

FORMULA de AUMENTO 1963

Montevideo, 26 de marzo de 1963

R 63. — 181631

CONSIDERANDO que del estudio realizado por el Directorio en Comisión General acerca de las mejoras en las dotaciones del personal y beneficios sociales para el ejercicio 1963, se estructuró con fecha 20 de febrero de 1963, una fórmula de aumentos cuya erogación total representa la suma de \$ 100.000.000.00 anuales;

CONSIDERANDO que por R.63-181293 y R.63-181294, de 2 de marzo en curso, el Directorio resolvió mantener sin modificar la mencionada fórmula de aumentos, estableciéndose al mismo tiempo que quedaba aún por distribuir de esos \$ 100.000.000.00 la suma de \$ 20.000.000.00 lo que elevaría sensiblemente los porcentajes de aumentos que se indicaban en la mencionada R.63-181294;

CONSIDERANDO que al aumentar los sueldos del personal es imprescindible efectuar también aumentos en los rubros que atienden otras remuneraciones complementarias que percibe el personal, como ser viáticos, compensaciones especiales, horas extraordinarias, comisiones por cobranzas, etc., a fin de que estas se adecúen a las nuevas dotaciones para el año 1963;

CONSIDERANDO que la información producida por la Comisión Especial de Funcionarios designada por R.61. 164129, acerca de la distribución complementaria de los \$ 20.000.000.00 contempla los lineamientos generales de la estructura actual del Presupuesto de Dotaciones del personal de la Institución; y

A LOS EFECTOS de dar cumplimiento a lo dispuesto por el numeral 1º de la R.63-181330, de marzo 10 del corriente, que dice:

"1º — Elevar al Poder Ejecutivo el proyecto de Presupuesto de "Sueldos y Gastos para el Ejercicio 1963, que había sido estudiado con anterioridad al conflicto con el personal y que lleva como aumento de "dotaciones la cantidad de \$ 100.000.000.00. En dicho proyecto se propondrá la vigencia desde el 1º de enero de 1963."

EL DIRECTORIO DE UTE RESUELVE:

1º — APROBAR, con carácter general, ad referendum del Tribunal de Cuentas y del Poder Ejecutivo, las siguientes fórmulas de aumentos de sueldos, beneficios sociales, etc., para todo el personal de la Institución, incluso personal del Parque de Vacaciones, para el Ejercicio 1963:

A) SUELDOS

Sueldo base

Se eleva a \$ 1.000.00 el valor de la unidad de coeficiente que actualmente es de \$ 801.50. Aumento porcentual: 24.77%.

Cuota personal

Se calculará la nueva cuota personal de todos los funcionarios de la Institución cuyo ingreso sea anterior al 31 de diciembre de 1961, con la base de los siguientes valores que representan en conjunto con respecto a los actuales, un aumento del orden del 40%.

Por calificación

(Promedio de las tres últimas efectuadas).	
de hasta 65 puntos	\$ 30.00
más de 65 puntos y hasta 68 puntos	" 45.00
más de 68 puntos y hasta 71 puntos	" 60.00
más de 71 puntos y hasta 74 puntos	" 75.00
más de 74 puntos y hasta 77 puntos	" 90.00
más de 77 puntos y hasta 80 puntos	" 100.00
más de 80 puntos	" 110.00

Por antigüedad

Por cada uno de los primeros 10 años	\$ 7.00
Por cada uno de los años siguientes	\$ 8.00

B) COMPENSACIONES ESPECIALES POR TURNOS ROTATIVOS

Se eleva a \$3.00 por día efectivo de trabajo las actuales compensaciones de \$1.20, \$1.50 y \$2.00, que se viene liquidando al personal según lo dispuesto por los numerales 1º, 2º y 3º de la R.61-168587, de 28 de setiembre de 1961.

Se eleva a \$5.00 por día efectivo de trabajo las actuales compensaciones de \$ 3.00 y \$4.00 que se viene liquidando al personal según lo dispuesto en el numeral 4º de la mencionada R.61-168587 y R.58-99803 de 20 de noviembre de 1953 y concordantes.

Se eleva a \$2.00 por noche la actual compensación de \$1.00, que además de la diurna, se viene liquidando al personal por el turno de la 0 hora a la hora 6 según lo dispuesto por el inciso c) del numeral 1º de la R.61-168586, de 27 de setiembre de 1961.

C) TAREAS NOCTURNAS PERMANENTES

Otorgar al personal que realiza tareas nocturnas permanentes una compensación especial del 20% de su sueldo.

D) ASIGNACION PARA COMIDAS

Se eleva a \$ 10.00 la actual asignación de \$ 5.00 que se liquida según lo dispuesto por R.60-158767, de 2 de setiembre de 1960.

E) COMPENSACION DIFERIDA DE FIN DE AÑO (Item 2.04 d)

Fijase en un mes de sueldo la compensación de fin de año.

F) VIATICOS (Item 3.01 a)

Se aumentan los viáticos en un 24%.

G) COMPENSACIONES ESPECIALES (Item 2.04 a)

Se aumentará en el importe necesario para atender la mayor erogación que representa lo dispuesto en el apartado B) de la presente resolución.

H) HORAS EXTRAORDINARIAS (Item 2.04 c)

Se aumentará en el importe necesario motivado por los aumentos de dotaciones del personal para 1963.

I) COMISIONES DE COBRANZA (Item 2.04 b)

Se elevará en un 24%.

J) QUEBRANTOS DE CARTERA (Item 3.09)

Se elevará el actual quebranto de \$ 118.00 en un 24%

K) COMPENSACIONES VARIAS (Item 2.04A y 3.09)

Se aumentará en los importes necesarios motivado por los aumentos de dotaciones del personal para 1963.

L) AGENTES TELEFONICOS (Item 2.01 b y 2.06)

Se elevarán en un 24% las partidas correspondientes.

M) APORTES JUBILATORIOS (MONTEPIO PATRONAL)

Se elevará el ítem 5.01 en el importe necesario resultante de los aumentos concedidos en la presente resolución.

N) BENEFICIOS SOCIALES

Hogar Constituido:

Se eleva de \$ 75.00 a \$ 150.00 la asignación por Hogar Constituido. Aumento 100%

Asignaciones Familiares:

Se eleva a \$60.00 por el primer hijo, \$ 70.00 por el segundo y \$80.00 por el tercero y siguientes, la actual asignación de \$30.00 por cada hijo. Aumento mínimo: 100%.

Prima por Nacimiento:

Se eleva de \$ 120.00 a \$500.00 la prima por nacimiento. Aumento: 316,66%

Prima por Enlace:

Se eleva de \$250.00 a \$500.00 la prima por enlace. Aumento 100%.

2º — INCORPORACION AL PRESUPUESTO (Categoría Ic) DEL PERSONAL "A TÉRMINO"

Aplicar para la incorporación del personal "a término" al Presupuesto 1963, en Categoría Ic, (presupuesto condicional) las mismas normas actualizadas que rigieron para los Presupuestos anteriores a saber:

- Personal "a término" a sueldo o jornal con ingresos hasta el 31 de diciembre de 1958 inclusive y calificación promedio de las 3 últimas efectuadas (1959—60; 1960—61; 1961—62) igual o superior a 69 puntos.
- Personal "a término" a sueldo con ingreso hasta el 31 de Diciembre de 1960 inclusive y calificación promedio de las 3 últimas efectuadas (1959—60; 1960—61 y 1961—62) igual o superior a 75 puntos.
- Cobradores "a término" de la Sección Recaudación de Cuentas Particulares con fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de 1960, que no hayan tenido más de un déficit en los últimos dos años y siempre que durante el indicado bienio hubieren cobrado como mínimo el 90% de la totalidad de las cuentas mensuales recibidas —que establece la Reglamentación de Cobradores (Bol. 5046/60)— con la tolerancia de no haber alcanzado ese porcentaje dos veces en cada año.

...3º — DISPONER que la licencia anual reglamentaria se compute por días hábiles.

4º — PUBLIQUESE en el Boletín de Resoluciones.

Prevía remisión de copias de la presente resolución a 1) Departamento de Personal, pase, por su orden, a las Gerencias de las Divisiones Servicios Generales, Hacienda, Usinas y Teléfonos.

Emilio Carlos Tacconi
Secretario General

Ing. Rodolfo L. Fonseca
Presidente

Mitin el 1º de mayo

EQUIPARACION

¿QUE ENTENDEMOS POR

EQUIPARACION?

1º) ¿Cuáles son las formas de aplicación en los hechos de este principio?

Cuando elaboramos nuestra plataforma de mejoras para 1963 nos propusimos como objetivo eliminar el retraso existente en **nuestros sueldos y beneficios sociales** con relación a otros organismos estatales mejor remunerados.

Veamos en primer lugar la equiparación en sueldos.

Surgía al plantearse el objetivo la primera pregunta: ¿cómo y con quién equiparar?

En efecto; al hablar de una equiparación de sueldos se pueden tomar 3 criterios distintos:

- Equiparación por categorías.
- Equiparación en el sueldo promedio.
- Equiparación en el sueldo mínimo.

El primer criterio, equiparación por categorías, significa establecer como sueldo en cada categoría o denominación presupuestal, lo que se ganare en otros organismos para la misma categoría. Es decir, el auxiliar, el mecánico, el chofer, etc., en UTE igual que el auxiliar, el mecánico, el chofer, en el organismo que se tome como comparación.

Una equiparación de este tipo significa evidentemente destruir el ordenamiento presupuestal conquistado por nuestro gremio a través del presupuesto clasificado del año 1961 por lo que significa condicionar este ordenamiento al que exista en otros organismos. Por otra parte, sólo puede encararse a través de un estudio conjunto y profundo por parte de todas las gremiales que agrupan a funcionarios estatales.

No es pues un criterio de aplicación inmediata y por lo tanto no fue tenido en cuenta al elaborar nuestra plataforma.

El segundo criterio significa igualar lo que cada organismo invierte en sueldos y jornales por funcionario, es decir, lo que gasta "por cabeza" para el desarrollo de sus actividades.

¿Cómo se estima ese sueldo promedio?

Se toman todas las partidas presupuestales sujetas a montepío (sueldos, jornales, compensaciones, viáticos, horas extras, etc.). El doceavo de las

mismas, dividido por el número total de funcionarios, nos da justamente lo que se gasta por funcionario, es decir el sueldo promedio.

¿Cuál es el inconveniente de esta equiparación? Que no tiene en cuenta la mayor o menor especialización de los funcionarios. Es lógico pensar que un organismo que necesite para

Médico y que transcribimos a continuación:

EQUIPARACION DE LOS PRESUPUESTOS DE LOS ENTES INDUSTRIALES.

Acerca de este punto y accediendo a la solicitud formulada por los dirigentes de esa Agrupación en el día de ayer con

NUESTRA

el desenvolvimiento de sus actividades, personal de más alta especialización debe pagar más por la misma. Por eso tampoco adoptamos al elaborar nuestra plataforma este segundo criterio de equiparación.

Finalmente, el tercer criterio que fue el que adoptamos, es el de igualar el sueldo mínimo. Es el criterio más justo y realista por cuanto equipara la retribución mínima, aquella en la que no interviene la calificación o la especialización sino lo que el trabajador necesita como mínimo para atender las necesidades vitales de su hogar, y deja luego las estructuras presupuestales de acuerdo a las realidades de cada organismo y las aspiraciones de su personal.

Establecido entonces el criterio, quedaba por resolver la segunda parte, es decir, con quien equiparar. Lógicamente nos planteamos la equiparación con aquel organismo que tuviera el sueldo mínimo más alto, al margen de sus características de Ente industrial o comercial. Ese organismo era ANP, y la diferencia ya existente entre el sueldo mínimo de UTE y de ANP, dio lugar a nuestro planteamiento de la cuota adicional de \$350 como aumento general en todas las categorías.

2º) ¿Cuáles fueron las declaraciones y compromisos formulados por autoridades de gobierno y Directorio en relación a la equiparación? ¿Cómo está planteada ahora la aplicación de este principio?

El conjunto de declaraciones y compromisos surge del informe elaborado por la Comisión mediadora constituida por la Agrupación Universitaria, Colegio de Abogados, Sindicato

numeros las gestiones ante las autoridades a fin de lograr una conciliación lo que respecta a la aplicación del principio.

Como se detalla en el comunicado publicado por esta Comisión en el día de hoy, el Sr. Ministro de Hacienda, que como se sabe es el competente en el trámite del Presupuesto de UTE, se manifestó decidido partidario del principio y de su aplicación, con la única salvedad de que ésta pudiera ser gradual en el caso de que las diferencias a equiparar alcanzaran gran entidad económica. Frente a ciertas versiones periodísticas parece oportuno destacar que estas manifestaciones del Ministro fueron ratificadas por él en forma oficial en la sesión de la Asamblea General celebrada en la tarde de ayer.

Con posterioridad se mantuvieron entrevistas aisladas con algunos Consejeros y finalmente en el día de hoy se celebró una nueva reunión con el Ministro de Hacienda, quien a su vez había cambiado ideas previamente con miembros del Consejo de Gobierno. En el curso de esta reunión el Sr. Ministro ratificó ampliamente su posición anterior y nos entregó copia de las declaraciones formuladas con anterioridad al conflicto, por el actual Presidente del Consejo de Gobierno y textualmente dicen así:

"Es su opinión y cree que es el propósito de los Consejeros electos, procurar la no diferenciación de los sueldos, salarios y beneficios sociales entre distintos funcionarios de los servicios económicos e industriales del Estado. Por tanto pondrá su mejor buena voluntad para procurar la posibilidad de equiparación de los beneficios y sueldos referidos con los sueldos promedio de las actividades de Anap, aclarando que hace esta afirmación en base a la información que hacen los delegados, puesto que no conoce el Presupuesto del referido Instituto. Que seguirá sosteniendo el precepto de igualdad de las retribuciones de los funcionarios de los organismos mencionados. Entiendo que este propósito no

ANCAP

Luego de intenso debate la Asamblea Representativa aprobó la siguiente moción conjunta:

Vistos los informes rendidos por el Consejo Federal; considerando el estado actual del problema Presupuestal, la Asamblea Representativa de la Federación ANCAP resuelve:

- Aprobar en general el proyecto de Pre-

35% aumento sobre los sueldos y jornales. 100% aumento por antigüedad.

Beneficio de retiro: \$ 3:185.511.66 (por reglamentación) 1% sobre el monto de sueldos y jornales.

Fondo para vivienda: \$ 4:000.000.00.

BENEFICIOS SOCIALES

Conceptos	Actual	Proyectado	Aumento %	Beneficiarios	Importes 1962	Estimación c/aumentos 1963
Hogar Constituido	120.00	240.00	100.00	7.061	10.895.554.00	20.500.00.00
Sub. por Fallecim.	1.000.00	2.000.00	"		41.000.00	80.000.00
Prima por Nac.	400.00	800.00	" (Est.)	500	197.076.00	420.000.00
Prima por Matrim.	600.00	1.200.00	" (Est.)	160	106.600.00	230.000.00
menos de 5 años	300.00	600.00	" (Est.)	60	7.536.870.12	13.500.000.00
Asig. Familiares						
Retrib. 1er. hijo	50.00	100.00	"	1.822		
" 2º hijo	60.00	120.00	"	1.440		
" 3er. hijo	70.00	140.00	"	693		
más de 3 hijos	70.00	140.00	"	574		
					18.777.100.12	34.730.000.00

Beneficios Sociales

34.730.000 Proyectado

18.777.100 Vigente

15.952.900 Aumento

NOTA: El sueldo mínimo que reclaman los funcionarios de ANCAP es \$ 1.220.00.

puede ser obra de un día sino que necesita tiempo adecuado".

El Sr. Ministro de Hacienda manifestó que la posición que surge del texto precedente es compartida por lo menos por algunos Consejeros de la mayoría y cuenta con su decidido apoyo personal.

Conviene recordar que este apoyo está relacionado con las dificultades de acción que pudieran surgir de una diferencia muy grande a equiparar.

También nos parece ilustrativo recordar que dicho principio, según nos informa el Carlos M. Fleitas, fue aceptado por el Directorio de UTE en la reunión celebrada con los dirigentes de esa Agrupación el día 20 de febrero en que se comprometió a enviar conjuntamente con el presupuesto los elementos de juicio necesarios para el establecimiento por el P. Ejecutivo de las equiparaciones en los beneficios sociales y sueldos promedio del organismo.

De estas manifestaciones se deduce:

a) Se acepta como justo el postulado de la equiparación planteada por nuestra gremial.

b) Se da forma a la equiparación en dos conceptos: sueldo promedio y

beneficios sociales; y se circunscriben a los entes industriales, concretamente UTE y ANCAP.

c) Se establece la posibilidad de una aplicación escalonada de la equiparación si las diferencias fueran muy pronunciadas.

Sobre este último aspecto nos hemos de referir más adelante.

Nos interesa señalar ahora las formas concretas que toma la equiparación de acuerdo a los conceptos enunciados.

En materia de sueldos, en lugar de la equiparación con el sueldo mínimo de ANP, se plantea la equiparación con el sueldo promedio de ANCAP.

Ya hemos hecho nuestras objeciones al criterio de seleccionar para la equiparación el sueldo promedio. Sin embargo, las características del personal de Ancap en muchos aspectos similar al de UTE, hacen disminuir bastante el peso de esas objeciones, y en consecuencia el gremio ha enten-

dido esta solución como una solución aceptable.

3º) ¿Cómo queda planteada en números por consiguiente la equiparación?

La respuesta, que resultaba bastante confusa hasta hace poco, surge hoy claramente como consecuencia de la fórmula presupuestal elaborada y aprobada por el Directorio de ANCAP.

El siguiente cuadro dará una idea clara de lo que es la equiparación en efectivo:

I) SUELDO

Dividiendo el monto de cada presupuesto destinado al personal por el número de funcionarios, nos da lo que cada ente gastará en 1963 por funcionario.

Si nuestros datos son exactos, las partidas sujetas a montepío (incluido el montepío patronal) suman en UTE \$346.261.590 y en ANCAP \$318.551.166.

Considerando el número de funcionarios (13.200 en UTE y 10.000 en

ANCAP) para que UTE invierta lo mismo que ANCAP por funcionario, debe agregar al presupuesto la suma de \$ 73.000.000. Esta suma abarca todos los rubros incluidos en el monto total estimado (1.02, al 1.05, 2.01 al 2.04, 3.01 a 5.01) manteniendo la proporcionalidad actual, corresponderían a sueldos y jornales unos \$48.000.000 lo que significa incorporar al presupuesto un aumento general incorporado al sueldo como cuota adicional de \$ 300.- para todos los funcionarios.

Desde luego estas cifras pueden estar sujetas a error por cuanto no trabajamos con los respectivos proyectos de presupuesto a nuestra vista. Si hay errores, el Directorio de UTE y su Comisión de Presupuesto, que tienen todos los datos a su alcance, podrá señalarlos y corregirlos.

Por otra parte, una vez en posesión de los proyectos presupuestales mencionados, habremos de precisar con más exactitud las cifras que estamos manejando.

FUTURA META

II) BENEFICIOS SOCIALES

	Presupuesto 1963 proyectado por Directorio UTE	Presupuesto 1963 proyectado por Directorio ANCAP	Diferencia a cubrir por equiparación
Hogar constituido	\$ 150.- sin extender al 2º grado de consang.	\$ 240.- extendido al 2º grado de consang.	\$ 90.-
Asignación familiar	1er. hijo \$ 60.- 2º hijo \$ 70.- 3er hijo \$ 80.-	1er. hijo \$ 100.- 2º hijo \$ 120.- 3er. hijo \$ 140.-	1er. hijo \$ 40.- 2º hijo \$ 50.- 3er. hijo \$ 60.-
Prima por nacimiento	\$ 500.-	\$ 800.-	\$ 300.-
Prima por matrimonio	\$ 500.-	menos de 5 años \$ 600.- más de 5 años \$ 1.200.-	\$ 100.- \$ 700.-
Subsidio p. fallecimiento	—	\$ 2.000.-	\$ 2.000.-
Fondo para vivienda	—	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000

Por consiguiente, el Directorio de UTE, de acuerdo a su compromiso, debe elevar, conjuntamente con el presupuesto la estimación de los aumentos que hemos mencionado para el estudio de la equiparación.

4º) ¿Cómo encarar la lucha por la equiparación?

¿Cuáles son nuestros pasos futuros?

La dura huelga llevada a cabo durante 17 días por nuestro gremio, demostró en forma bien clara que la orientación del actual gobierno en materia salarial tiende a la congelación, es decir, la vieja línea de descargar sobre los trabajadores, sobre los más pobres, las consecuencias de una crisis económica que ya se hace imposible ocultar ni remendar con medidas pasajeras.

Esto se comprueba con la otra cara de la moneda: congelación de salarios por un lado, recargo a las importaciones y aumento de tarifas de los servicios públicos por el otro, demostrando así a quién se quiere hacer pagar las consecuencias de la carestía

inevitable que estas medidas han de provocar.

Por consiguiente, es claro que la lucha por la equiparación no ha de ser fácil, y que la política gubernamental se va a orientar en dos aspectos: procurar por un lado desconocer los compromisos contraídos a través de las vías de escape que con toda habilidad han procurado dejar en sus declaraciones; y por otro lado procurar una equiparación hacia abajo, retaceando al máximo las mejoras ya aprobadas por el Directorio de Ancap para su personal.

Es decir, el viejo lenguaje de la división: a los funcionarios de UTE se les dirá que no es posible equiparar porque las diferencias son grandes, y a los funcionarios de Ancap se les dirá que no es posible aprobar los aumentos proyectados porque hay que llevar a los mismos niveles a UTE y eso no es posible.

Frente a esto el camino a seguir es bien claro y surge inmediatamente a la vista; es el camino que ya hemos empezado a recorrer y cuyo primer mojón fue la Asamblea del 31 de

marzo en el Palacio Peñarol; es el camino de la unidad con el conjunto de organizaciones de entes autónomos y servicios descentralizados, expresada en la Mesa Coordinadora Intergremial y en su plataforma de lucha conjunta:

- 1) Inmediata sanción del Presupuesto 1963.
- 2) Vigencia del mismo al 1º de enero.
- 3) Defender el principio de equiparación de sueldos al costo de vida para una familia tipo y rechazar la congelación de salarios.
- 4) Defender el derecho de agremiación para todos los funcionarios de Entes Autónomos y Servicios Descentralizados.

Nuestra equiparación está íntimamente vinculada al presupuesto de Ancap, y el presupuesto de Ancap está íntimamente vinculado a los presupuestos de los restantes organismos estatales.

La lucha conjunta, con el poderío que significan los 50.000 trabajadores

organizados de los entes autónomos y servicios descentralizados, garantiza así los presupuestos, su vigencia, la equiparación y el conjunto de reivindicaciones comunes.

La Mesa Intergremial ha llevado ahora su organización al Interior del país a través de la programación de una red de actos y asambleas en toda la capitales departamentales.

Esta movilización, que va acompañada también de actos en la Capital culminará con un gran acto final y manifestación, a realizarse en la 2ª quincena de mayo y que ha de ser el preludio de nuevas acciones de lucha si los objetivos trazados no hubieran sido alcanzados.

En ese sentido van pues también nuestros esfuerzos. Deberemos participar ampliamente en todas las movilizaciones programadas, realizar nuestras asambleas seccionales y departamentales, nuestra asamblea general y preparar nuestras fuerzas para la nueva batalla, que esta vez junto a los demás entes autónomos y servicios descentralizados, habremos de librar por la equiparación.

EQUIPARACION