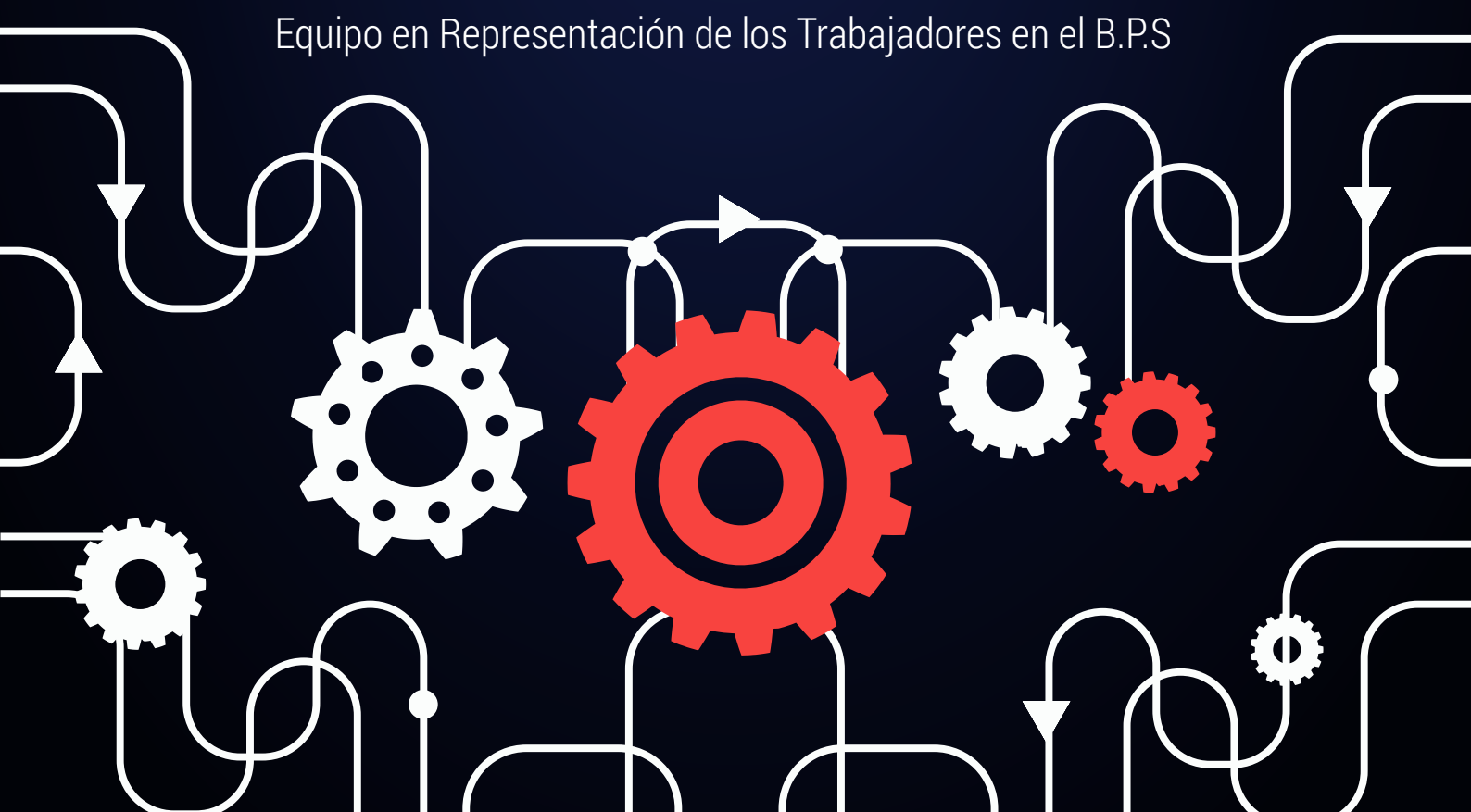




Historia

25 años de
Participación
Social

Equipo en Representación de los Trabajadores en el B.P.S



EQUIPO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL BPS (ERT)

Teléfonos: 2401 0242 - 2401 0355

Tele-Fax: 2408 7362

Whatsapp: 092 351 000

Página web: www.noticiasbyo.org

E-mail: pitcintert@gmail.com

FanPage Facebook: Ert - Bps

YouTube: Canal: ERT Comunicación

Prezi: ERT Comunicación on Prezi

Issuu: ERT Comunicación issuu

PIT - CNT

Página web: www.pitcnt.org.uy

Teléfonos: 2409 6680 - 2409 2267

INSTITUTO CUESTA DUARTE

Página web: www.cuestaduarte.org.uy

Teléfonos: 2400 5480 - 2409 4350

BPS

Teléfonos: 2400 0151 al 59, o al 1997

Página web: www.bps.gub.uy

Otras páginas web consideradas de interés para los trabajadores por contener información de derechos en general y de Seguridad Social:

PRESIDENCIA de la REPÚBLICA

www.presidencia.gub.uy

PARLAMENTO NACIONAL

www.parlamento.gub.uy

MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL

www.mtss.gub.uy

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT

www.itcilo.org



Historia

25 años de
Participación
Social

EQUIPO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL (ERT)

Un trabajo colectivo, en equipo...

Historia

25 años de Participación Social

EQUIPO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL (ERT)

1 - ÉPOCAS CLAVES EN EL SISTEMA PREVISIONAL Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL

5

ENTRE 1966 Y 1992 - INCUMPLIMIENTO DE LA CONSTITUCIÓN

Uruguay es un país de inmigrantes, fundamentalmente europeos, que llegaron desde fines del siglo XIX y trajeron consigo ideales democráticos que anclaron profundamente en el imaginario social de este país de tres millones de habitantes.

También trajeron experiencias de organización y participación social en el mundo del trabajo y las organizaciones políticas que marcaron el origen y devenir de los sindicatos y partidos políticos, especialmente en la construcción de las izquierdas.

Durante el siglo pasado Uruguay se hizo conocer en el mundo por la calidad de sus cueros y carnes de exportación, por los campeonatos mundiales de fútbol y por figuras destacadas del arte y la cultura.

En la región latinoamericana, se ubica entre los países con los mejores indicadores de desarrollo humano y preserva una de las tradiciones democráticas más sólidas del subcontinente.

Pero esta historia tiene también su lado amargo. En los últimos cincuenta años el Uruguay vivió

dramáticamente el deterioro de su entramado social y las crisis políticas que resultaron de las transformaciones en la economía y el Estado, al igual que sucedió con todos sus vecinos. La dictadura cívico-militar que se extendió entre 1973 y 1985 dejó el saldo de miles de ciudadanos que vivieron la tortura, la prisión o el exilio, detenidos -desaparecidos y muchos muertos.

Hoy, los nietos y bisnietos de aquellos inmigrantes guardan en su identidad colectiva, con o sin saberlo, algunas de las mejores tradiciones y sueños democráticos de sus ascendientes.

Actualmente el tercer gobierno de la coalición de izquierda más antigua de América Latina sigue enfrentado a los desafíos de la profundización de su proyecto de país en un mundo de incertidumbres.

En 1966 se aprobó la Reforma Constitucional de la Seguridad Social que, entre otros elementos, creó el Banco de Previsión Social (BPS) y dispuso la representación de los trabajadores, pasivos y empresarios en el Directorio.

Al inicio de la década de 1960, Uruguay presentaba un sistema de Seguridad Social muy avanzado y especialmente destacado por su desarrollo.

6

Sin embargo, la incorporación de los ciudadanos y sectores beneficiarios de este sistema se producía de una forma marcadamente estratificada y desigual. Antes que de “derechos”, se hablaba de los “privilegios” *“Primero, las fuerzas armadas, empleados públicos y maestros; después empleados y obreros del transporte, energía, banca, comunicaciones y otros servicios públicos; mucho más tarde empleados y la masa de obreros urbanos (a menudo separados en dos grandes grupos); y por último, trabajadores agrícolas y por cuenta propia (independientes), pequeños granjeros y empresarios, y servicios domésticos”*

El sistema de Seguridad Social en cualquier país es un campo especialmente sensible a las coyunturas políticas y a la capacidad de presión de los sectores socioeconómicos sobre los partidos políticos y el gobierno. Etapas por las que atraviesa el desarrollo del sistema de la Seguridad Social en el Uruguay.

REVISIONES - 1985 - 1992

La apertura democrática de 1985 marca el inicio de una nueva etapa donde se exponen crudamente las contradicciones y disfuncionalidades del sistema posdictadura en un escenario de gran efervescencia política y movilización social en torno a la reconstrucción democrática. Se suprime la DGSS y se reinstitucionaliza el Banco de Previsión Social. En 1987 un acuerdo político entre los partidos políticos y sectores sociales consagra la ley 15.900 que establece nuevos mecanismos de revaluación, fijación de mínimos jubilatorios, topes máximos en los montos de las jubilaciones y la implementación del programa de construcción de viviendas para los pasivos.

En 1989, una iniciativa popular promovida por las organizaciones de jubilados y pensionistas, ratificada mediante plebiscito por el 80% de los ciudadanos, cambia los mecanismos de revalorización de las jubilaciones y pensiones, estableciendo en la Constitución que dichas retribuciones se ajustarán en función de la evolución del Índice Medio de Salarios. Como resultado de esta disposición, se produjo un crecimiento explosivo de los egresos del Estado que determinaron medidas fiscales de alto impacto en los trabajadores activos y -en menor medida- en el sector empresarial: incremento de las tasas del Impuesto al Valor Agregado (IVA) y aumento de las cotizaciones patronales y personales.

Esta situación contribuyó a generar un amplio debate sobre la necesidad de reformar el sistema de Seguridad Social, pero sin lograr los consensos sociales y políticos necesarios para implementar las transformaciones.

Es en este contexto que, en el año 1992, se cumple por primera vez con el artículo de la Constitución que determina la participación de los representantes sociales en el Directorio del Banco de Previsión Social: trabajadores, pasivos y empresarios ingresan al organismo en calidad de Directores, con las mismas potestades que los Directores designados por el Poder Ejecutivo.

Los temas de la Seguridad Social frecuentemente han sido postergados en la agenda de los movimientos sindicales y políticos, excepto cuando se desatan las crisis del sistema. A mediados del siglo XX Uruguay no era una excepción en este sentido, pero al mismo tiempo cultivó la saludable experiencia de organizarse en torno a estos temas aunque casi nunca fueran tapa de los diarios. Pero esto cambiaría con el tiempo, en buena medida gracias a esa tradición organizativa.

En 1966, un joven e importante dirigente del Partido Colorado, exhortaba a votar la reforma constitucional *“para que la cosa pública no sea sólo cosa de los partidos políticos”*. Ese dirigente se llamaba Julio María Sanguinetti, luego Presidente de la República en dos períodos. Para Ernesto Murro, primer representante de los trabajadores en el Directorio del BPS y actual Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en la década de 1960 la representación social en el BPS fue una de las tácticas para “vender” la reforma constitucional a la ciudadanía, pero en cualquier caso no fue un invento; por la trayectoria del movimiento sindical y las organizaciones de pasivos en el Uruguay, la participación social en los temas de Seguridad Social tenía por lo menos setenta años de historia.

Qué sucedió a partir de 1967, cuando entró en vigencia la Constitución que disponía la representación social en el Banco de Previsión Social? Por qué no se aplicó hasta 1992?

El BPS todavía no estaba unificado, existían varias Cajas de Seguridad Social, estableciéndose un marco jurídico difícil de aplicar. lo que decía la Constitución.

“La dictadura es la que termina unificando las Cajas... pero hasta después de esa unificación

no había un BPS pronto para tener un Directorio conformado así”, opina Ramón Ruiz, actual director por los trabajadores en el instituto de seguridad social de Uruguay y agrega: “las prioridades que tenía el movimiento sindical en ese momento, capaz que no pasaban por la Seguridad Social. No es que no fuera importante, pero había otras cosas que estaban sucediendo, estábamos en un proceso de unificación [de la CNT], había mucha represión, se hablaba de golpe de Estado ya desde el sesenta y pico, estábamos en una crisis institucional”.

Después de la dictadura (1973-1985) el tema de la Seguridad Social tampoco era una prioridad dentro del movimiento sindical, había otras urgencias. Las prioridades pasaban por la reconstrucción de la institucionalidad y los Consejos de Salarios.

...Era la época de lo que yo llamo “la ola del enemigo común”, lo que era la salida de la dictadura, la vuelta de la democracia, el retomar de las libertades, el nivel de la militancia, la generación de 1983, que todavía tenía una fuerza y un peso muy importante. La representación de los trabajadores para muchos era una gran duda... ¿le convendrá al movimiento sindical tener un Director en el BPS?... Sobre todo porque mucha gente no tenía la experiencia de las viejas Cajas de Asignaciones y demás. Ahí el elemento puntal era el Pepe D`Elía...” (Fundador histórico de la Central de trabajadores y Presidente Honorario hasta el final de sus días)... Además de ser quien era, conocía directamente al Banco. Lo mismo sucedía en aquel momento con Jorge Bruni, quien también provenía del sector de la Seguridad Social” (Heber Galli, presidente del BPS).

8

A fines de 1991, el Poder Ejecutivo resuelve que la integración del Directorio se realizaría mediante la organización más representativa, para cada sector social, la cual designaría una terna de candidatos. La ONAJPU resuelve convocar a elecciones, mientras que los trabajadores y empresarios resuelven designar directamente a su representante. El PIT-CNT presenta una terna integrada por Ernesto Murro, dirigente sindical de la madera, Jorge Bruni, abogado y asesor de Seguridad Social del PIT-CNT y Adolfo Bertoni, dirigente de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS).

Cuando D`Elía, comenzó a articular la terna que integraría la representación en el BPS, varios señalaron a Ernesto Murro para poner a consideración como primer representante de los trabajadores. Murro aceptó y en febrero de 1992 la Mesa Representativa del PIT-CNT aprueba su designación. Era la primera vez que el movimiento sindical tenía la oportunidad de asumir la representación en un organismo de gobierno de carácter nacional. El PIT-CNT siempre defendió esta integración -con mayoría de Directores designados por el Poder Ejecutivo-, en el entendido que la Seguridad Social es un asunto de Estado y por lo tanto la responsabilidad de su conducción está en el gobierno, no en los afiliados.

Era octubre de 1992 cuando E. Murro asume por primera vez en nuestra historia, la representación de los trabajadores en el BPS. Contra la tradición de los Directores del gobierno, solicitó realizar su discurso de asunción en la sala de la planta baja del edificio central del Banco, donde circulan cientos de ciudadanos todos los días, del que reproducimos pequeños extractos:

“...Nosotros... asumimos en medio de esta movilización, tratando de representar a todo el mundo del trabajo, no sólo al PIT-CNT... en un nuevo tiempo... Hoy estamos aquí gracias a más de 100 años de historia de lucha y unidad de los trabajadores; de parlamentos y gobiernos que han sido sensibles a reclamos y propuestas... Estamos aquí porque los gremios fueron construyendo desde 1940 sus Cajas de compensaciones, de desocupación y asignaciones y desde 1960 sus Seguros de enfermedad, complementando la historia de la Seguridad Social que nacía ya con la independencia, con el aporte de empresarios y el imprescindible del Estado. Estamos aquí para seguir aprendiendo y escuchando, para tratar colectivamente de seguir respondiendo ante los nuevos tiempos... Fuimos designados por nuestra Central única en febrero. Han pasado siete meses y medio. Fueron de intensa actividad y preparación... Fueron la base de nuestra actuación los criterios que aprobó la Mesa Representativa del PIT-CNT, los principios y programa de la Central, sus estatutos y las leyes nacionales... presentamos nuestra renuncia firmada, sin fecha, a disposición del PIT-CNT... Presentamos también la declaración firmada de los pocos bienes que tenemos, cumpliendo con la “ley cristal” a la que aspiramos. Nuestro salario lo definirá la Dirección del PIT-CNT y la diferencia sobrante se destinará a los fines de nuestras actividades en Seguridad Social... También se conforma un área de relacionamiento con el movimiento sindical y social... Trataremos que nuestra actuación en el Directorio no se encierre en las paredes de este edificio. La Seguridad Social está en la vida de la gente, en los centros de trabajo, en los sindicatos, en los barrios, en las instituciones... Todo lo humano y social que se palpa en este país, tiene que ver con la Seguridad Social...”

AUGE DEL NEOLIBERALISMO (1992 - 2003)

El partido de gobierno tenía una impronta neoliberal y enfrentada duramente con la Central Sindical y las organizaciones sociales, como sucedía con los gobiernos de toda la región sudamericana. Y precisamente es este gobierno el que decide no convocar durante todo el período a los Consejos de Salarios, marco tripartito establecido para negociar los convenios salariales por rama de actividad y defendido históricamente por el movimiento sindical uruguayo, con consecuencias directas en las pasividades. En este contexto, la aplicación del decreto del Pte. Luis A. Lacalle en 1992 -que cumple con el mandato de la Constitución al instalar la representación social en el Directorio del BPS-, fue *“un producto político a exhibir del Partido Nacional, que accedía al gobierno en una alternancia que no se daba desde la década de 1960...”* (H. Galli)

En tanto Murro, destaca la importancia de Luis Colotuzzo (1er. director en representación de los Jubilados y pensionistas en el BPS) en este proceso, como hombre del Partido Nacional y con un liderazgo consolidado en la ONAJPU (Organización Nacional de Jubilados y Pensionistas del Uruguay). Pero también menciona que el gobierno del Dr. Lacalle pretendía introducir reformas regresivas en la Seguridad Social, para lo cual este elemento de la participación social podía actuar como atenuante en las negociaciones. *“Nadie pensó, ni la izquierda, que la participación social iba a tener la incidencia que tuvo”* (H. Galli).

Para la representación de los trabajadores, la inauguración de este espacio de participación significó un doble desafío: por un lado la acción política en torno al tema específico de la Seguridad Social y por otro lado la participación en la gestión del organismo. *“En lo que tiene que ver con el tema político, dice Galli, el año que asumen los Directores sociales se había introducido una suerte de reforma bastante significativa del sistema de Seguridad Social: la ley 16.320. Marcaba un camino de retroceso que ya se había iniciado en el año 1979 (en plena dictadura) con el Acto 9”*

Es decir que, al mismo tiempo que se abría esta ventana a la participación social, el gobierno introducía una reforma parcial del sistema, contraria a las definiciones de trabajadores y pasivos, en la línea de las reformas de la dictadura.

Esta reforma se enfrentó a un plebiscito nacional convocado a instancias del PIT-CNT en el año 1994, realizado simultáneamente con las elecciones nacionales, con el objeto de declarar la inconstitucionalidad de la alteración en el valor de las jubilaciones y pensiones mediante Rendición de Cuentas, es decir por decreto del Poder Ejecutivo. La “papeleta rosada” –usada en favor de esta declaración de inconstitucionalidad-, resultó triunfadora, con el 54,4% de los votos ciudadanos.

En cuanto a la gestión del organismo, las situaciones que generaron enfrentamientos en el Directorio del BPS durante este período fueron muchas y muy variadas. Durante los 9 años de Murro en la representación de los trabajadores, sufrió cuatro intentos de destitución por parte de la mayoría blanqui-colorada del Directorio.

10

En América Latina no había ni grandes ni buenas experiencias previas y el desafío que tuvimos con el Equipo fue construirlo como tal y el diálogo permanente con el movimiento sindical”, señala Murro. La posición del movimiento sindical uruguayo fue muy clara y firme desde el inicio: con independencia del acuerdo o no con el régimen legal que estuviera vigente, la gestión debía aplicarse en el marco de esta legalidad, de la mejor manera posible, en beneficio de la población. “No adoptar una línea de prescindencia respecto a la gestión porque la ley que hay que aplicar no me gusta, ni de sabotaje porque la ley no me gusta. Si la ley no nos gusta, tenemos que pelear para cambiarla”, resume H. Galli y esta fue la línea rectora del movimiento sindical al asumir la representación en BPS.

La PARTICIPACIÓN en el Directorio del Banco trajo consigo la oportunidad de mejorar la GESTION del BPS.

“*Cuando hubo que votar en el Directorio, una cosa era aprobar la necesidad de una gestión distinta y otra cosa era con quiénes y cómo se iba a llevar adelante. Votamos en contra de quiénes y cómo se iba a llevar adelante, pero votamos a favor de la reforma de la gestión”, afirma Ariel Ferrari (exdirector). Esta postura del ERT hizo posible que se aprobara la reforma de la gestión, pero no fue fácil alcanzar el consenso en el movimiento sindical.*

Otro momento difícil para los trabajadores fue, durante los primeros meses de la implementación de la reforma de 1996, la necesidad de instalar el sistema de historia laboral en el BPS. En el marco de esa reforma a la que el movimiento sindical se opuso desde el principio, la historia laboral era imprescindible y *el Equipo se enfrentó a la situación de habilitar o no esta herramienta. Se resolvió así: “somos tan críticos del sistema de Seguridad Social actual como favorables a la implantación de la historia laboral de los trabajadores. No puede haber ningún sistema en el Uruguay que funcione sin historia laboral. El que nosotros podamos hacer en un futuro, va a necesitar de historia laboral, por lo tanto lo apoyamos”* (E. Murro)

1996 - LA REFORMA Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

Como en casi toda América Latina, también en Uruguay el movimiento sindical enfrenta durante la década de los '90 los intentos de reformas neoliberales en el sistema de Previsión Social. En 1995 el gobierno del Partido Colorado (Presidente Dr. Julio M. Sanguinetti), aprueba y reglamenta la ley 16.713 que transforma profundamente el sistema público y solidario que tenía nuestro país hasta entonces.

Una de las principales innovaciones del sistema y en torno a la cual se centra buena parte de las controversias, fue la figura de las AFAP (Administradora de Fondos de Ahorro Previsional), sociedades anónimas que administran los aportes jubilatorios individuales de los trabajadores, que de esta forma no se vuelcan al sistema solidario.

Se enfrentó como se pudo a esta reforma cuando era un proyecto de los partidos tradicionales y, aunque no se logró el objetivo de frenarla, sí se logró atenuarla, no llegó a ser lo que sucedió en Chile y se proyectaba para América Latina.

“La reforma de 1996 fue una gran derrota, un gran golpe. El gobierno no dio oportunidad siquiera de discutir.”(H. Galli).“Apenas veinte minutos se le dio a los trabajadores para que opinaran de esta reforma, que tenía más de 170 de artículos”(Jorge Bruni).

11

Según el Cr. Camacho, la reacción del ERT una vez que se comenzó a implementar la reforma *“...fue muy digno, en el sentido de que apoyaron lo que estaba en la ley, que el Banco tenía que cumplir la ley... Apoyaron la legalidad. Me parece que eso es lo correcto. Ellos opinaban contra la ley... Hay que tener en cuenta que el Banco es un organismo gestor, no el que genera la política. Estaba la ley, con la que no estaban de acuerdo pero había que cumplirla. Entonces, controlaron, verificaron, pero estaban de acuerdo que la ley se debía cumplir. Yo creo que fue una actuación digna”*

“Lo tomaron con mucha altura. Lógicamente, sin dejar de pelear por lo que pensaban...”(M. Menéndez).

2 - LA CUESTIÓN DEL DIRECTOR

Como se dijo, la forma en que se resolvió la primera integración de representantes sociales en el BPS fue diversa entre los tres sectores (trabajadores, pasivos y empresarios). Sólo los pasivos realizaron elecciones abiertas para elegir a su representante. En el caso de empresarios y trabajadores se actuó por designación directa de las organizaciones (cámaras empresariales y la Central sindical, respectivamente), hasta 2006 cuando se pudo implementar por primera vez la elección abierta de todos los representantes. Durante este período (1992-2006), se producen discusiones fuertes al interior del movimiento sindical respecto a la representación social, la integración del Equipo y el mecanismo de designación directa.

En 1992, estaba abierta la discusión respecto a si el representante en el Directorio debía ser un trabajador de la Seguridad Social, o bien podía ser de cualquier otro sector. Este es uno de los puntos más interesantes de la experiencia del ERT. *“El Director representante de los trabajadores, puede o no ser funcionario del BPS. Es un error pensar que sólo saben de combustibles los que trabajan en ANCAP o que sólo saben de telecomunicaciones los que trabajan en ANTEL. Pueden dirigir otros, porque en la representación... se representa a todos los trabajadores”*, opina A. Ferrari.

“La otra cuestión es la libertad de actuación del Director: debe consultar, pero para llevar adelante la gestión debe tener independencia”, explica Ferrari. No debe consultar al PIT-CNT sobre cada asunto que va a discutir en el Directorio; discute todas las semanas con el Equipo las cuestiones más importantes y realiza informes periódicos que presenta al PIT-CNT antes de tratarlas en el Directorio, para que se defina una postura de la Central cuando la importancia de la cuestión lo amerita.

Respecto a la forma de elección del Director, por designación directa o por elecciones, se trata de una discusión vigente hasta hoy. La OIT recomienda que el representante sea designado por la Central de trabajadores más representativa o por acuerdo entre las más representativas en caso de existir varias; no expresa la necesidad de realizar elecciones a padrón abierto.

12

Por otra parte, la Constitución de Uruguay establece que se resuelva por elecciones, pero no dice nada, si deben ser a padrón abierto o dentro de la organización más representativa, que en Uruguay es el PIT-CNT. Entre los trabajadores hay más de una postura al respecto. En 2006, el gobierno convoca por primera vez a elecciones para elegir los representantes sociales en el BPS y el PIT-CNT, como única Central Sindical, presentó una única lista.

“NO SE AGILITAN TRÁMITES”

Al asumir el ERT la representación, fue ineludible enfrentarse con el problema del “clientelismo”, profundamente instalado entre la población. Era tradición que para cualquier trámite de jubilación o para acceder a cualquier otro derecho de Seguridad Social, los ciudadanos tuvieran esperas considerables (semanas, meses o años). Por esto era común que se buscaran “tarjetas de recomendación” de algún político del Partido de gobierno o afín, para agilizar el trámite personal. Por este medio, el ciudadano quedaba en deuda con el político a quien le debía el favor, lo que significaba el voto en las siguientes elecciones. Este mecanismo estaba a tal punto instalado en BPS que en 1992 los integrantes del Directorio tenían una “cuota de pronto-despacho” para presentar cada mes: 30 expedientes por Director. En 1992, por iniciativa del ERT y la representación de los jubilados y pensionistas, los tres representantes sociales declinaron aceptar su cuota de “pronto-despacho” y exigieron a los Directores políticos que se eliminara este sistema, a riesgo de denunciarlo públicamente como mecanismo de corrupción en el BPS. De esta forma, desapareció definitivamente esta práctica de clientelismo en la institución.

Sin embargo, las tradiciones instaladas entre la población durante décadas no son fáciles de eliminar. No hay decreto que pueda con pautas culturales tan arraigadas. Así es que muchas personas se presentan aún en la puerta de los despachos de los Directores a solicitar la “recomendación” para tramitar rápidamente algún beneficio. Es por esto que la Representación de los Trabajadores debió prepararse para manejar las expectativas de ciudadanos de distintas partes del país que se presentan con este tipo de demandas y rechazarlas sin agredir u ofender a nadie, pero con la firmeza que la situación requiere, en el entendido que el clientelismo es un fenómeno de dos vías: la necesidad de la gente y el oportunismo de algunos políticos. Desde 1992 en la cartelera junto a la puerta del despacho del ERT se puede leer la leyenda: “No se agilitan trámites”.

Es así que *“todas las demandas de agilizar trámites se rechazaban por el equipo de secretaría del ERT y eran derivadas a la sección correspondiente para seguir su trámite normal, pero si un mismo problema o situación se repetía en las demandas, entonces el Equipo estudiaba los casos para detectar problemas de gestión y elevarlos a la gerencia correspondiente o al Directorio del Banco, si fuera necesario. Es decir que este tipo de demandas servían para detectar problemas de gestión (M. Zozaya, secretaría).*

Definitivamente hay una cuestión de derechos y educación ciudadana en la forma en que se manejan estos casos que posiblemente dará sus frutos en próximas generaciones, cuando sea sólo una anécdota esto de los “pronto-despachos” en el Directorio del BPS.

3 - COMPROMISO, SERIEDAD TÉCNICA Y RESPONSABILIDAD EN LA ACTUACIÓN

Técnicos nacionales y extranjeros que conocen y estudian otras realidades, coinciden en que la experiencia de Uruguay en la integración de REPRESENTANTES SOCIALES en el organismo regulador de la Seguridad Social, es única en América Latina con este nivel de desarrollo. *“Acá en Uruguay la Seguridad Social está muy metida en el caracú de la gente... la tomamos como lo que es. Miramos el beneficio del que vamos a asistir, del que vamos a asesorar, eso es lo más importante. Eso no sucede en todos los países”,* dice Luis A. de Herrera, ex Director del BPS.

El proceso que dio origen al ERT en el BPS, dentro de las características del movimiento sindical uruguayo -pero también las personas que lo integraron a lo largo de estos 25 años-, resultaron un fenómeno exitoso para el PIT-CNT y de inusual reconocimiento nacional e internacional.

El ERT aportó *“una visión particular de los problemas y las soluciones, un enfoque nuevo, que no existía en el Banco y a veces no se consideraba en la evaluación de los problemas. (Cr. L. Camacho exgerente BPS).*

El ERT se vincula activamente con todos los sindicatos, como corresponde, toda vez que es consultado o se demanda su intervención en un conflicto puntual. Pero también toma la iniciativa de convocar a los sindicatos cuando se presentan situaciones de empresas ante el BPS, que afectan o pueden afectar los derechos de los trabajadores.

“Por ejemplo, ellos salían al interior del país como nadie lo había hecho antes, a “evangelizar” para que la gente sepa los derechos que tiene, los límites que tiene, en qué mundo está parado, que la gente sepa que sus hijos tienen los mismos derechos que los hijos de otros. Esto es bueno, es importante y es necesario que haya quien venga a decirle cuáles son sus derechos. Eso siempre lo valoré mucho... son gente valiosa que le ha hecho bien al país, que es de todos nosotros. Porque muchas veces la gente cree que el país es “de los que mandan”, ahora, ayer o mañana...siempre los vi con mucha seriedad, con mucha profesionalidad... ¡y con poca corbata!...Ellos tenían muy claro lo que querían, tenían muy claro sus postulados y estudiaron mucho... (Menéndez, ex director del sector empresarial).

Alfredo Conte-Grand -economista especializado en Seguridad Social, experto de OIT desde 1970, donde se desempeñó en varios cargos, incluyendo la Dirección de la Oficina Regional de la OIT-, habla así de este colectivo: *“La época más interesante en mi contacto con Uruguay fue cuando aparece la representación de los trabajadores. Me entusiasmó realmente poder trabajar con ellos, porque desde el principio tuvieron esa gran vocación de hacer las cosas bien y de aprender...lo que se hizo fue cumplir con nuestro deber como funcionarios de la OIT, la responsabilidad de trabajar tanto con trabajadores como con empleadores y gobierno. Las cosas que hicimos fueron desde capacitación hasta cooperación técnica y formación de los distintos participantes del Equipo... En la región, la más rica de las representaciones, que realmente funciona es la de Uruguay... En Uruguay se logra poner arriba de la mesa lo que los trabajadores están pensando y los empleadores también...la participación de los interesados a nivel nacional es algo que normalmente se da en los países desarrollados, es algo que piden los convenios de OIT, que participen los involucrados. Eso es bien interesante y hay que fortalecerlo. Es por eso que nosotros los ayudamos tanto a formar ese Equipo. Son dirigentes (sindicales) bien metidos en lo suyo, que saben lo que quieren y que dejan sus cuestiones personales para dedicarse a pelear por la clase trabajadora... Desde OIT se lo vio como un fenómeno bien interesante, tal es así que se les abrió las puertas de todo. Desde cursos en Turín hasta participación en las distintas discusiones... ¡llegó un momento que los llamaban de toda América! Porque era interesante escuchar la experiencia y motivar a que en otros países pasara lo mismo. No se puede decir que haya otro ejemplo como éste en América. En OIT, todo lo que sea participación con tripartismo y demás, es muy impulsado y forma parte de la estrategia. La otra cosa es que los que fueron se ganaron sus lugares, porque no es cuestión de ir a Turín a pasearse por la ciudad... Fueron a Turín y quedaron muy bien, los llamaron de nuevo porque se dedicaron a lo que iban...*

14

4 - FORMACION Y CAPACITACION PARA LA DIFUSION, LA COMUNICACIÓN Y EL DIALOGO

En cuanto a la FORMACIÓN y CAPACITACION, Conte-Grand expresa:

“Creo que el camino por el que van es muy bueno. Capacitar y formar gente de alto nivel es un poco su función central... es una función importante dentro del Equipo. Y para afuera, seguir formando dirigentes es algo tremendamente básico porque es la única forma de que el interés de los trabajadores se tenga en cuenta. Por otro lado, participar en las discusiones internacionales que, como lo están haciendo, es bien interesante porque hay discusiones en el ámbito internacional en las que hay que estar presente...

FORMACION DE FORMADORES - REPLICAR LA INFORMACION ES LA CONSIGNA

En 2001 el ERT recibe una propuesta del exterior, de la Fundación Interamericana, para recibir fondos del BID con fines de capacitación. El Equipo propone al PIT-CNT aceptar la oferta pero definiendo aquí los contenidos y los docentes, porque debemos recordar que no era habitual que el movimiento sindical aceptara financiación del BID.

Se supo aprovechar la circunstancia, se discutió y aceptó esta financiación con la siguiente condición: los técnicos sólo podían encargarse de la formación en informática, el resto de los contenidos y metodología era conducido directamente por el ERT.

En principio, este programa de formación tenía un cupo de 100 personas, pero finalmente lograron realizarlo 300 compañeros. En el período de 2001 a 2003, mediante estos fondos y el programa de formación del ERT, se produce un primer salto cualitativo y cuantitativo en los sindicalistas con formación dedicados a los temas de la Seguridad Social, que comienzan a multiplicar las actividades en todo el país y en el exterior.

Seguimos necesitando cientos, si fuera posible miles de trabajadores que estén convencidos de nuestra estrategia, de nuestro método, de la organización, de la formación continua imprescindible en un mundo informatizado y globalizado, de nuestra Propuesta Alternativa..., para avanzar hacia los cambios que nuestra sociedad se merece y para los cuales tenemos propuestas.

Por eso, desde hace muchos años hemos definido en nuestros PLANES DE TRABAJO tres objetivos generales:

15

1. Cumplir con las resoluciones del Congreso del PIT-CNT.
2. Instalar el tema de la Seguridad Social en la agenda sindical, social y política.
3. Fortalecer la organización y la posición del movimiento sindical hacia la reforma estructural de la Seguridad Social.

Hasta ahora hemos estado acompañados en el camino recorrido por el apoyo permanente de distintas organizaciones sindicales, instituciones internacionales vinculadas fuertemente con el movimiento sindical y en particular a ACTRAV/OIT y su gente, quienes han ocupado un lugar fundamental en la profesionalización y formación del Equipo, de la COSS, y en la construcción de la Propuesta Alternativa.

Rotar para potenciar

Ernesto Murro en toda su experiencia como sindicalista y actualmente, como integrante del gobierno (entre 2005 y 2015, Presidente del BPS y actualmente Ministro de Trabajo y Seguridad Social), es reconocido por su capacidad técnica en el manejo de los temas de Seguridad Social. *"...Cuando uno tiene al lado gente que sabe de jurídica, gente que sabe de economía, gente que sabe de la gestión del BPS..."* (Murro).

En 1999, Ernesto Murro decide que es necesario profundizar en la formación técnica del Equipo para prepararse para nuevos desafíos. Propone al ERT y al PIT-CNT realizar una rotación en la representación del Directorio del BPS con el fin de potenciar las capacidades del Equipo. Esto significaba que él mismo no continuara como Director en el Banco, sin ningún destino concreto a la vista, lo cual no fue fácil de explicar a los compañeros. Hubo que explicar si había lío entre Murro y Ferrari, si era un acuerdo político con alguno, o si Ernesto se iba a algún cargo internacional.

Nadie entendía hasta que no explicábamos que podía potenciarse más el trabajo del Equipo con la experiencia acumulada de Ernesto no siendo Director y asumiendo yo el cargo de Director. Ahí es donde empieza él a trabajar mucho más en investigación y en formación. Mi viaje como invitado por ACTRAV al curso de OIT en Turín en 1999 ya se hizo pensando en que yo asumiera la representación” (Ferrari).

“Yo no estoy de acuerdo en rotar por rotar, porque sí, dice Ernesto Murro. Pero teníamos un tiempo razonable, 9 años en el cargo. Por otro lado, el Equipo estaba absolutamente consolidado, firme, con mucha potencialidad, con mucha fuerza. También había quien pudiera continuar, Ariel era el principal candidato pero podían haber sido otros compañeros. Y yo entendía que tenía que prepararme más. Por otro lado, pensando que el Frente Amplio iba a ganar en 2004, había que estar preparado para gobernar el BPS. No quiere decir que yo fuera a ser el Presidente, iba a ser cualquiera, pero había que tener una estrategia para prepararnos. Si hubiéramos ganado en 1999, sin duda que estábamos menos preparados que en el 2005.

En mayo de 2001 asume Ariel Ferrari como Director del BPS en representación de los trabajadores, estando hasta 2014.

16

Durante los primeros años de vida del Equipo, se produce una acumulación de experiencia en cuanto a gestión y manejo de información, en el crecimiento de la colaboración y discusión colectiva de los temas de la Seguridad Social en el movimiento sindical a través del ERT. Por virtud de un grupo de apoyo -técnicos y sindicalistas-, fue posible rotar y suplir luego a otros compañeros dándole continuidad al proyecto de participación social sin tener fracturas. Eran “los pelucones”

Uno de los productos académicos más destacados del Equipo en este período fue la elaboración de un manual sobre formación tripartita en Seguridad Social, publicado por la OIT. Esta publicación fue utilizada posteriormente en la formación de trabajadores, gobiernos y empresarios en instituciones de Seguridad Social en el Conosur y posteriormente en la formación de Gerentes del BPS y de organismos de Seguridad Social en otros países.

5 - CENTROS LOCALES DE INFORMACION Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL

Un compañero de Salto, Mario Altamirano, del sector de la bebida, propone crear un espacio de información sobre temas de Seguridad Social en un local sindical de Salto.

Ramón Ruiz, dirigente de la salud privada (FUS), lo hace efectivo en su natal Paysandú, dado la demanda de la gente, al saber que era integrante del ERT. Las consultas eran cada vez más en su casa y en el trabajo. Entonces él con otros compañeros sindicalistas, propusieron un día y hora en el local sindical para que los ciudadanos pudieran hacer sus consultas.

Así, en un lugar o en varios a la vez, se formaron espontáneamente los primeros Centros Locales de Información y Formación (CLIF) que luego se multiplicarían en todos los departamentos del país.

A estos centros concurren ciudadanos de diferentes sectores de la población: trabajadores, desocupados, jubilados, empresarios, beneficiarios de distintas prestaciones, personas con discapacidad, etcétera. En este contacto interpersonal, no sólo se orienta, asesora o informa; es un lugar de referencia social para los responsables de los CLIF, para el Equipo de Representación de los Trabajadores y en general para el PIT-CNT.

Sirven como una instancia de aprendizaje, de formación, de descubrimiento de situaciones de los trabajadores en torno a la previsión social, que permiten analizar y elaborar propuestas e impulsar iniciativas que ayuden a crear escenarios nuevos y más favorables, así como a ampliar y cualificar la cobertura en relación a la Seguridad y la Protección Social.

Los CLIF tienen tres áreas definidas de acción:

- a. Asesoramiento y orientación.
- b. Información y difusión de los derechos.
- c. Formación sobre los temas de Seguridad Social.

En estos últimos 17 años ha habido más de 35 CLIF, abarcando todos los departamentos del país, todos con los mismos criterios generales de funcionamiento, sin perjuicio de las particularidades de cada localidad.

17

Cuando un grupo sindical decide crear un CLIF, el Equipo los incluye en un programa de formación sobre Seguridad Social. *“Una de las condiciones para que los compañeros participaran de los cursos de formación, era que después replicaran el curso en su localidad. Y a la vez, cuando un grupo proponía crear un CLIF, se le pedía que antes participara de los cursos de formación”.*

Estos centros se transformaron en una herramienta fundamental para llevar a cabo nuestro objetivo permanente y la preocupación por informar a la sociedad y así cumplir –además-, con una de las metas de nuestra central, que es abrirse a toda la población, brindando un servicio tan importante como es el de que todos sepan sus deberes y fundamentalmente sus derechos.

Dentro del plan 2017 (ya estuvo presente en anteriores), estamos concretando la “regionalización” de actividades, con referentes del ERT y de la COSS para optimizar la información y la formación y precisamente, los centros siguen siendo apoyo territorial fundamental.

El trabajo continuo y sistemático por fortalecer y hacer crecer a lo largo y ancho de nuestro país, la COSS y desarrollar una red de compañeros y compañeras con formación sindical sobre Seguridad Social, no sería posible sin los plenarios locales y departamentales de trabajadores y sin los centros referidos.

6 - Y LA COSS, CRECIÓ...

Por virtud de este sistema de formación y acción con todos los grupos, se fue alimentando el crecimiento de la **Comisión de Seguridad Social (COSS)** del PIT-CNT. Al principio, por 1995, con reuniones periódicas, de no más de una decena de compañeros.

Con el paso de los años, la COSS continuó creciendo por la formación y la multiplicación de los CLIF en todo el país.

La COSS es una Comisión abierta, pero son fundamentalmente compañeros del PIT CNT en cada lugar del país.

El objetivo de los integrantes de la COSS, conducida por el ERT, es implementar el plan político definido por el PIT-CNT. Esto significa trabajar por la reforma estructural del sistema de Seguridad Social, informar a la población y formar a nuevos compañeros en cada localidad del país. Es el equipo grande que tenemos...

En los primeros años de la década de 2000, la COSS estaba integrada por siete u ocho compañeros de distintos sindicatos y pertenencias geográficas.

En la actualidad, integran la COSS alrededor de 120 compañeros de todo el país, fruto de ese proyecto de formación sindical que marcó un antes y después en el tema Seguridad Social dentro del movimiento sindical. Actualmente esta Comisión es para el ERT un "semillero" de compañeros nuevos que se especializan en la temática de la Seguridad Social.

18

En la COSS se ha desarrollado la actividad a través de 4 líneas de acción concretas:

- 1.- la gestión en la dirección del BPS;
- 2.- el seguimiento crítico del nuevo sistema, la investigación y la capacitación;
- 3.- la elaboración de propuestas generales y específicas;
- 4.- la información permanente; han sido factor preponderante del accionar en seguridad social por parte de la Central.

7 - COMUNICACIÓN - DIFUNDIR DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Hay confianza del movimiento sindical uruguayo en el ERT y en cada uno de sus integrantes, en cuanto a la difusión a través de medios propios y espacios radiales y televisivos así como las actividades que se desarrollan directamente en todo el país.

- El cumplimiento de lo resuelto en el 6° congreso de la Central, con la elaboración de una Propuesta Alternativa de los Trabajadores sobre Seguridad Social.
- El amplio relacionamiento con los distintos sectores de la sociedad.

8 - RELACIONAMIENTO INTERNACIONAL

Una estrecha comunicación y colaboración con ACTRAV/OIT a partir de 2000, en Turín, que fue vital en el desarrollo del Equipo de Representación de los Trabajadores. Es así que Murro fue en 2001, a la Conferencia Internacional del Trabajo en representación de los trabajadores y tuvo un papel fundamental. En esa Conferencia salió una resolución muy importante en la búsqueda de implementar un modelo de Seguridad Social con la participación de las organizaciones sociales y sindicales. El ERT ha sido fundamental como modelo de organización sindical, porque se trataba de promover la creación de equipos sindicales en todos los países de la región y Uruguay fue el “país piloto”.

Nuestro compromiso con los trabajadores de Uruguay y la región

También cumpliendo con resoluciones de nuestra Central, hemos llevado adelante la tarea de hacer funcionar la Comisión de Seguridad Social del PITCNT y trabajar junto con otros compañeros de la región en la conformación de una comisión similar con alcance regional. Cada una de las comisiones nacionales tiene objetivos diferentes porque responden a realidades particulares. No existen recetas mágicas y para cada país se necesita una respuesta a la medida de su realidad. Pero cuando analizamos la situación de cada uno de estos países nos damos cuenta que los problemas son los mismos y que sólo los avances que podamos llevar adelante en la región han de permitir los avances en cada país.

19

9 - Una construcción colectiva, entre todos: la Propuesta Alternativa de los Trabajadores

Entre 1997 y 1999 el PIT-CNT resuelve iniciar la recolección de firmas para derogar las AFAP. Esta iniciativa no contaba con la opinión favorable del ERT pero una vez que el asunto se laudó en la Central sindical, el ERT asumió la tarea de la recolección con total dedicación. Pero una cosa era juntar las firmas para habilitar el plebiscito, y otra cosa era lograr los votos del 50% más uno de los ciudadanos en el plebiscito que se realizaría junto con las elecciones nacionales, en octubre de 1999. Finalmente no se consigue el objetivo de las firmas para habilitar el plebiscito. Sucedió un enfrentamiento muy duro con el gobierno del Partido Colorado y con la Corte Electoral, debido a la anulación de cientos de firmas con criterios muy discutibles y sin posibilidad de apelación por parte del movimiento sindical y el Frente Amplio, que apoyó el plebiscito... derrota amarga de por sí para el movimiento sindical.

No había una propuesta alternativa, pero tampoco estaban los argumentos para rebatir la propaganda a favor de la reforma que decía que mediante el sistema mixto el trabajador accedía a una “jubilación doble”, por la capitalización individual que se incorporaba.

El PIT-CNT define en su 6º Congreso (1999) que el ERT elabore una propuesta alternativa a la reforma, lo cual se realiza en cuatro etapas. En el 8º Congreso (2003) la Propuesta Alternativa de los Trabajadores (PAT) es aprobada por unanimidad.

Lo primero que se definió en este proceso es que el movimiento sindical no quería volver a lo anterior, es decir que la PAT no podía ser la simple derogación de la reforma de 1996, ni volver al sistema instalado por el gobierno militar (Acto 9), ni tampoco a los beneficios anteriores a la dictadura que son económicamente inviables en el Uruguay contemporáneo.

Este nuevo proyecto debía asumir los desafíos de las transformaciones sociales y económicas del Uruguay en los últimos cuarenta años, para construir un proyecto nuevo.

Por definición, la PAT, se trata de un documento en constante actualización.

El objetivo estratégico es construir un Sistema de Seguridad Social con tres pilares (uno fundamentalmente contributivo, otro no contributivo y un tercer pilar complementario), basado en los principios de solidaridad, universalidad y no lucro (sin AFAP).

Para acercarnos a este objetivo, pensar en un método, donde considerar que esta reforma es un **proceso gradual**, pues una reforma del tamaño que queremos los trabajadores no se puede construir de un día para el otro.

20

Coincidimos que la Seguridad Social debe ser considerada un derecho humano fundamental. El Estado no puede mirar para otro lado, la Seguridad Social debe ser una “**Política de Estado**”; que trascienda un período de gobierno y no sea un asunto solamente del partido político que esté gobernando.

Para lograr este objetivo estratégico que se propone el PIT-CNT, no alcanza con el Programa y la lucha de los trabajadores, es necesario lograr un gran consenso social y político, porque un cambio tan significativo no es viable con la mitad más uno del parlamento y sin la base social que lo sostenga.

Como en todo proceso hay prioridades, en nuestra propuesta alternativa definimos que la prioridad son los más postergados, los más desprotegidos, los excluidos, los que más necesitan.

Para 2017, está previsto realizar una puesta a punto de la propuesta, dado que las características y necesidades de 2003 no son las mismas que en el contexto actual.

Estos son los principales lineamientos de la Propuesta Alternativa elaborada entre 1999 y 2003, aprobada por unanimidad en el 8° Congreso del PIT-CNT y actualizada permanentemente por el ERT.

Reformas en el sistema de Seguridad Social: Indudablemente cualquier reforma al sistema de Seguridad Social requiere del debido análisis del tipo de cambios a plantear, del cronograma de los mismos, de la definición de los tiempos, de su gradualidad o progresividad. Algunas de las modificaciones serán estructurales, otras parciales, coyunturales y/o específicas.

Entre los cambios estructurales la PAT de 2003, consideró: 1) el cambio de la estructura y de las fuentes tributarias del sistema de Seguridad Social, que tienda a transformarlo en sus aspectos regresivos actuales, por otros progresivos, 2) una reforma urgente del sistema de salud, 3) cambio del sistema mixto de jubilaciones y pensiones.

Para ello, en la Propuesta Alternativa, se define y propone que coexistan en el **sistema 3 pilares: uno No contributivo, otro contributivo y un tercer pilar complementario para los afiliados de mayores ingresos.**

Además se proponen una serie de cambios específicos, paramétricos para corregir errores, omisiones y en aras de la mayor cobertura. Es así que se consideró necesario, entre otras cosas: cambios en los topes y flexibilizando condiciones para acceder al subsidio por incapacidad transitoria, a la jubilación por imposibilidad física y a la pensión invalidez; modificaciones al seguro de paro, para incluir sectores excluidos y otros que no cumplen con las condiciones de acceso por la rigidez de la ley, promoviendo políticas activas de empleo-desempleo; modificar la norma sobre historia laboral.

21

Se explicitó también la importancia de la gradualidad y progresividad en las medidas, de la elasticidad o flexibilidad que deben contemplar, descartando la rigidez en materia de Seguridad Social, fundamentalmente en lo que tiene que ver con las exigencias, prestaciones, topes, delimitación de niveles; con la adopción y combinación de diversos criterios, se puede llegar a soluciones adecuadas a la realidad. En este sentido, se plantean innovaciones en la forma de otorgamiento de diversas prestaciones. Una verdadera y auténtica elasticidad está estrechamente relacionada con la progresividad, y por tanto con el cumplimiento del objetivo sustancial de la Seguridad Social: la redistribución de la riqueza.

Políticas para la infancia y la juventud en Seguridad Social: Basta la simple lectura de la estructura de edades de nuestra sociedad, para comprobar que Uruguay es un país envejecido y de alta emigración de jóvenes, lo que ha sido considerado como una tragedia nacional. Podemos ser el país del mundo con mayor tasa de emigración, según recientes estudios. A la luz de lo expresado consideramos que el tema de la niñez y juventud, debería ser una **política de Estado.**

La mujer y los nuevos excluidos. Atención especial de género en la construcción de la PAT, para atenuar las brechas de inequidad y desigualdad existentes en el sistema mixto.

El 1° de julio de 2007 el Presidente de la República, Dr. Tabaré Vázquez inaugura el Diálogo Nacional sobre Seguridad Social. El objetivo era promover una amplia participación y reflexión sobre la Seguridad Social en Uruguay, que incluyera a todos los actores institucionales relevantes a efectos de generar insumos para eventuales futuras reformas y fortalecer la gobernabilidad democrática.

Participaron todas las instituciones estatales involucradas en el tema; las organizaciones sociales y políticas; el sistema universitario y la academia en general; organismos y agencias internacionales. Desde un enfoque global de la Seguridad Social, la agenda del Diálogo Nacional sobre Seguridad Social abarcó las dimensiones política, económico-financiera, social, demográfica y de género.

A diferencia de las experiencias de gobiernos anteriores, desde el principio se convocó a todos los actores organizados vinculados a este tema. Se hicieron más de 40 reuniones en poco más de un año, de donde salieron documentos consensuados entre trabajadores, empresarios y gobierno, que es fuente de varias leyes aprobadas posteriormente.

22

El primer gobierno del Frente Amplio sancionó más de 50 leyes en materia de Seguridad Social y en materia de Trabajo y más de 100 decretos. La mayoría fue resultado del Diálogo Nacional.

...*“El diálogo es una marca de fábrica del Uruguay”*, dijo en la inauguración del Diálogo Social el Presidente Tabaré Vázquez.

También los trabajadores proponían establecer el derecho de pensión a la vejez a los 65 años; el gobierno la estableció pero sólo para los indigentes, denominada “Asistencia a la Vejez”, con el argumento de que los recursos fiscales no son suficientes para abarcar a todos.

Otras propuestas del movimiento sindical recogidas por el gobierno a partir de 2005, fundamentalmente a través de la implementación del Plan Nacional de Equidad y de las leyes 18.395 y 18.399, son:

- **Avance en la universalización de las Asignaciones Familiares.**
- **Reconocimiento a las trabajadoras de un año laboral por cada hijo nacido vivo.**
- **Flexibilización de las edades para acceder a la jubilación por edad avanzada.**
- **Ampliación de los derechos por seguro de paro.**

- Subsidio especial para trabajadores desocupados mayores de cincuenta y ocho años.
- Prima por edad a jubilados de menores recursos a partir de los setenta años de edad.
- “Nominalización” de los salarios de los trabajadores de la construcción, a los efectos del cálculo del Sueldo Básico Jubilatorio, ya que anterior, se calculaba sobre el líquido.

La Propuesta Alternativa del PIT-CNT planteaba atender primero a los excluidos, pero también otorgar facilidades de pago para empresas con deudas en el sistema y bonificaciones para buenos pagadores, lo que también fue implementado por el gobierno, a partir de 2006. Son decenas los ejemplos que puede dar el Equipo, en cuanto a proyectos que surgieron del colectivo y hoy son ley.

Por otro lado, quizás la reivindicación más difundida de la Propuesta Alternativa y aún no cumplida, la derogación de las AFAP.

La Propuesta Alternativa plantea temas estructurales y temas coyunturales. En los estructurales se ha avanzado mucho menos

11 - REFLEXIONES

Seguimos caminando en la Seguridad Social, algunos muy bien calzados, otros con los pies semis-cubiertos y otros totalmente descalzos.

Debemos profundizar los cambios, con propuestas sustentables, sostenibles, posibles de implementar para que se formalice y entren a usar los derechos del 23 % de trabajadores que aún están en la economía informal.

Como lo dijo el actual Presidente de nuestra Central Unitaria de Trabajadores, PIC CNT, Fernando Pereira, “el vaso se está llenando, compañeros”...

El compañero Pereira considera que la experiencia del ERT es “fantástica porque para el movimiento sindical que había reclamado históricamente la participación en los organismos que tienen peso en el mundo del trabajo, y la Seguridad Social es el caso más claro, significó la conformación de un grupo de trabajo con compañeros que provenían de diversos sindicatos, con compañeros que trabajaban en el BPS propiamente dicho, y significó de alguna manera un aprendizaje lo suficientemente importante como para que el movimiento sindical tuviera una propuesta en materia de Seguridad Social...” y agrega, “...profesionalizar no es cobrar. Es tener suficiente nivel como para que la representación tuya no sea testimonial. Si vos querés tener una representación constructiva, en el sentido de construcción de políticas de gobierno, lo que tenés que tener es un equipo muy capacitado. Capacitarse requiere formarse, aprender, participar en cursos internacionales, leer sobre experiencias a nivel nacional e internacional, dotarse de las mejores experiencias locales, tener asesores de primera línea... Equipo supo, desde una actividad sindical, profesionalizarse desde el punto de vista técnico”

Estamos logrando como movimiento obrero un equipo de compañeros y compañeras que trabajan, que armonizan, que estudian, que analizan, que investigan, que proponen sobre seguridad social, dado que se ha entendido que para seguir profundizando las buenas prácticas de dar solución a las necesidades de la gente es una prioridad para la Central. Y hoy es prioritario solucionar el problema de los “cincuentones” perjudicados por el sistema mixto imperante, tema del que presentamos un anteproyecto de ley, único en el país para tal solución, el cual está ya en

la órbita del Poder Ejecutivo.

El desafío hacia el futuro sigue siendo **acumular fuerzas** para generar las condiciones que nos permitan lograr una Seguridad Social solidaria, universal y sin lucro. Con ello estamos comprometidos, continuaremos dando todo nuestro esfuerzo, participando día a día con el conjunto de nuestra clase.

Convencidos que el camino trazado y más de una vez ratificado en las instancias orgánicas de nuestra Central es justo. Te invitamos a caminarlo juntos.

ANEXO

Conformación del ERT desde 1992:

1992: Ernesto Murro, Adolfo Bertoni, Jorge Bruni, Gabriel Lagomarsino, Luis Duarte, Hugo de los Campos.

1993: Ernesto Murro, Gabriel Lagomarsino, Jorge Bruni, Luis Duarte, Hugo de los Campos.

1995: Ernesto Murro, Jorge Bruni, Gabriel Lagomarsino, Luis Duarte, Ariel Ferrari.

1998: Ernesto Murro, Ariel Ferrari, Jorge Bruni, Gabriel Lagomarsino, Luis Duarte, Heber Galli.

2001: Ariel Ferrari, Ernesto Murro, Gabriel Lagomarsino, Jorge Bruni, Luis Duarte, Heber Galli, Ramón Ruiz.

2005: Ariel Ferrari, Ramón Ruiz, Rosario Oiz, Miguel Eredia, Celia Vence.

2006: Ariel Ferrari, Ramón Ruiz, Rosario Oiz, Celia Vence, Miguel Eredia, Oscar Moreno, Cristina Morganti, William Guillén.

2010: Ariel Ferrari, Ramón Ruiz, Miguel Eredia, Celia Vence, Oscar Moreno, William Guillén, Gabriel Salsamendi, Marcelo Rodríguez.

2015: Ramón Ruiz, Carlos Clavijo, Lorena Luján, Pablo Torrens, Diego Tacoronte, Marta Diniz, Celia Vence, Gabriel Salsamendi y Hugo Bai.

Atención:

Compartimos con la OIT y otras organizaciones la preocupación por el uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, como también señala la OIT en sus publicaciones, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma. Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, se opta igual que la OIT, por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

EQUIPO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL (ERT)

años

25

de 1992 - 2017

Representación
Social en el B.P.S.

ert

PIT-CNT