señor Intendente Municipal y el Secretario General. Si usted habla con el señor Homero Sosa, que es el secretario de su bancada, seguramente él las tiene muy bien ordenaditas y las podrá discriminar. Yo, en este momento, la discriminación no la tengo. Pero el objeto del envío de esas resoluciones a la Junta Departamental es para que usted tenga la información día a día.

SEÑOR GOGGIA.- Sí, pero lo quería escuchar de usted, señora Directora.

SEÑOR ASHFIELD.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Sergio Ashfield.

SEÑOR ASHFIELD.- Señor Presidente: no es la primera vez que sucede que la información que se pide, ya se encuentra en la Junta Departamental. ¡Pongámonos de acuerdo, señor Presidente! Si nosotros, con la mejor voluntad, hacemos venir a todos nuestros compañeros Directores –y yo les digo mis compañeros Directores--, y vienen, se le realizan todas las consultas que se quiere, pero no se tiene el más mínimo decoro de ir a buscar un papel que se encuentra en la propia Junta Departamental, para instruirse y venir a preguntar, así no se puede. ¡Pongámonos de acuerdo! La respuesta a la pregunta fue dada, absolutamente dada.

(Acotación de un señor Edil que no se escucha)

No me enojo, señor Edil. ¡Cómo me voy a enojar por tan poca cosa! ¡Faltaba más! El problema es que desde que comenzamos, de pique nomás, quisieron arrancar por el final, casi como rompiendo las leyes de la gravedad. Entonces, ahora, señor Presidente, nosotros, que en realidad además de escuchar a los señores Directores queremos debatir con la oposición, estamos deseosos de empezar la otra sesión.

Hay respuestas para cada una de las consultas que fueron realizadas y hay material escrito, discriminado según esas preguntas, en la propia Junta Departamental.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Hugo Delgado.

SEÑOR DELGADO.- Ojalá que poco a poco el departamento de Canelones llegue a lo que decía Saravia: “Dignidad arriba y regocijo abajo”.

Quiero referirme a un tema que quizás fue abordado por los señores Directores...

(Comentario de un señor Edil que no se escucha)

SEÑOR PRESIDENTE.- Señor Edil Delgado: haga preguntas concretas a los señores Directores.

SEÑOR DELGADO.- Yo quisiera saber por qué hay funcionarios municipales, concretamente de la Junta Local de Progreso —encomiendo su alma a Dios— que hace dos meses que se le están haciendo descuentos sin saber el real motivo. Hoy, casualmente --por esas cosas que tiene la vida, un pago que estaba programado para ayer, se da hoy, son circunstancias que se dan--, a algunos les ha sido regularizada la situación. Reitero: dos meses. Tengo los recibos en mis manos. Hoy les fue regularizada la situación a algunos, pero otros funcionarios otra vez sufrieron descuentos. Entonces, la pregunta concreta es cuándo se va a solucionar el tema de estos descuentos, sin motivo, a los señores funcionarios y por qué se demoran 60 días en reintegrarles los descuentos consecutivos.

SEÑOR MUÑOZ.- En primer lugar, se puede quedar tranquilo, señor Edil, que el regocijo arriba se terminó y la dignidad abajo comenzó con este Gobierno; no tenga lugar a dudas.

En cuanto a la pregunta relacionada con el tema de los descuentos, ya fue explicado y, además, se manifestó que se había enviado a esta Junta el informe con el pedido de aclaración que fundamentalmente atacó los casos de los descuentos del mes de abril.

Asimismo, le aclaro que la comunicación con relación al pago de los salarios se circula en toda la Comuna y se efectuó el día 3, el día de hoy. Así que es imposible que ayer

se hubiera realizado el pago de salarios, porque se comenzó a pagar el día de hoy. El día de ayer se circuló que se pagaban los salarios el día 3, que es el día de hoy.

SEÑOR DELGADO.- Reitero: quisiera saber cuándo se solucionaría definitivamente este tema.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Vinimos a esto. No tenemos inconveniente en volver a contestar esta pregunta que fue realizada y contestada al señor Edil Adrián González.

En primer lugar, nosotros venimos de la Intendencia de Montevideo, en la que estuvimos también al frente del Departamento de Personal, que tenía un soporte informático instalado desde el año 90, 2000 metros de cableado y una relación de un PC cada dos personas, un soporte informático instalado hoy, con eso que nosotros aspiramos incorporar, en sus distintos módulos, de acá al 2010. Aún con ese sistema informático y aún con el sistema de auditoría, como el que ingresa los datos al sistema es un responsable de parte o de unidad y es una persona, hay siempre un margen de error. Lo que se trata es que ese margen de error nunca supere lo estandarizado en esos temas que es entre un 2 ½ % y un 3%.

Yo tengo aquí algunos informes de los responsables de personal que van todas las semanas por las juntas locales y los edificios, que informan de los inconvenientes con que se encuentran, que con mucho gusto voy a dejar fotocopias.

La Directora de División de Personal junto con el equipo de mejora continua de proceso recorre las juntas locales. Y ustedes pueden tener el pulso de cuáles son las dificultades con que nos encontramos. Pero, no estamos, pese a esta situación ni a las dificultades que plantea la necesidad notoria de adquirir un nuevo sistema que establezca nuevas normativas de seguridad, mucho más allá del 3% que se establece de reliquidaciones mensuales por concepto de distintos errores que se plantean a través del sistema o errores humanos. Y tengan ustedes la tranquilidad que estamos haciendo enormes esfuerzos para corregirlos.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Nosotros nos vamos a quedar gustosos a escuchar la segunda sesión. Quizás, por la preocupación que manifestó el señor Edil Adrián González previamente y usted ahora, surja la propuesta que adoptemos alguna medida respecto a esos errores humanos. En cuanto al cableado y todo lo que tiene que ver con la informática, no podemos establecer, como dijo la Directora de Recursos Humanos, el tiempo preciso que va a llevar su instalación y mejora. Lo dejo planteado para después, porque hay medidas que nosotros podíamos haber tomado, y que preferimos acompañarlas con la calidad y preparación de muchos de esos funcionarios, como bien lo explicó la señora Directora, que son los que están abocados a esa tarea. Pero, quizás, si surge alguna propuesta del Partido Nacional, la analizaremos y capaz que hay que sancionar a algunos de esos funcionarios.

SEÑOR DELGADO.- No quiero ser pesado con el tema, pero ¿los plazos de pago de esos descuentos que se hacen no se pueden acortar? ¿60 días no es mucho tiempo?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Yo creí que había visto todo en mi vida, pero evidentemente las paradojas se presentan.

(Interrupciones)

SEÑOR MUNIZ.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Miguel Muniz.

SEÑOR MUNIZ.- Señor Presidente: con el mayor de los respetos, le digo nuevamente que usted no mide a los Ediles con la misma vara que mide a los señores Directores. Yo creo que así como ha habido una frase irónica de algún señor Edil y usted le llamó la atención, tendría que actuar de la misma forma con los señores Directores.

Usted pide llevar la sesión con la mayor paz posible y es lo que intentamos. Pero los comentarios que se hacen de un Director a otro también le caen mal a los señores Ediles.

SEÑOR TOSCANI.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Juan Toscani.

SEÑOR TOSCANI.- Señor Presidente: es muy difícil para los señores Directores repetir tres o cuatro veces la misma respuesta, que debería haber quedado bien clara. Si no queda clara, está la versión taquigráfica para revisarla tres, cuatro o cinco veces, porque las respuestas fueron dadas.

A cualquiera le puede llegar a molestar que se sigan repitiendo las mismas preguntas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Reitero, intentemos llevar adelante esta sesión con la mayor calma posible.

Adelante, señora Directora.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Si la infraestructura heredada hubiera sido otra, si la capacitación en alfabetización hubiera sido otra, si los sistemas informáticos en recursos humanos hubieran sido otros, felizmente, no estaríamos discutiendo esta situación en el día de hoy.

Yo decía al comienzo del informe—y estoy dentro del tema—que llegamos a incorporar un sistema de asistencia y de licencias elaborado manualmente por los funcionarios de ATI porque el único antecedente tecnológico en la Intendencia Municipal era el Sistema de Gestión Tributaria Municipal. Todo esto requiere inversión y capacitación; y en eso estamos.

Con respecto a la pregunta concreta sobre si se puede acotar a los 60 días, también expresamos, en principio, que cuando un trabajador tiene un reclamo, tiene sus lugares naturales para manifestarlo, que son la División de Personal o de Liquidaciones Salariales. Allí se registra y se chequea, porque no siempre los reclamos que realizan los funcionarios tienen razón; a veces, reclaman, y reclaman mal, porque se dan cuenta de que no marcaron, que se fueron dos horas antes y no presentaron la Fórmula N°3, no solicitaron Artículo 41 y se lo tomaron.

Dentro de ese margen de reclamos, se chequea en el sistema para ver si el trabajador tiene razón o no. Una vez chequeado—generalmente, se hace mañana o pasado mañana—, si hay un descuento considerable sale en la complementaria del viernes, señor Edil, y no dentro de 60 días. Hay otros reclamos por descuentos menores, de los que los trabajadores no se dieron cuenta hasta después de una semana. Los trabajadores cobran por cajeros del BROU, y la mayoría ya retiró su “platita fresca” hoy a las siete de la mañana, y muchas veces no retiran el recibo de Tesorería o de las Juntas Locales. Cuando lo retiran, se dan cuenta del descuento y reclaman, se chequea para ver si el trabajador tiene justeza en el reclamo. Si es así, se hace una segunda liquidación a la semana siguiente de la fecha de pago.

Ustedes comprenderán que si hay reclamos que no entran en esta semana o en estos quince días, se dejan para el mes siguiente, como sucede en los sistemas de liquidación de todo el mundo. Generalmente, en cualquier sistema, hay cinco días hábiles para reclamar; entonces, se chequea la información y se establece una reliquidación. Hay liquidaciones o reliquidaciones que quedan para el mes siguiente; pero éstas—algunas de las cuales se mencionaron recién—, que son descuentos importantes, se hacen en liquidaciones de urgencia y no a los 60 días. ¿Por qué la liquidación de urgencia se hace en tres o cuatro días? Porque hay que esperar el reclamo, chequearlo y enviar un nuevo listado de liquidaciones a Liquidaciones Salariales.

SEÑOR DELGADO.- Quiero agradecerles a los señores Directores y decirles que el Partido Nacional ha presentado, presenta y presentará siempre propuestas. Se escuchan muy poco, pero las propuestas se han presentado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Luis Garrido.

SEÑOR GARRIDO.- Señor Presidente: seré breve porque, básicamente, me referiré a las denuncias que recibimos sobre violación del convenio.

Ante afirmaciones vertidas por ADEOM, en la Comisión Permanente N°1, sobre que se dejó gente sin contrato porque no era del partido de gobierno—y perdónenme por volver sobre un tema que ya explicitaron bastante bien, pero creo que debe quedar

medularmente claro—mi primera pregunta es si la cesación de contratos se debió a razones políticas u obedeció a razones funcionales.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).— En este caso, la respuesta es categórica.

Los números hablan por sí solos: con la forma de ingreso de funcionarios en Administraciones anteriores, si hubiéramos hecho una selección política, nos quedábamos con muy poquitos funcionarios. Entonces, categóricamente: no.

Es más, hemos sido extremadamente cuidadosos en evaluar personas, cuyas vidas dependen del trabajo municipal, sin vincularlos con sus antecedentes políticos, incluso, en casos en los que era absolutamente notoria su filiación política. Si alguien se toma el trabajo de analizar quiénes están en cada una de las áreas que les correspondían, sin lugar a dudas, se encontrarán con muchos funcionarios que nosotros sabemos que pertenecen a sectores políticos que no son el nuestro y, sin embargo, son muy buenos funcionarios.

Frente a casos constatados de irregularidades, sean del sector político que sean, lo que no hacemos en esta Administración—ni lo vamos a hacer— es permitir que no se adopten las medidas disciplinarias que corresponda en cada caso. Muchas de ellas pueden ser sanciones y no llegar al caso de rescindir el contrato.

Reitero que la respuesta es categórica: el número de funcionarios hubiera bajado sensiblemente si hubiéramos analizado la filiación política de cada uno de ellos.

SEÑOR MUÑOZ.— Si me permite, señor Presidente, quisiera hacer un agregado.

Tengo la versión taquigráfica de la sesión de la Comisión Permanente N° 1 a la que asistimos, donde consta, por ejemplo, que la señora Edila Estela Pérez hacía referencia al conjunto de denuncias que ADEOM había realizado y que los señores Ediles de la Comisión le habían solicitado que remitiera la información. Nosotros pudimos constatar, conjuntamente con los señores Ediles, que les había enviado una nómina con catorce nombres. Nosotros aclaramos que de los catorce solamente nueve habían entrado en la consideración de no ser renovados sus contratos y que luego, en la Comisión de Relacionamiento y a pedido de los trabajadores, se habían analizado los casos y cuatro o cinco de esas personas se habían contratado nuevamente. Es decir que no sólo desde el punto de vista político sino en general, las observaciones han sido realizadas a partir de los criterios que hemos definido y que seguramente continuaremos discutiendo con los trabajadores.

Hoy estamos discutiendo cuáles van a ser los criterios para las futuras renovaciones, pero está claro que ese criterio no prima y no está escrito. Los criterios que nosotros utilizamos están escritos. Los trabajadores los conocen. No sólo los conocen sino que los dejaron impresos. La nómina que enviaron fue ésta y lo que les presentamos fueron

los motivos por los cuales esta Administración consideraba que no era oportuna la renovación de esos contratos.

SEÑOR GARRIDO.- Me gustaría saber cuál es, en los hechos, la diferencia entre un funcionario presupuestado y uno contratado con renovación automática de contrato, salvo ineptitud, omisión o delito comprobado mediante investigación administrativa y sumario. Para mí no hay ninguna, pero...

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Ése ha sido un tema de discusión últimamente.

En principio, para mover a los trabajadores presupuestados de su cargo se requiere una investigación, un sumario que pruebe su ineptitud, omisión o delito y una vez que se hace el sumario y se llega a las conclusiones de la destitución, se precisa la anuencia de la Junta Departamental. En el caso de los contratos de función pública, como decía el Director Juan Ripoll, el numeral 7 establece que la institución puede rescindir el contrato en forma unilateral por razones de servicio.

Cuando nosotros llegamos a la conclusión de que a ese funcionario, por distintas razones, es necesario rescindirle el contrato, lo que hacemos es darle vista. ¿Qué quiere decir esto? Que tiene seis días para presentar los descargos. Esos descargos se valoran en la Comisión de Asuntos Jurídicos y se pueden tomar en cuenta o no. Si se valoran, queda en la vista y no se cesa el contrato. Si no son tomados en cuenta hay una resolución dictaminante después de la vista dando el cese al contrato. Ésas son las dos diferencias sustanciales que existen entre un trabajador presupuestado y otro que tenga contrato de función pública.

Los contratos de función pública no se renuevan automáticamente. A la fecha de su finalización se ve su evaluación y demás, como también se ve en el caso de los funcionarios presupuestados. Dicho de otra manera: un funcionario presupuestado tiene cierta inamovilidad mayor que un funcionario contratado con contrato de función pública.

SEÑOR GARRIDO.- Pero si el contrato se renovara automáticamente y sólo pudiera ser revisado en caso de ineptitud, omisión o delito comprobado mediante sumario, no habría diferencia. En los hechos sería una presupuestación.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Básicamente, no habría diferencia.

SEÑOR GARRIDO.- Tengo otra pregunta. No sé si me la podrá responder, porque se remonta un poco más atrás. La misma es si en el proceso de implementación de la reestructura, donde yo recuerdo, por lo menos, treinta carpetas con reclamos de funcionarios municipales en el seno de la Comisión Permanente N° 1 –no catorce— se designó en cargos presupuestales a personas que no fueran funcionarias de la Intendencia o contratadas.

SEÑOR RIPOLL.- Sí. Ingresaron al escalafón en calidad de presupuestadas algunas personas que no integraban los cuadros municipales al 1° de enero de 1999. ¿Se refiere a eso?

SEÑOR GARRIDO.- Ésa era la pregunta.

SEÑOR RIPOLL.- Incluso alguien que fue muy conocido en esta Junta Departamental porque la integró, ingresó posteriormente al 1º de enero de 1999 en calidad de Director de División y un año y pico después fue presupuestado en el último grado del escalafón con derecho a cobrar la diferencia de sueldo a Director de División. Lo curioso es que el Director de quien dependía, en un informe, en un memo confidencial dirigido al ex Intendente Hackenbruch le manifestaba su preocupación porque ese funcionario jamás había tomado posesión del cargo en esa Dirección.

SEÑOR GARRIDO.- La última pregunta que tengo refiere a la reestructura todavía vigente, aquella del Decreto N° 89/98 reformada en el 2002.

La pregunta es si en los ámbitos de diálogo entre la Intendencia Municipal y ADEOM, éste reclama la aplicación de esta reestructura y la defiende, o sostiene que es inaplicable. Es decir, si han emitido planteamientos en ese sentido.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- No ha habido planteos con la contundencia que manifiesta el señor Edil. Lo que sí ha habido son intercambios informales en cuanto a la necesidad de transitar algunas etapas en el futuro que modifiquen o ajusten la aplicación de esta norma.

SEÑOR GARRIDO.- Que van en el sentido de las autorizaciones legales incluidas en la norma presupuestal.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Sí, por supuesto.

SEÑOR GARRIDO.- El Manual de Funciones...

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- El Manual Descriptivo de Funciones y de Cargos. Sí.

Además, el objetivo fundamental de esta Comisión de Relacionamiento apunta a que esta estructura municipal tenga todas las garantías que, lamentablemente, hasta el momento no tenía y con las que nosotros no nos pudimos encontrar. Éste es un proceso en el que yo creo que, incluso desde la dirección gremial, —ésta es una opinión personal— deben ser discutidas entre ellos y llevadas al seno de la Comisión de Relacionamiento las propuestas que entiendan pertinentes para nosotros intercambiarlas. Pero no ha habido una propuesta formal ni exigencia ni planteo por el cual nosotros deberíamos estar analizando este tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Daniel González.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Quisiéramos tener conocimiento de cuántos cargos de confianza existen o “ingresaron” hasta la fecha y qué erogación le significan a la Intendencia Municipal.

SEÑOR RIPOLL.- Los cargos de particular confianza son los que la Junta Departamental aprobó en el Presupuesto. Están todos ocupados; tal vez haya alguno vacante en este

momento. Esto significa menos del 40% de lo que venía siendo utilizado por gobiernos anteriores sin que fueran cargos de particular confianza.

Hay, además --explicaba la Directora de Recursos Humanos--, algunas designaciones directas que en ningún caso afectan el escalafón ni la carrera administrativa. Son funciones que van a cesar con esta Administración porque es el compromiso que el Intendente Municipal ha hecho con la ciudadanía.

SEÑORA RODRIGUEZ (Loreley).- Señor Presidente: si me permite quiero complementar lo que se ha expresado.

Estamos dispuestos a contestar, pero esta información obra en poder de la Junta Departamental a través del Presupuesto. Y todo lo que tiene que ver con los cargos de particular confianza, por decisión del Intendente Municipal, ha sido enviado a consideración de este órgano legislativo. Cada uno de ellos, por resolución, tiene estipulado cuál es el grado del cargo que le corresponde. Y eso es una práctica que tiene que ver con la transparencia del gobierno. Pero desde nuestro punto de vista no tiene que ver con el tratamiento del tema en general, de la política de recursos humanos que, como usted habrá visto a través de la exposición, está dirigida a quienes nosotros debemos controlar como funcionarios municipales, y que son los que se deben a los 500.000 habitantes que tiene el departamento de Canelones.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Señor Presidente, nosotros bien sabemos que el Presupuesto fue votado hace varios meses. La consulta es si hasta la fecha no han ingresado más que los que figuran en el Presupuesto; y el monto que equivale a los sueldos, no me lo respondieron.

SEÑORA RODRIGUEZ (Loreley).- Discúlpeme, señor Edil, quiero ser absolutamente respetuosa, pero la pregunta me resulta bastante entreverada porque usted cuando pregunta, aparentemente, afirma.

Nosotros tenemos una virtud que voy a subrayar. No nombramos gente por oficio; la nombramos por resolución. Además, la resolución viene al órgano legislativo para que controle. Si usted me pregunta si ampliamos el staff de particular confianza del Intendente Municipal de Canelones, digo que no. Si quiere saber los montos, yo necesitaría un plazo para entregárselos. Pero tiene que ver con las liquidaciones que mensualmente se venían haciendo. Además, para que quede en "blanco y negro" para el plenario, algo que no dijimos hoy pero sí lo hicimos en la Comisión Permanente N°1 es que todos los cargos de particular confianza hemos destinado el monto correspondiente a los aumentos de cada uno de nosotros para crear el Fondo de Solidaridad. Se está reglamentando el destino de ese Fondo de Solidaridad, pero ya ha sido usado por algún funcionario municipal que lo necesitó. Y

proviene de ese dinero al que usted hace referencia, que son nuestros cargos. Pero de existir alguna contratación, de la naturaleza que fuera, es ineludible para nosotros que pase por este órgano legislativo. Por disposición y por voluntad nuestra y, además, por convicción, porque creemos que las prácticas anteriores en donde había algunas personas que de forma velada y por algún oficio recibían prebendas de la Administración anterior, es absolutamente inadecuada.

Entonces, si usted se refiere a si hay alguien del equipo de gobierno o alguien de afuera del equipo de gobierno que se lleva una tajadita del dinero de los contribuyentes de Canelones, le digo que no hay. Las resoluciones vienen a la Junta Departamental y no hay forma hoy, en Liquidaciones Salariales, de que algún jerarca de la Secretaría General, de Hacienda, de Contralor Bromatológico, de Arquitectura, o de alguna Junta Local, le indique a un funcionario municipal que debe pagarle a algún amigo de uno de nosotros, una cifra de dinero. Ese mecanismo existía pero se erradicó.

No sé si le queda claro.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Sí, medianamente. Lo que preguntaba específicamente era cuántos cargos de confianza hay. Estoy de acuerdo en que cada Intendente Municipal tiene que tener su personal de confianza, así que no me molesta. Simplemente quería arribar a datos concretos que no se me dieron, y que van de la mano con la pregunta “b”. Si bien se mencionó hoy que hay más de 800 contratos que han sido revocados por ciertas, y diferentes, circunstancias, ¿qué ahorro tuvo la Intendencia Municipal con la cesación de esos más de 800 contratos?

SEÑORA RODRIGUEZ (Loreley).- Si me permite, señor Presidente, antes de contestar la pregunta “b”, voy a terminar de contestar la pregunta “a” para que no queden versiones taquigráficas inconclusas como ya me pasó en la Comisión Permanente N°1, porque yo también fui Edil departamental. La democracia no tiene precio ni horario. Entonces, como nosotros no tenemos precio y no tenemos horario nos vamos a quedar a contestarle todas las preguntas al señor Edil. Y le voy agradecer que si cuando contestamos usted considera que hay algo que no está respondido, vuelva a preguntarlo. Nosotros estableceremos si lo podemos contestar ahora o lo tenemos que hacer después. Le agradecemos que no deje traslucir que esta Administración no tiene respuesta para su pregunta porque sí la tenemos. Si es necesario complementar algún dato más del que sistemáticamente se envía, se lo podemos hacer llegar.

Usted comprenderá que no tengo hoy aquí la liquidación salarial del mes que se pagó hoy, pero mañana se la podemos hacer llegar a la Junta Departamental. O se la podemos hacer llegar en determinado plazo, porque para venir a la sesión de cinco horas de la

Comisión Permanente N° 1 también dedicamos un tiempo que le quitamos a nuestras tareas cotidianas. Venimos con mucho gusto, pero voy a corregir lo de “mañana”, y voy a decir: en el tiempo que la Administración disponga para por tercera o cuarta vez informar lo que a través de las resoluciones viene cotidianamente.

SEÑOR RIPOLL.- Señor Presidente: independientemente de la pregunta o de la voluntad de contestar todo lo que se quiera consultar, no tengo claro qué tiene que ver lo que plantea el Edil con el tema que estamos tratando. Independientemente de querer dejar “negro sobre blanco” todo lo que se quiera saber, si nos ordenamos en los temas, el trabajo va a ser más dinámico. Si mañana o pasado se quiere tratar el Presupuesto o la Rendición de Cuentas del 2005, con mucho gusto lo hacemos. Están, a partir de hoy, “colgados” de la página web de la Intendencia Municipal a los efectos de que haya cristalinidad respecto a lo que entra y a lo que sale. Y esto es un hecho inédito.

Queremos, en primer lugar, asumir el compromiso que tenemos con los Ediles de que tengan toda la información. Pero si ordenamos los temas y los tratamos de a uno por vez, creo que va a ser más dinámico y más rico. Quizás, hemos traído los números. Si el señor Edil quiere saber si esos gastos estaban presupuestados, digo que sí. Están presupuestados en el renglón correspondiente.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- No me entendieron. Supongo que no es ninguna pregunta con suspicacia. Simplemente queríamos comparar ciertos recursos económicos que existen, relacionado con personal de confianza, y equipararlos con la segunda parte de mi consulta que era respecto a qué se abatió con más de 800 funcionarios cesados o no contratados.

Simplemente era una consulta, y bien se me podría haber dicho alguna cifra aproximada; no pedía nada exacto.

También deseaba manifestar que me alegra muchísimo que la Intendencia Municipal capacite funcionarios, porque, como bien dije en la Comisión Permanente N°1, el nivel cultural y curricular de los funcionarios municipales era más que lamentable en muchos casos. Entonces, estoy en un todo de acuerdo con ello y, además, quiero decir que sentí gran emoción cuando la señora Cristina González se refirió a los funcionarios que no tenían cursada la escuela hasta hace muy pocos días y, hoy por hoy, saben leer.

Por otra parte, la Resolución N°4111 está relacionada con la designación de un funcionario municipal para cumplir la función de Secretario adjunto de la Junta Local de Canelones. Al respecto, nos llama la atención que sea designado un funcionario que reviste en servicios internos y mantenimiento, dado que en el “Considerando IV” vemos que una de

las condiciones solicitadas es que la persona reúna las características y perfil necesario para asumir dicha responsabilidad.

Tenemos entendido, no lo estoy afirmando y quiero que me lo aclaren, que ese funcionario cumple un cargo de electricista. Entonces, la consulta es si es así. Si el cargo presupuestal que ocupa el señor Secretario de la Junta Local de Canelones, el señor Carlos Pedraja cargo N° 1276, si de electricista, ¿qué características y qué perfil estimó la Comuna para designarlo como tal? Porque bien tengo entendido que la definición de perfil es: conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a una persona. Si es electricista y va a cumplir la función de secretario, hay una distancia muy importante.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Pido la palabra por una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Javier Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Le vamos a solicitar una aclaración al señor Edil Daniel González. Con el mayor de los respetos – y él sabe porque nos conocemos desde hace algún tiempo que nos respetamos mucho—, sinceramente, con la afirmación que recién ha hecho el señor Edil, si la interpretación que yo hice cabe, me siento absolutamente discriminado.

Una persona que trabajó tantos años en mantenimiento como yo y que es soldador, no estaría habilitado, no tendría idoneidad o no tendría los conocimientos necesarios, según el señor Edil, para estar en un cargo de confianza. Fui Presidente un año de esta Junta Departamental, y es un cargo de confianza porque me lo dio mi fuerza política. Quisiera que me hiciera esa aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.-Solicito a los señores Ediles que no ingresen en dialogados.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Solicité una aclaración para ver si mi interpretación era justa. Quizá usted cree que hice otra cosa, pero lo que planteé fue una aclaración directa al señor Edil Daniel González para saber si lo que yo había interpretado se desprendía de sus palabras o de lo contrario interpreté mal.

No quiero juzgar una apreciación de un señor Edil al cual yo respeto sin tener la explicación sobre la misma, para saber si es como yo la comprendí. Y si es así, discrepo absolutamente; pero quiero saber cuál es el pensamiento del señor Edil, no el mío.

SEÑOR PRESIDENTE.- Lo entiendo señor Edil; que el señor Edil Daniel González responda, pero solicito que no se entre en dialogados.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Va a responder si quiere, porque yo no lo estoy interpelando.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Pido la palabra por una aclaración.

SEÑOR GONELLA.- Pido la palabra por una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tienen la palabra por una aclaración el señor Edil Gustavo Silva y, a continuación, el señor Edil Errol Gonella.

SEÑOR SILVA (Gustavo).- Gracias, señor Presidente. En el mismo sentido del señor Edil que me antecedió, quisiera que el señor Edil Daniel González me aclarara cuál es el perfil del señor Intendente de Maldonado. No sé si sabe cuál es su oficio.

SEÑOR PRESIDENTE.- Está fuera de tema señor Edil.

SEÑOR GONELLA.- Señor Presidente: quiero que usted me lo aclare porque entiendo que las preguntas que está realizando el señor Edil Daniel González siguen estando fuera de tema. Una cosa es política de recursos humanos, y tiene que ver con la explicación que han dado los señores representantes del Ejecutivo, y otra cosa muy diferente son los cargos de particular confianza que el señor Intendente en uso de sus facultades, que le confiere la Constitución de la República, otorga. Es decir, una cosa son los cargos de particular confianza—y si quieren lo discutimos pero para eso hay que convocar a una sesión extraordinaria para ese tema— y otra es el tema “política de recursos humanos”, que no tiene nada que ver con las preguntas que viene realizando el señor Edil Daniel González. Entonces, quiero que usted me aclare, porque entiendo que sigue haciendo preguntas que están fuera de tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a solicitar la aclaración al señor asesor letrado.

SEÑOR ASESOR LETRADO (Dr. Roberto Suárez).-No corresponde que la asesoría emita opinión porque no se trata de una consulta jurídica. Es el Cuerpo el que tiene que definir específicamente si el señor Edil se encuentra dentro del tema que se está tratando, o no. En aplicación del artículo 5° se debe proceder a someter a consideración de la Junta si se encuentra dentro del tema, o no.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Queda aclarada la pregunta, señor Edil?

SEÑOR GONELLA.- Solicito que se aplique el artículo 5°.

SEÑORA MINETTI.- Pido la palabra por una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra la señora Edila Orquídea Minetti.

SEÑORA MINETTI.- Solicito un cuarto intermedio de diez minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción formulada por la señora Edila Orquídea Minetti.

(Se vota:)

28 en 30.AFIRMATIVA.

La Junta Departamental pasa a cuarto intermedio por diez minutos.

(Es la hora 22:25)

(VUELTOS A SALA)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se reanuda la sesión.

(Es la hora 22:45)

Antes del cuarto intermedio, el señor Edil Errol Gonella mocionó en el sentido de aplicar el artículo 5 del Reglamento Interno con relación a si la pregunta del señor Edil Daniel González estaba fuera de tema.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar si se considera que la pregunta realizada por el señor Edil Daniel González está fuera de tema.

(Se vota:)

 20 en 29. AFIRMATIVA.

Por tanto, la pregunta del señor Edil Daniel González está fuera de tema.

Señor Edil Daniel González: ¿tiene alguna otra pregunta para realizar a los señores Directores?

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Sí, señor Presidente. Tengo varias, pero ya veo que, como es costumbre, existe cierta dualidad de criterios para quienes hacen consultas: si las hace el Edil González Mesa, siempre tienen inconvenientes.

Voy a limitarme a hacer una más, y las otras me las voy a reservar, ya que como bien dijeron los visitantes, están contestes en recibir toda clase de consultas, pero la Junta no me lo autoriza.

En las Juntas Locales está circulando un reglamento sobre trabajo en días inhábiles, horarios nocturnos, actividades insalubres y normas de retribuciones de horas extras y viáticos, que es este facsímil, que seguramente lo deben aplicar todos los secretarios de Juntas Locales. Y creo que esto sí está dentro del tema, puesto que ya se habló reiteradamente sobre retribuciones en diferentes situaciones y que no son normales para los funcionarios municipales. Lo que me llama la atención es que este reglamento

SEÑOR PRESIDENTE.- Ajústese a la pregunta, señor Edil.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Estoy argumentando para que me entiendan la pregunta. Este reglamento que, seguramente –no lo afirmo, pregunto—, lo están aplicando los diferentes secretarios de las juntas locales, en el artículo 34 dice que se deroga la Resolución N°2974/82, que es el reglamento que se votó acá en esta Junta Departamental el 4 de agosto de 1982, dado a conocer por la Circular 120/82, y que creo que está vigente.

(Interrupciones)

 Mi pregunta es si se está procediendo según este reglamento, que difiere sustancialmente de la Resolución N°2974, que para mí está vigente.

SEÑOR TOSCANI.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Juan Toscani.

SEÑOR TOSCANI.- Yo pregunto: ¿en 1982 no estábamos en dictadura? En todo caso, pasó por el Consejo de Vecinos, pero no por la Junta Departamental.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Estamos de acuerdo. Lo que pasa es que yo en esa época estaba gateando, señor Presidente. Quizás sea así.

(Hilaridad)

SEÑORA RODRÍGUEZ (Loreley).- Señor Presidente: en primer lugar, vamos a solicitar si el personal de Sala nos puede alcanzar el material a que hace referencia el señor Edil, porque desde acá no lo vemos.

(Así se hace:)

 El señor Edil coopera, por suerte, con la difusión del trabajo que hace la Comisión de Relacionamiento con ADEOM, nombrada por resolución por el señor Intendente Municipal.

 Ésta es una de las propuestas que esta Comisión de Relacionamiento --nombrada por el Intendente Municipal--, entregó a la Comisión que representa a los trabajadores --democráticamente electa--, en una de sus reuniones, a efectos de que la analice con sus trabajadores. Creo que ya lo dijimos en una parte de nuestra exposición hoy, en el momento en que alguien nos consultaba sobre cómo funcionaba y si tenían la posibilidad de hacer sugerencias.

Ésta es la forma. Esto no es lo que se está aplicando; lo que se está aplicando es la norma que está vigente. Ésta es la propuesta de modificación de esa norma vigente que le hicimos al gremio y estamos esperando que nos responda.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Es la Resolución N°2974/82, que se comunicó por la Circular N°120.

En segundo lugar, hay ciertos claroscuros para los trabajadores acerca de la aplicación de esa resolución, en lo que tiene que ver con los días hábiles e inhábiles, que para la Administración está claro en los artículos 8 y 9 de la misma. A esos efectos—y con el ánimo de llegar a un texto único y de interpretación única—, sobre la base de la Resolución N°2974, se establece allí una interpretación clara y el alcance de la facultad que tiene la Administración para que determinados servicios funcionen en un sistema de trabajo y descanso rotativo.

Esta propuesta, que está circulando, no ha tenido respuesta, y lo que se hace es aplicar lo que hasta ahora se hizo, con el espíritu vigente de la aplicación de la Resolución N°2974. Es decir, si un trabajador tiene un sistema de cinco jornadas de trabajo y dos de descanso, y le toca trabajar en un día de descanso, se le paga doble. Para el trabajador, puede ser inhábiles los sábados y domingos, los martes o los miércoles y jueves. Se respeta el trabajo de 40 horas semanales y los dos días de descanso consecutivos.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Alguna otra pregunta, señor Edil Daniel González?

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Sí, señor Presidente, la última pregunta de quince que tenía; hice nada más que cinco.

¿Pueden manifestarme—si estoy dentro del tema—cuántas personas perciben, en la actualidad, compensación por mayor dedicación, y qué criterios o requisitos se han tomado en cuenta para ello?

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Como todas las partidas por compensación que abona esta Administración, tiene una normativa de respaldo que está vigente.

Las compensaciones por mayor dedicación a que hace referencia el señor Edil tienen que ver con la Circular N°164/05 y la Resolución N°2716, de 18 de noviembre de 2005.

La normativa establece la creación de un régimen compensatorio por mayor dedicación. En su numeral II establece la vigencia; en su numeral III, quiénes pueden asignarla—a solicitud de los Directores Generales y los Secretarios de Juntas Locales y por resolución y aprobación del Intendente—; y en su numeral IV, que a la Dirección General de Administración le corresponde el control y el informe preliminar, previa aprobación de los Directores Generales y de las Juntas Locales. Luego establece que es la Dirección General de

Hacienda la que dispone los mecanismos y controles necesarios a los efectos de esa liquidación. Asimismo, en un anexo se establece la reglamentación de esta resolución, en la cual se dice, expresamente, en los literales A al D, cuáles son los fundamentos o las razones fundadas por las cuales se solicita esa partida de mayor dedicación, que tiene tres niveles: \$3.000 para los sectores más operativos, \$5.000 para jefaturas intermedias y \$7.000 para niveles gerenciales. Y establece que esos fundamentos tienen que ver con los cometidos para el cumplimiento por el cual se solicita la adjudicación de la compensación, el régimen especial de control de horarios y tareas que pueden existir en cada caso, el lapso por el cual se establece. Este no puede exceder los seis meses, sin perjuicio de ulteriores renovaciones que también deben cumplir con las normas establecidas. Y dice también que dicha asignación deberá ser evaluada según el desempeño, previo a la solicitud de la renovación, siendo esto excluyente para la aprobación de dicha solicitud. También establece que esta compensación no es infinita, no puede superar el 2% de la plantilla actual de funcionarios. Hablamos de que esta compensación por mayor dedicación no la podrán percibir más de 100 funcionarios.

Al día de hoy, la perciben 38 funcionarios.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Terminó con sus preguntas, señor Edil Daniel González?

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Forzadamente, sí, señor Presidente.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Pido la palabra por una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Javier Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Usted sabe que la bancada del Frente Amplio somos 20. Entonces, cuando se expresan algunas cosas, inevitablemente, no se pueden dejar pasar.

Si el señor Edil Daniel González estima que tiene preguntas para hacer, le sugerimos que las realice. Pero no puede, porque él tenga ciertas inhibiciones para hacerlas— que son personales—, atribuirnos a nosotros el hecho de no realizar esas preguntas que, supuestamente, tiene. De lo contrario, tengo derecho a inferir que no tiene más preguntas o que ya han sido contestadas.

Me parece que no es de recibo lo que dice el señor Edil; no corresponde. El peor caso de censura es la auto censura, que revela una estrechez de pensamiento que creo que no es imputable a esta bancada.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Pido la palabra por una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Daniel González.

SEÑOR GONZÁLEZ (Daniel).- Señor Presidente: dado lo avanzado de la hora y que, seguramente, alguna de las tantas preguntas que sí tenemos..., porque nosotros, más allá de la polémica que pueda generarse, estudiamos el tema y tenemos información. No somos ineptos. Voy a hacer las preguntas cuando quiera; y si digo que no voy a hacer más, no las voy a

hacer, porque veo que no hay voluntad de parte de la Junta Departamental. No me refiero a los visitantes porque, dentro de todo, como bien dijeron hoy, están contestes en que se utilice esta vía, que es la vía normal, formal y corriente que debe tener el poder departamental, tanto Legislativo como Ejecutivo. Creo que es ésta la vía. Lo más correcto es lo que estamos haciendo hoy: estamos haciendo consultas y ellos están respondiendo. Es lo que exige la democracia. Bien contentos tenemos que estar y ejercerla; y no porque no les gusta nuestra cara o porque somos muy polémicos, decirnos “esta pregunta sí y ésta no”. Entendemos que todas las preguntas están dentro del tema porque estudiamos las versiones taquigráficas de la Comisión Permanente N°1 y arribamos a otros temas, estudiando todas las resoluciones que ingresan a la Junta Departamental.

Agradezco la gentileza, pero quien habla no va a hacer más consultas.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Javier Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Señor Presidente: creemos que el planteo que hace el señor Edil Daniel González, en los términos que lo hace, es certero: él tiene todo el derecho a hacer las consultas que considere pertinentes.

Más allá de eso, obviamente, cambió el criterio. No quisimos “salir al cruce” en la primera oportunidad, pero había dicho otra cosa con respecto a que se le cercenaba la posibilidad de hacer determinadas preguntas.

En ese sentido, quiero hacer una reflexión a fin de aclarar algunos criterios. Cuando uno integra un colectivo, se debe a ese colectivo—y eso le hace bien a la democracia, tal como él lo mencionó—la resolución de cuándo es pertinente realizar algo o no. Ése es el juego democrático, y no pasa exclusivamente por cuántas bancas tiene la fuerza de gobierno. Si uno cree que siempre tiene la razón, es su criterio; pero en definitiva, cuando se integran órganos colectivos como éste, resuelve el Cuerpo. La voluntad del Cuerpo fue establecer determinadas pautas, y cuando éstas no son consideradas de la forma en que se establecieron, se pone a votación y se hace lo que éste indica.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Julio Varona.

SEÑOR VARONA.- Señor Presidente, señores compañeros Directores de la Comuna Canaria: aunque algunas preguntas de las que queremos realizar hayan sido contestadas, no sólo aquí sino en otras Comisiones, nos parece bueno que queden claras.

Una de ellas—lo dijo “al pasar” el director Ripoll—tiene que ver con una inquietud planteada por los trabajadores con respecto a que los cargos y las designaciones directas, de alguna manera, violentaban la carrera funcional. El director Ripoll lo explicó, pero no está de más que se confirme.

En segundo lugar, nos gustaría saber—porque también es un reclamo de vieja data de los propios trabajadores—si hoy se descuenta la cuota sindical a los afiliados al gremio y si tienen la posibilidad de ejercer los fueros sindicales por ser del gremio de ADEOM.

Por último, en el entendido de que hay alrededor de 4.400 trabajadores municipales, queremos saber si hay un estudio con respecto a las franjas etarias—porque somos contestes de que éste es un país avejentado, lo que debe expresarse también en la Administración—y conocer la política de incentivo de Recursos Humanos pensando, a largo plazo, en un recambio generacional; saber si ello se lleva a cabo por el Decreto N°55 o se está visualizando algún otro mecanismo.

Reitero, de estas tres consultas, una fue medianamente contestada “al pasar” por el Director Juan Ripoll, pero nos parecía importante que también las otras dos quedaran claras porque quizás el gremio esté satisfecho con relación a estos reclamos.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- En primer lugar, ninguna de las 47 personas que fueron designadas en forma directa por el Intendente ocupan cargos, sino que realizan funciones a nivel de gerencias de área o gerencias de sector; en algunos casos, de Subdirección General de Administración. Ocupan funciones, no cargos.

Sucede lo mismo con respecto a los llamados externos que hemos realizado, por los cuales han ingresado, aproximadamente, 320 nuevos funcionarios a ocupar distintas funciones en los distintos escalafones: no ocupan cargos, ocupan funciones.

Nosotros tenemos que terminar una reestructura que está pendiente con el llenado de los cargos y con el acceso a la base de la carrera de algunos cargos que están pendientes. Después veremos de qué manera participan los funcionarios contratados y los nuevos funcionarios que se van incorporando.

Reitero, los 47 cargos de designación directa nombrados por el Intendente ocupan funciones y se van con el Intendente. Las personas nuevas que ingresan, no por designación directa sino por concurso, ocupan funciones, y de acuerdo a una normativa que vamos a elaborar tendrán posibilidad de acceder por concurso a cargos que se ofrezcan de la estructura a ocupar. ¿Esto está claro?

Por lo tanto, ninguna de las funciones que hoy se ocupan han usurpado ni coartan ninguna posibilidad de la carrera funcional. Hemos sido extremadamente respetuosos de esto, no sólo con las designaciones directas—que se van con el Intendente—sino con las nuevas incorporaciones a desarrollar sus funciones o actividades, que también serán sometidas a las reglas de juego con el conjunto de los funcionarios, para lo cual se requiere cierta antigüedad en el cargo y demás.

Por otro lado, ADEOM tiene un descuento por planilla, que los funcionarios seguramente avalan, y mensualmente se le paga esa cuota sindical—me lo acota el señor Juan Ripoll—el segundo viernes de cada mes.

Con respecto al fuero sindical, si bien a nivel nacional, de otras Intendencias y de muchas empresas públicas hay reglas de juego claras y escritas en cuanto a la cantidad de horas sindicales a usufructuar, en cuanto a si son para el total de la directiva o para tareas gremiales delegadas por el ejecutivo, en cuanto a cómo se trabaja los días de paro, etcétera, en la Intendencia Municipal de Canelones no existen reglas de juego fijadas ni pautadas con respecto a las horas por licencia gremial.

Lo que podemos decir es que al día de la fecha son 3.000 a 4.000 horas mensuales que se otorgan por este concepto de licencia gremial. El Ejecutivo, a través de la Comisión de Relacionamiento, vio la necesidad de establecer ciertas pautas y ciertos criterios e hizo una propuesta a ADEOM en la referida Comisión, muy similar a la que tienen otras empresas públicas y otros entes del Estado, estableciendo cierta cantidad tope de horas gremiales, estableciendo la posibilidad de quiénes las usufructuarían, estableciendo la necesidad de determinar, en el caso de un paro, cuáles son las guardias gremiales; estableciendo, en definitiva, reglas de juego entre dos actores civilizados que son la institución sindicato y la institución Administración. Esta propuesta está a estudio de ADEOM y estamos a la espera de una respuesta.

Lo que sí nos parece importante es que existan reglas de juego. Creo que sería muy difícil para todos nosotros y para los vecinos en particular, entender que hubiera una bolsa ilimitada de horas, que no hubiera reglas de juego claras, etcétera, etcétera.

La actividad sindical debe existir. No opinamos como algún Presidente de la República que precedió al doctor Tabaré Vázquez, que el mejor sindicato es el que no existe. Pensamos que los sindicatos tienen que existir, pensamos que deben tener horas de licencia gremial para trabajar, para defender a los trabajadores y pensamos que estas horas gremiales deben estar reguladas por cierto mecanismo.

En lo que respecta a la franja etaria a la que se refería el señor Edil, seguimos aplicando el Decreto N° 55 para los trabajadores presupuestados. ¿Qué quiere decir esto? Que si hay un trabajador que generó causal por edad y por años de servicio, o sea que debe tener 60 años de edad y 35 de actividad, se puede acoger a los beneficios jubilatorios por el Decreto N° 55 y sigue cobrando su sueldo como si estuviera en actividad. Es decir, a lo que le paga el Banco de Previsión Social, la Intendencia Municipal le realiza el complemento de su último sueldo en actividad. Ustedes reconocerán que esto es un privilegio muy importante, porque por la Ley N° 1713 cualquier persona que se quiera jubilar y que elija sus mejores veinte años

o sus últimos diez años, se jubila con el 52% de sus últimos ingresos. Un trabajador municipal presupuestado, por el Decreto N° 55, hasta los 70 años de edad va a percibir el sueldo como si estuviera en actividad.

Se paga \$ 1.300.000 por anticipos jubilatorios, por pre-jubilatorios. También es bueno aclarar que los funcionarios municipales jubilados percibieron su cuota parte de aumento correspondiente, porque están integrados a la suerte de los trabajadores en las reglas de juego que se establezcan en materia salarial con el sindicato.

Si va a haber una nueva política de incentivos, si se va a mantener ésta o no, creo que es un tema de estudio. Entre 2007 y 2008 habrá 159 potenciales jubilados en la Intendencia Municipal de Canelones, es decir, que generan causal, y hay otras personas que llegan a los 70 años, que por la Ley del Funcionario Público tienen que dejar de trabajar, que a veces no generan causal, pero se retiran con la jubilación por edad avanzada.

Creo que es una reflexión que es bueno que haya sido planteada, que es bueno que la podamos estudiar, pero que también tiene un correlato económico-financiero. Veremos si es el Decreto N° 55, si se sigue su aplicación, si es ésta o no, pero nos parece bueno que exista una política de incentivo en este sentido, porque no sólo es beneficiosa para los funcionarios sino también para la Administración, ya que le da la posibilidad de renovar los cuadros e “inyectar” gente más joven.

SEÑOR LÚQUEZ.- Pido la palabra para una aclaración.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Edil Fernando Lúquez.

SEÑOR LÚQUEZ.- Señor Presidente: voy a hacer una aclaración bien escueta y es que las funciones se ejercen y los cargos se ocupan. No se pueden ocupar las funciones. Son una actividad.

10.- SE LEVANTA LA SESIÓN

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más preguntas que formular, agradecemos la presencia a los integrantes de la Comisión de Relacionamiento, señoras Loreley Rodríguez y Cristina González y señores Juan Ripoll y Daniel Muñoz.

SEÑORA GONZÁLEZ (Cristina).- Gracias a ustedes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la sesión.

(Es la hora 23:13)

EDIL CARLOS AMAYA

Presidente

DOCTOR DANTE HUBER

Secretario General

OLGA LEITES

CLAUDIA CUITIÑO

MÓNICA FERRARI

ADRIANA MARTÍNEZ

PATRICIA DÍAZ

VERÓNICA MIRANDA

Cuerpo de Taquígrafos

