



JUNTA DEPARTAMENTAL DE RÍO NEGRO



ACTA 9

PRESIDE LA SEÑORA EDILA

MARÍA MARTÍNEZ
Presidenta

Sesión extraordinaria de fecha 6 de octubre de 2025

ACTA 9

En la ciudad de Fray Bentos, el 6 de octubre de 2025, siendo las 20:00, celebra sesión extraordinaria la Junta Departamental de Río Negro.

TEXTO DE LA CITACIÓN:

«La Junta Departamental de Río Negro se reúne el **lunes 6 de octubre de 2025, a la hora 20:00**, en sesión extraordinaria, a efectos de considerar el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- Solicitud presentada por Rotary Club Young a fin de que se declare de interés departamental la «Cata de Vinos Solidaria» a realizarse el 11 de octubre en Casa de la Cultura de la ciudad de Young. (Carp. 2, exp 12845).
- Recibir a directivos y trabajadores de cooperativa Copagran Young, a fin de informar sobre las medidas de reestructura adoptadas por la empresa y su impacto social y económico en el departamento.

(Convocatoria realizada por la señora Edila Karina Sánchez y señores Ediles Matías Rodríguez y Cristian Rosas).

Fray Bentos, 3 de octubre de 2025

LA SECRETARIA»

Asistencia Sesión Extraordinaria

Asisten: los siguientes señores Ediles:

TITULARES: Helena Ibarguren, Juan Sardella, Viviana Cáceres, Milton Cardozo, Guillermo Techera, José Fragello, Karina Sánchez, Nury Giménez, Carlos Nobelasco, Sergio Milesi, Alberto Rivero, Huben Martínez, Milton Lambatov, Nancy Paraduja, Marcelo Casaretto, Matías Amorín, Matías Rodríguez, César Martínez, Mariana Mascareña, Margarita Long, Ramiro García y Lila Tiscornia.

SUPLENTES: Roberto Bizoza (c), Rosalía Nedor (c) y Michel Montañez (c).

Durante el transcurso de la sesión ingresan a Sala los señores Ediles titulares: Jorge Burgos (20:04), Ángel Pavloff (20:06) y Alfredo Gorla (20:11); y la señora Edila suplente Silvia Borba (20:07) (i).

Faltan: CON LICENCIA: Raúl Bodeant, María Rodríguez y Fabricio Tiscornia.

CON AVISO: Robert Díaz, Samuel Bradford, Rony Bevegni, Juan Serres y Cristian Rosas.

Invitados: Por trabajadores de Copagran: señor Alfredo Lima.
Por Directorio de Copagran: ingeniero agrónomo Juan Manuel García, Presidente; ingeniero agrónomo Mathias Mailhos, Vicepresidente, y señor Alberto Urrestarazú, Tesorero.

Secretaría: Laura Vittori (Secretaria) y Mabel Casal (Subsecretaria).

Taquígrafas: Marcia Matera, Tania Massey, Lucía Pereyra, Natalia Ríos y Karina Georgeff.

SRA. PRESIDENTA. Buenas noches para todos.

Estando en hora y en número damos inicio a la sesión extraordinaria del día de la fecha.

Comenzamos con el primer punto.

- Solicitud presentada por Rotary Club Young a fin de que se declare de interés departamental la «Cata de Vinos Solidaria» a realizarse el 11 de octubre en Casa de la Cultura de la ciudad de Young. (Carp. 2, exp 12845).

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Casaretto.

SR. MARCELO CASARETTO. Buenas noches.

Quiero agradecer a las tres bancadas con representación en esta Junta Departamental –Frente Amplio, Partido Colorado y Partido Nacional– por el gesto de tener la oportunidad de plantear esta solicitud para declarar de interés departamental dicho evento. Me gustaría leer la nota que me hicieron llegar.

«Young, 2 de octubre de 2025 / Sr. Intendente de Río Negro / Arquitecto Guillermo Levratto y legisladores departamentales / Presente / De nuestra mayor consideración: Por la presente, el Rotary Club de Young se dirige a usted con el fin de solicitar que la Cata de Vinos Solidaria, organizada por nuestra institución desde hace 18 años, sea declarada “evento de interés departamental”. / Esta actividad, que tendrá lugar el día 11 de octubre en Casa de la Cultura de Young, se ha convertido en un evento de referencia cultural y social en nuestro departamento, tiene un carácter eminentemente solidario, ya que la totalidad de lo recaudado se destina a becas educativas terciarias para jóvenes de nuestra comunidad y de zonas aledañas, contribuyendo de manera directa a la formación

académica y profesional de nuevas generaciones. / Consideramos que el reconocimiento como evento de interés departamental enaltece no solo a la institución organizadora, sino también al propósito de responsabilidad social que lo motiva, destacando el esfuerzo colectivo y el compromiso con la educación. / En tal sentido, solicitamos asimismo que todos los señores legisladores departamentales tengan a bien acompañar esta nominación en forma urgente, entendiendo que se trata de una instancia que fortalece los valores de solidaridad, cooperación y apoyo al desarrollo humano y educativo de Río Negro. / Agradecemos desde ya su consideración y quedamos a su disposición para ampliar la información que estime pertinente. / Atentamente / Carolina Cabrera / Presidente / M.^a Eugenia Cardozo / Secretaria».

Agradezco a las tres bancadas por el apoyo y, si el Cuerpo me acompaña, solicito que se apruebe en la noche de hoy.

SRA. PRESIDENTA. Está a consideración lo mocionado por el señor Edil.

(Se vota).

Afirmativa. 27.

En consecuencia: **Resolución 9/025**

VISTO: La solicitud presentada por el Rotary Club de Young en cuanto a que se declare de interés departamental la «Cata de Vinos Solidaria» a realizarse el día 11 de octubre de 2025 en Casa de la Cultura de la ciudad de Young;

CONSIDERANDO: I) Que la mencionada actividad ha sido organizada por la institución desde hace dieciocho (18) años, demostrando una trayectoria y compromiso sostenido con la comunidad;

II) Que lo recaudado en el evento, cuyo carácter es eminentemente solidario, es destinado a becas educativas terciarias para jóvenes de la comunidad de Young y zonas aledañas, contribuyendo de manera directa a la formación académica y profesional de nuevas generaciones;

III) Que la actividad se ha consolidado como una referencia cultural y social para el departamento, y que su reconocimiento de interés departamental destaca el esfuerzo colectivo, el compromiso con la educación y los valores de solidaridad, cooperación y apoyo al desarrollo humano;

ATENTO: A lo precedentemente expuesto;

La Junta Departamental de Río Negro
R E S U E L V E:

1º) Declarase de interés departamental la «Cata de Vinos Solidaria» a realizarse el día 11 de octubre de 2025 en Casa de la Cultura de la ciudad de Young.

2º) Comuníquese y cumplido archívese.

SRA. PRESIDENTA. Continuamos con el segundo punto.

- Recibir a directivos y trabajadores de cooperativa Copagran Young, a fin de informar sobre las medidas de reestructura adoptadas por la empresa y su impacto social y económico en el departamento.

SRA. PRESIDENTA. Solicitamos la presencia en Sala del representante de los trabajadores de Copagran.

La citación es para escuchar el planteamiento y luego el tema será derivado a las Comisiones de Asistencia Social, Derechos Humanos y Equidad y Género, y de Desarrollo, Turismo y Descentralización, integradas.

Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Buenas noches.

Me presento. Mi nombre es Alfredo Lima, trabajador de Copagran Young.

Mis compañeros no pudieron asistir, así que vine yo en representación. Yo estoy trabajando, no estoy dentro de los despedidos.

Los despidos que hubo en nuestra planta surgieron por sorpresa, en total son 40 los desvinculados hoy. La manera en que se hizo fue sorpresiva, por un mensaje y sin previo aviso de que los iban a dejar sin trabajo. (...) en nuestro departamento Copagran tiene muchas familias trabajando. Nos tomó por sorpresa.

A mí me faltan cuatro años si llego a jubilarme... Nos gustaría encontrar la forma para remediar esto y saber por qué la empresa tomó esa medida con compañeros con más de 30 años trabajando a los que les llegó un mensaje a las 20:00 diciéndoles que se quedaban sin trabajo, siendo que siempre se echó para adelante con la empresa, haciendo todos los trabajos bien. Y que no se hable de frente con los compañeros que hoy están desvinculados... Ya no hay marcha atrás. Ya firmaron y se quedaron sin trabajo. La inquietud de presentar el tema es para ver de aquí en adelante cómo podemos manejarlo... Porque le pasó al vecino de enfrente, Claldy, que es otra empresa fuerte en nuestra región. Entonces, de aquí en más ver con el Gobierno cómo seguimos con esto para que no se cierre. Pocos argumentos hay también de la empresa con nosotros. Siempre tuvimos diálogo con ellos, no es para que lo hagan de esta manera, mandando un mensaje y sin llamarnos a una reunión unos meses antes para ver cómo... Ellos hablan de reestructura, de una zafra del año 2023 con una sequía y demás, pero tampoco es argumento porque este año hubo una buena zafra de soja y eso...

Planteamos la inquietud para ver cómo se sigue con esto. Siempre se toca al trabajador ¿no?, porque a los de oficina e ingenieros todavía no se los ha tocado para nada, siempre es a nosotros, siempre afecta al trabajador.

Yo tengo años en la cooperativa, si tienen algunas preguntas trataré de responderlas con el debido respeto. Yo vengo representando... estoy en el sindicato, pero soy vocal nomás. Me cuesta mucho hablar; disculpen si hay algo que no se entendió, me pueden preguntar.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señora Edila Paraduja.

SRA. NANCY PARADUJA. Gracias, señora Presidenta. Buenas noches para todos.

Gracias, señor Lima, por estar aquí para interiorizarnos sobre el tema.

¿Usted puede decirnos en qué áreas trabajaban cada una de las personas que fueron despedidas? Para contar con un poco más de información.

Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. De Young, de nuestra planta, son 11. El 60 % del sindicato más el 40 % que no son... tienen mínimo dos años en la empresa. Los que se sacaron no son todos del sindicato. Hay cinco que están con una prejubilación y el argumento es ese, que como les quedan unos meses para jubilarse los sacaron ahora; y hay muchachos que hace dos años que están en la empresa... Lo manejaron así, con pocos argumentos. Hay compañeros que tienen 30 años de trabajo, les faltaban seis meses para jubilarse y los sacaron de una.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Edil Burgos.

SR. JORGE BURGOS. Gracias, señora Presidenta. Muy buenas noches para todos los compañeros Ediles y el agradecimiento al señor Lima en representación de los trabajadores de Copagran.

Son varias consultas.

Tenemos entendido que Copagran es una cooperativa agraria nacional con varias filiales, en Río Negro lo que era Cadyl. ¿También hay afectación en Nuevo Berlín? Me gustaría conocer la opinión del trabajador en cuanto al funcionamiento de la planta de Nuevo Berlín. (lp)/

Después, en su alocución planteaba que la medida fue bastante intempestiva. Entiendo que había una mesa de diálogo permanente con la empresa, no sé si el sindicato sabía, si era algo que se venía conversando o si para ustedes como trabajadores fue algo totalmente sorpresiva la medida del despido.

La otra consulta es en qué situación están en este momento. ¿Está a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en bipartita o en tripartita la empresa con el Gobierno? ¿Hay alguna medida de salida o alternativa que se esté manejando para contemplar los despidos de dichos trabajadores? Esas serían las consultas. Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Gracias, señor Edil.

Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Con respecto al diálogo con la empresa siempre fue bueno, siempre lo tuvimos, siempre se nos llamó a reuniones y todo. Lo único extraño fue esta sorpresa que nos llegó ahora porque nunca nos llamaron a una reunión para informarnos sobre cómo se venía trabajando la reestructura. Nos agarró de sorpresa el mensaje a las 20:00 diciendo a los compañeros que están despedidos.

Con respecto a la planta de Nuevo Berlín va a seguir funcionando, pero como almacenaje. Ahí solo van a seguir trabajando con uno nomás para poner granos en los silos. Después, en las otras plantas también hicieron unos cambios, cerraron dos e hicieron un movimiento de personal, llevaron a dos. Sobre estos 40 que se sacaron y que se habló desde un principio hoy hubo una reunión en Montevideo, pero no hubo negociación para que alguno vuelva a trabajar. Solamente hay tres que pidieron para ya no seguir más y se hizo un canje en Paysandú para que volvieran dos, se reintegraron a trabajar solamente

dos de los 40. El diálogo con la empresa siempre estuvo, nos llama la atención esto que hicieron ahora. No sé si es porque como Claldy, que está al lado, se manejó por mensaje ellos hicieron lo mismo con nosotros, sin argumento.

Es por ahí la cosa. Nos tomó por sorpresa

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra la señora Edila Paraduja.

SRA. NANCY PARADUJA. Gracias, señora Presidenta.

La pregunta que le hacía al señor Lima es si recuerda de qué áreas se sacaron trabajadores. O sea, si fue de un área más y de otra menos.

Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. En la parte de la planta de silos, que es donde yo trabajo, fueron dos compañeros los desafectados, uno con 33 años y uno con 40 años; a uno le faltaban seis meses y a otro unos 10 meses para su jubilación o que puedan tener seguro. Tomaron como argumento que estaban cerca de la jubilación.

Del área de semillas eran todos zafrales, como se los llama ahora, no son del sindicato y llevan dos años trabajando en la empresa. Y hay un muchacho al que le faltan cuatro años para jubilarse; tenían un taller de mantenimiento y como lo cerraron y no quedó trabajo ahí lo sacaron. Hay dos hermanos que trabajaban en la parte de ración a los que le faltan dos años y medio para jubilarse y como ya no iban a precisar más el servicio de ellos el argumento que les dieron es que pueden hacer seguro y una prejubilación.

Así mismo se está precisando gente en todas las áreas, pero como sacaron no sé cómo van a hacer de aquí para adelante, con qué van a trabajar, porque la gente se precisa. Con estos que sacaron dicen que se van a calmar las aguas y no van a sacar a más nadie y van a seguir funcionando. De las 11 cooperativas hay dos que están cerradas. El argumento de ellos es que por el tema de las finanzas sí o sí tuvieron que sacar trabajadores. No sé si manejaban 40 o más, pero por ahora quedaron con eso. Se habla de que no van a sacar más gente.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Montañéz.

SR. MICHEL MONTAÑÉZ. Buenas noches, señora Presidenta. Buenas noches a todos.

Sin duda que son palabras de tristeza cuando se habla de desocupación en Río Negro.

Mi pregunta sería si ustedes como obreros... Porque cuando uno trabaja en una empresa sabe más o menos si está en quiebra, ¿ustedes escucharon si estaba en déficit? Cuando uno está trabajando en una empresa sabe cómo está parada, si saca personal porque no cubre algo... ¿Les manifestaron algo a ustedes sobre eso?

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. No, no. Como dije al principio, la empresa siempre tuvo diálogo, siempre se llamaba al representante de nuestro sindicato y ante una zafra se comunicaba cómo venía la mano, pero los argumentos fue que las finanzas...

Se está trabajando con mucha gente de empresas de afuera que contratan para hacer arreglos y no se maneján con gente de adentro para hacer los arreglos y el

mantenimiento de la planta. Nosotros vemos que por ese lado se generan muchos gastos y esas empresas como mínimo traen cuatro o cinco obreros todos los días y hay que pagarles viáticos cuando se quedan trabajando un día o dos. El argumento ese... Hacía tres años que no íbamos al seguro de paro, pero hacíamos un mes rotativo, íbamos un mes cada uno y por lo menos ahí tiraban para adelante. Pero esto rebalsó el vaso. Si viene un mal manejo en las finanzas ¿por qué siempre tiene que pagar el trabajador? Vemos otros gastos innecesarios y a veces no podemos hacer nada porque te sacan sin previo aviso.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Sardella.

SR. JUAN SARDELLA. Buenas noches, compañeros.

Tengo algunas preguntas dentro de la poca experiencia sindical de uno.

¿Cuánto es la totalidad de la empresa en todo el país? Eso para empezar.

Usted recién hablaba de zafra y es una contradicción, que no me parece algo nuevo ni descabellado porque hay como un ataque de las empresas, según lo que nos explican cada vez que vienen cuando hay estos problemas, como pasó en Claldy o en otros lugares... Sin dudas acá hay un ataque sindical. No es casualidad tampoco cuando se empiezan a dar los consejos de salarios y las discusiones con las patronales, ¿no?

Mi otra consulta es: ¿hay una bolsa de trabajo?

Otra cosa: usted habla de empresas tercerizadas, como que están siendo tomadas cuando hay despido de personal. (kg)/

Cuando se dé la discusión en la Dinatra (Dirección Nacional de Trabajo) mi consejo es, primero, que se tome la bolsa de trabajo de los trabajadores despedidos, sobre todo de aquellos que no llegan al seguro o que no llegan a jubilarse, menos cuando le faltan unos pocos meses, priorizando eso antes que tomar a empresas que seguramente son mucho más caras que lo que cuesta ese personal.

Para tener algunas cosas claras, por lo menos yo, porque no me quedó clara qué cantidad de trabajadores... Esas empresas tercerizadas ¿vienen trabajando desde ahora o desde hace un tiempo?

Y sin duda es un despido abusivo y arbitrario por el que los trabajadores también pueden hacer un reclamo legal, todos juntos hacer un juicio a la empresa.

SRA. PRESIDENTA. Gracias, señor Edil.

Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Tiempo atrás éramos alrededor de 400 en todo Copagran, ahora seremos 177.

En el caso de nuestra planta en dos años y medio hay 32 que se han jubilado y eran todos del sindicato. Ahí achicamos y empezaron a tomar gente zafral –en zafra– y es lo que están haciendo ahora. Entonces, sabemos que ahí no va a haber efectividad, no dan; la gente que entró a trabajar ahí es por unos meses y la sacan.

Lo que nosotros vemos es que vienen empresas de afuera, están una semana y hacen un montón de guita... En la parte de finanzas no sé qué cuentas sacan ellos. Y el trabajador siempre es el que paga. Hay gente que puede hacer el trabajo, pero no lo hace, vemos también que la plata se va por ese lado.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Sardella.

SR. JUAN SARDELLA. ¿Sabe qué es? Que están despegándose de los trabajadores permanentes para mantener estos contratos zafrales; contratos a término que son por tres meses, seis meses y después... para afuera. No hay un apego a la empresa.

¿Se entiende lo que estoy diciendo?

SR. ALFREDO LIMA. Sí, sí.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Gorla.

SR. ALFREDO GORLA. Buenas noches para todos.

Una consulta.

Me imagino que en una empresa agropecuaria, como muchas veces pasa, hay momentos de crisis, de seca... Pero no varió la cantidad de granos que maneja, no varió la cantidad de cultivos que hace... ¿Entiende lo que quiero decir? ¿Hubo cambios importantes en las plantas, en la cantidad de granos, en el área que siembra o que alquila o arrienda para sembrar y demás? No estamos en un período de crisis climática como hubo en algún momento y se podría justificar y decir: «Dos años seguidos de seca... puede ser».

Actualmente ¿hay variaciones en la entrada de granos?, ¿está entrado menos?, ¿están sembrando menos? ¿Han tenido ese tipo de problemas?

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Nosotros venimos con dos años de zafra buena. Todo el grano que se cosecha en verano y en invierno nos rinde bárbaro. Este año la soja fue récord.

En el 2023 sí hubo una parte de sequía y entraron menos granos, pero hace dos años venimos con una zafra récord. Esa es una parte que a nosotros no nos cierra. ¿Por qué siempre atacan al trabajador? También han sido dos años que no vamos al seguro de paro.

Con respecto a los granos ha bajado sí un poco... Hay mucho grano que va a la planta y otro directo a otro lado. También han surgido muchas plantas nuevas. Pero lo bueno es que se recuperó porque muchos productores que no estaban llevando a la planta volvieron a llevar.

Nos tomó de sorpresa. ¿Por qué siempre contra el trabajador y no buscan una solución? Hay compañeros que están a seis meses... y por un mensaje los despidieron. Eso es lo que más duele. Nos duele a todos cómo actúan.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Bizoza.

SR. ROBERTO BIZOZA. Gracias, señora Presidenta. Buenas noches para todos los compañeros y para el señor Lima.

Tengo un par de preguntas concretas: ¿cuántos empleados eran en Young y cuántos son hoy? Para conocer el porcentaje.

La otra pregunta: según tengo entendido, específicamente el área de carga y sobre todo de descarga de raciones en bolsa hace tiempo que venía siendo manejado por una empresa tercerizada. Pregunto desde la ignorancia si es así: ¿se ha achicado el personal?, ¿se ha agrandado?, ¿influye en esto? Cuando usted nombra la cantidad de los que quedan ¿están incluidos esos que según creo son tercerizados?

Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Mucha gente que se jubiló trabajaba en esa área. Se trabajaba más con la bolsa, directo, con más personal. El tema es que ahora vino mucha maquinaria nueva y donde trabajaban cinco personas ahora trabajan dos. Eso achicó también el personal.

Llegamos a ser 116 en la planta y ahora creo que no llegamos ni a 50. Por eso reitero, que hubo gente que ya se jubiló y que las máquinas que han puesto en todas las áreas han sacado mano de obra.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Techera.

SR. GUILLERMO TECHERA. Buenas noches para los señores Ediles y funcionarios.

Primero que nada quiero agradecer la presencia al señor Lima, que vino en representación del sindicato de Copagran.

Sin duda que lo que planteaba el señor Edil en cuanto al desempleo en nuestro departamento es muy preocupante. Esta y las sesiones en las que hemos tratado dicha temática han sido muy fructíferas.

Quiero comentar que quizás en esta Junta Departamental no estaba previsto atravesar por estas instancias, ocuparse de estos temas, pero creo que las tres bancadas de los distintos partidos políticos hemos estado a la altura de las problemáticas del departamento. Estamos tratando de incidir en lo que se pueda como Junta Departamental.

Voy a hacer una moción de orden: que este tema –con el relato de los trabajadores– pase a las Comisiones de Asistencia Social, Derechos Humanos y Equidad y Género, y de Desarrollo, Turismo y Descentralización para poder trabajar junto con los señores Ediles que las integran y después brindar algún resumen o algo que pueda llegar a incidir...

De mi parte, agradezco al señor Lima y nos solidarizarnos por el momento que están pasando.

Me parece que sería bueno liberarlo porque ya tenemos varios insumos para trabajar en las comisiones.

SRA. PRESIDENTA. ¿Usted está mocionando dar por suficientemente debatido el tema?

SR. GUILLERMO TECHERA. Sí.

SRA. PRESIDENTA. Y que el tema pase a las Comisiones de Asistencia Social, Derechos Humanos y Equidad y Género, y de Desarrollo, Turismo y Descentralización.

En la lista de oradores quedan para hacer uso de la palabra la señora Edila Borba, el señor Edil Amorín, el señor Edil Pavloff y la señora Edila Sánchez.

Está a consideración la moción del señor Edil Techera de dar por suficientemente debatido el tema.

(Se vota).

Afirmativa. 29.

Ahora está a consideración la moción de que el tema pase a las Comisiones de Asistencia Social, Derechos Humanos y Equidad y Género, y de Desarrollo, Turismo y Descentralización, integradas.

(Se vota).

Afirmativa. 29.

Tiene la palabra la señora Edila Borba.

SRA. SILVIA BORBA. Buenas noches para todos los presentes.

Muchas gracias, señor Lima, por las explicaciones que ha venido dando hasta ahora.

Solo hay algo que me llamó la atención al principio de su exposición; realmente me llamó la atención cuando dijo «Vine solo y soy un vocal nada más». Estaban invitadas muchas más personas para venir a acompañar en toda esta exposición y defensa del trabajo ¿verdad? ¿Hay alguna explicación de eso?

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Por ser lunes todos estaban con otros compromisos. Estaban comprometidos con otras reuniones y a la hora que había que venir no podían. Entonces, me ofrecí yo a venir. Otros compañeros quedaron muy complicados para asistir por compromisos ya asumidos.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Amorín.

SR. MATÍAS AMORÍN. Buenas noches, señora Presidenta, compañeros Ediles, funcionarios. Gracias al señor Lima por estar presente.

Justamente, eso nos llamaba un poquito la atención: esperábamos contar con más personas o, por lo menos, con más de los afectados. (tm)/ Pero vale la valentía suya de estar hoy presente representando a funcionarios y trabajadores que han quedado cesados de una de las empresas más importantes del país en el rubro agropecuario desde el punto de vista de granos y semillas, que está en Paysandú, Río Negro, Colonia y Soriano con sus 11 sedes, como figura en la descripción de Copagran. Le agradezco por estar acá, señor Lima, trasladando sus inquietudes y, de alguna manera, dando respuesta a esta Corporación. Es muy importante su asistencia.

En este departamento donde el índice de desocupación viene creciendo cada vez más pasó lo de Claddy aunque sabíamos que venía con problemas desde hace mucho tiempo, pero cuando ya empezamos a hablar de Copagran nos pone el semáforo en rojo. Copagran es una empresa que tiene 850 productores asociados, que representa el 10 % de la producción de secano a nivel nacional y que facturó 270.000.000 en el año 2024. Y cuando empieza esta cadena de despidos se genera una alarma... O, por lo menos, nos hacemos la pregunta que ustedes también se hacen... porque hasta ahora, de las consultas que se han hecho nos siguen quedando inquietudes.

El señor Edil Gorla consultó hace un ratito si hubo problemas en alguna zafra en el año 2024 o 2025, pero han sido zafras buenas y hoy a nivel nacional estamos con un 22 % de aumento en la producción de soja. Se facturaron 200.000.000 en setiembre... Entonces, hay que buscarle una explicación a esto. No estoy entendiendo cuáles son los motivos. Tendremos que ver si hubo una explicación de la empresa con respecto a reestructuración en algún área; por lo que usted nos comenta no fueron informados. Eso

es lo raro de estos despidos. A mí me generó una alerta esto. No es nada fácil, más cuando el sector agropecuario viene tan cascoteado, sobre todo en lechería, ver que se empiece con este tipo de pérdidas laborales en un sector del país que entendemos importante y fuerte.

Para dar más datos: Copagran tiene 11 plantas en todo el litoral; cuenta con un almacenaje de 155 toneladas. Se entiende que en este año, en el ejercicio 2025, va a llegar a casi 300.000.000 porque la colza todavía no está contemplada y viene muy bien, es otro grano muy importante. Y por eso nos llama muchísimo la atención esta situación.

La pregunta es si ustedes tienen algún informe sobre si hubo alguna reestructura en algún área en particular porque desde el punto de vista de lo que es la producción no ha mermado.

Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Tocaron gente en todas las áreas de las 11 plantas; inclusive, alguna se cerró y los trabajadores que estaban ahí pasaron para otras plantas y siguen trabajando. Nos llama la atención porque estos últimos dos años veníamos bien, con zafra récord, buenas, principalmente de soja, que es a lo que se está apuntando más desde hace un tiempo... Y justo ahora, previo a una zafra de cebada y trigo, nos salen de sorpresa con esto de sacar gente. Nos llama realmente la atención cómo se viene manejando la parte de finanzas porque se está escapando por algún otro lado; dentro de todo se viene bastante bien con los cumplimientos en bancos y todo eso. Pero esto nos afecta a los trabajadores que estamos representando al departamento, son muchas familias. Nos tomó por sorpresa. Y fallaron en el tema del diálogo porque las veces anteriores un par de meses antes llamaron para comunicar cómo se venía manejando... Podrían haber hecho una evaluación año tras año para ver si había que sacar gente o no, pero esto fue a rajatabla... Estamos todos tensionados porque no sabemos cómo van a seguir manejando esto de aquí en adelante. Esperemos que si tienen que sacar más sea de la parte de oficina o un ingeniero porque de esos... nada, siempre al trabajador de la planta, que es donde se mueve todo y sale todo el movimiento, donde se trabaja más y estamos más expuestos al grano, a la tierra, al polvillo...

Es preocupante porque los que quedamos no sabemos si nos va a caer algún mensaje esta noche o mañana diciendo que sacan a alguno más. Estamos todos en la misma. Hasta nuestros encargados pueden caer. Hay que ver cómo se van a manejar de aquí en adelante (...) ver en reuniones si se puede armar alguna comisión o algo para ver que esto no se cierre definitivamente porque es algo que está muy ligado al campo y si el campo anda bien la ciudad también.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Edil Pavloff.

SR. ÁNGEL PAVLOFF. Buenas noches, señor Lima. Muchas gracias por venir.

Una consulta que tengo porque quedé un poco entreverado con la información. Usted en algún momento dijo que eran 400 aproximadamente en todo Copagran a nivel nacional y hoy son 170; mencionó también que en Young eran más o menos 116 y ahora son menos de 50. Recién hice la cuenta en los dos casos y el número es casi idéntico: 43 % de la plantilla de ese máximo, tanto a nivel nacional como local, es la que está. O sea que se bajó un 57 % de la plantilla máxima que tuvo la cooperativa, tanto a nivel nacional como local. La pregunta es si usted nos puede decir en qué momento se

dieron los escalones –si es que hubo– de pérdida de esos puestos de trabajo porque hoy nos estamos preocupando por ¿50 en total? ¿Cuántos son?

(Dialogados).

SRA. PRESIDENTA. Disculpen, evitemos el diálogo porque están las taquigrafas.

SR. ALFREDO LIMA. Yo manejo ese número de trabajadores de planta.

SR. ÁNGEL PAVLOFF. Disculpe.

Dado que hay 230 puestos de trabajo perdidos desde el pico, ¿usted puede decirnos en qué momento se dio –aparte del actual– esa pérdida de trabajo tanto a nivel nacional –esos 270– como los que faltan en Young –66– para llegar a los menos de 50 que son hoy?

Si no tiene la información no se preocupe, simplemente es para saber en caso de que la tenga porque me llama mucho la atención la enorme pérdida laboral que ha habido en términos de cantidad de empleados de la cooperativa y quisiera saber qué pasó antes que a ninguno nos llamó tanto la atención esta situación.

Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Lima.

SR. ALFREDO LIMA. Sí, manejábamos ese número de 100 afuera incluyendo a todos los que hoy en día por suerte están jubilados. No sé si ahora el sistema de la empresa es no reponer los puestos de quienes se van jubilando; (nr) el mes que viene se van dos más... Se van manejando así, no reponiendo, para no tener más gente efectiva. Después viene la zafra y contratan por uno o dos meses, se termina la zafra y para afuera.

Es más por los que estamos ahí y por los sueldos pesados, altos, que se fueron eliminando. En algún momento en la planta llegamos a tener de esos.

Yo hablo de 50 ahora en planta. De la parte de oficina sé que se han ido y tampoco se han repuesto. Andaremos alrededor de los 70 si cuento la gente de oficina, hablando de la parte de Young, que es la planta madre. En las otras plantas se manejan con tres o cuatro y en la de Paysandú trabajan alrededor de 15.

SRA. PRESIDENTA. Bien.

Le agradecemos la presencia al señor Lima para ponernos al tanto de la situación por la que están atravesando.

Muchas gracias.

SR. ALFREDO LIMA. Les pido disculpas si hubo algún... No soy para esto. Sé que la situación no es linda, pero agradecemos el apoyo del Gobierno para ver cómo podemos seguir con esto y que no se sigan perdiendo fuentes laborales, no solo en Young, sino en todos los departamentos, y podamos hacer algo para todos.

Buenas noches y gracias.

SRA. PRESIDENTA. Muchas gracias, señor Lima.

Tiene la palabra, señor Edil Bizoza.

SR. ROBERTO BIZOZA. Gracias, señora Presidenta.

Solicito un cuarto intermedio de 15 minutos.

SRA. PRESIDENTA. Está a consideración lo mocionado por el señor Edil.

(Se vota).

Afirmativa. 28.

(Se procede).

(Finalizado el cuarto intermedio los señores Ediles retornan a Sala).

SRA. PRESIDENTA. Retomamos la sesión.

Recibimos a los directivos de Copagran a quienes se invitó para tratar el tema de la reestructura o conocer lo que está aconteciendo en la cooperativa.

Los escuchamos.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Buenas noches para todos.

Soy Juan Manuel García, productor de la zona de José Enrique Rodó, Soriano, y Presidente del Directorio de Copagran. Me acompañan Mathías Mailhos, productor de la zona de Paysandú, y Alberto Urrestarazú, de Río Negro, colono de la zona de Young, pero productivamente de San Javier.

Antes de todo quiero agradecer la convocatoria y la preocupación ante estas medidas que no le gusta tomar a nadie, pero que son sumamente necesarias, meditadas, trabajadas, llevamos un lote de meses trabajando en esto.

Voy a contarles un poco lo que es Copagran porque tal vez hay gente que no conoce la empresa.

Copagran se crea en el año 2005 por la fusión de 11 cooperativas agropecuarias de todo el litoral. Claramente se fusionaron con un espíritu cooperativo muy importante, pero por necesidad ya que cooperativas y productores estaban muy endeudados y en una coyuntura muy compleja. Así se funda y nace Copagran, con un patrimonio negativo. Se hace cargo de la deuda de todas las cooperativas que se fusionan, una deuda de USD 20.500.000 en el Banco de la República; todos los activos de todas esas cooperativas quedaron garantizando esa deuda con este banco y Afisa pasa a administrar la deuda, la recuperación de esta, con un resultado acumulado de todas las cooperativas de USD 8.000.000 negativos. Así arranca. Justo coincide que cambia la coyuntura, mejoran los precios internacionales y empieza el auge de la soja. Se apostó al crecimiento y en ese momento no se despidió a nadie a pesar de que había una estructura al fusionarse y crear una sola cooperativa. Fue un proceso muy muy muy complejo para unificar, para armar solo una gerencia, para profesionalizar la administración de todas esas cooperativas en una sola, que pasaba a ser Copagran.

Durante 10 años se apostó al crecimiento, se arrancó del 5 %, 6 % de la agricultura nacional que manejaba los granos en la cooperativa y hoy somos casi el 10 %. No hubo despidos masivos ni reestructuras durante todos esos años y ayudados por la coyuntura se apostó a ir jubilando a los funcionarios y no retomando o retomando otros cargos u otras cosas. Desde hace cuatro, cinco años cambia totalmente la coyuntura: hay un atraso cambiario del dólar para todo el sector –no es novedad–, sobre todo para el sector agroexportador. Con ese atraso cambiario con ingresos en dólares y muchos costos en pesos, sobre todo mano de obra y energía, que es casi el 60 % de los costos de la

cooperativa, se hizo muy pesado aunque siguió aumentando la actividad y hoy la cooperativa es cerca del 10 % de la agricultura, de ese canon del país.

Durante todos esos años se apostó a invertir para ir buscándole la vuelta. Se invirtió en plantas de procesamiento de semillas, en modernizar las plantas de silos, que eran viejas, hechas por el Plan Nacional de Silos en la década del 60, 70, se realizó una fábrica de raciones en Young para desestacionalizar la zafra porque pasaba a ser casi todo soja y el resto del año había muy poca actividad. Entonces, tratando de desestacionalizar esa producción se apostó mucho a los cultivos de invierno, a una relación uno a uno –que no es la característica del país– para tener granos durante todo el año, tener procesamiento de semillas, fábrica de balanceados.

Esa es un poco la historia de Copagran en sus primeros 10, 15 años y en los últimos 5 años con el cambio de coyuntura que hizo que, a pesar de que aumentara la actividad y la empresa hoy facture más de USD 200.000.000, se pase raya y no quede absolutamente nada de margen. No hay ninguna empresa que pueda subsistir sin ganancia porque hay que reinvertir. La cooperativa tuvo una desinversión durante estos últimos años, no se pudo invertir en mantenimiento, en reparaciones y en un montón de cosas. Es complejo. Competimos con exportadores que son multinacionales. No es como pasa con las cooperativas lácteas, que tienen que ordeñar todos los días y mandar la producción a donde remiten. En este caso, los productores pueden venderle el grano a cualquiera, pueden comprarle insumos a cualquiera, y nosotros tenemos que trabajar en ese entorno muy competitivo donde hay que estar a precios de mercado porque si no, no competís.

Por eso conté cómo se inició y que todos los activos estaban garantizando la deuda inicial de las cooperativas. Hoy se está al día con el convenio, pero seguimos sin ser asistidos por el Banco de la República porque al estar en Afisa, por reglamentación del Banco Central no podés ser sujeto de crédito del Banco de la República. La cooperativa se financia básicamente con financiación de la banca privada, no estatal, y al no tener las garantías, porque están garantizando esa deuda de Afisa, las garantías que hay para financiar son con el propio flujo de granos; por lo tanto, es un pasivo muy de corto plazo, con tasas altas y eso hace complejo el negocio y la situación. (lp)/ Sumado esto a la seca del 2022-2023, donde la propia cooperativa, como la mayoría del sector agropecuario, perdió dinero. Los productores a los que asiste y financia la cooperativa quedaron debiéndole y esta tuvo que asumir esa pérdida, sumado a que teníamos un convenio que cumplir para terminar la capitalización de las plantas de silos y pagarle al Ministerio. Ese combo durante la seca fueron más de USD 6.000.000 o USD 7.000.000 y todavía la estamos remando. Son situaciones muy complejas y no se sale de una zafra para la otra o de un año para el otro. Además, el dólar siguió planchado.

Entonces comenzamos con este proceso de estudio con la consultora externa Exante, de Pablo Roselli y Florencia Carriquiry, en octubre del año pasado, con un diagnóstico pormenorizado de la cooperativa y de las distintas líneas de negocio: comercialización de granos, venta de insumos, de agroquímicos, de fertilizantes, fábrica de balanceados, procesamiento de semillas, insumos veterinarios. Se analizó cada línea de negocio, qué problemas tenía, cómo estábamos con respecto a los competidores y cómo podíamos ser más eficientes para dar vuelta la situación y generar un margen que aunque sea permita reinvertir y mantener funcionando la empresa. Porque llega un momento que si para solucionar eso te seguís endeudando, te seguís endeudando, te dicen: «no va más, no te puedo financiar más». Ahí se corta la cadena de pago y es para todos sumamente complejo. La cooperativa financia a cientos de productores que no tienen acceso al crédito bancario, les brinda un canal comercial, les brinda asesoramiento

técnico. Esos productores quedarían por el camino y a los funcionarios que permanecen hay que darles mejores condiciones.

Esta es un poco la coyuntura.

Luego de ese diagnóstico se realizó con esa empresa un nuevo plan estratégico en el que se viene trabajando durante todos estos meses, readecuando y viendo qué hacer con cada línea de negocio, cómo trabajar con las plantas de silos, con las plantas de procesamiento de semillas y con la fábrica de raciones para ser más eficientes. A raíz de toda esa tarea se desprende que al no tener actividad que sustente su trabajo iban a ser desafectadas 39 personas. La cooperativa tiene 226 funcionarios permanentes, van a salir 39. Hoy en la mañana tuvimos reunión tripartita en la Dinatra y ya se llegó a un acuerdo con el sindicato, con todas las personas afectadas por esta medida, que es un porcentaje muy chico de todo el resto de las medidas que se vienen haciendo durante todos estos meses readecuando todos los negocios de la cooperativa. Obviamente que con los camioneros y todo lo que genera de manera extracooperativa, tiene más de 3.000 clientes.

Estamos abiertos a preguntas. No sé si quieren agregar algo más mis compañeros.

SR. MATHIAS MAILHOS. Dentro de la historia que contaste, en el 2016-2017 –no recuerdo el año exacto– a una cooperativa de Río Negro, Conuber, la cooperativa de Nuevo Berlín, se le prendió fuego la secadora y tuvo problemas; Copagran de alguna manera la amparó, la fusionó, solucionó sus problemas y hoy la cooperativa sigue estando ahí, sigue teniendo gente trabajando, se desafectaron algunos, pero sigue siendo una planta que brinda servicios. Obviamente eso a Copagran le costó dinero porque después del incendio había que poner la planta en marcha y solucionar lo de los granos que se habían quemado.

Pero, bueno, es parte de la apuesta. Cuando Copagran hace la reestructura la apuesta es a seguir estando en ese ritmo, pero es una empresa que no tiene asistencia del Banco de la República, que es una entidad de fomento, y sí tiene asistencia de la banca privada que mira los papeles y exige rentabilidad para pagar. Las garantías están todas en Afisa; por lo tanto, a nosotros nos exigen mucho más rentabilidad y flujo de fondo que tener una garantía. En ese sentido –como mencionaba Juan Manuel, el Presidente– se rediseñaron negocios. Uno de ellos es la transacción de ganado, la venta de ganado, que justito antes habíamos suspendido. La cooperativa tenía comisionistas en las distintas filiales, era un negocio que se mantenía, pero era chico, generaba poca ganancia. El frigorífico Somicar, de Salto, dio quiebra y nos sacó USD 500.000, USD 600.000 de la caja porque no pagó y lo tuvimos que pagar nosotros. Entonces, eso nos llevó a hacer todo este rediseño donde una de las consecuencias es la desafectación de 39 personas. Dura. Nunca lo habíamos hecho, pero entendemos que había que hacerlo para salvar el trabajo de 200 personas y que la cooperativa siga siendo un instrumento para los productores.

SRA. PRESIDENTA. Muchas gracias.

Tiene la palabra el señor Edil Casaretto.

SR. MARCELO CASARETTO. Gracias, señora Presidenta. Buenas noches a todos.

Quiero hacerle algunas preguntas al señor Lima: ¿qué cantidad de funcionarios tiene actualmente la cooperativa a nivel nacional y en Río Negro? Anteriormente estuvimos conversando con el sindicato. ¿Se cerró alguna planta de Copagran a nivel nacional? y ¿el Gobierno Nacional le da alguna ayuda económica de algún crédito blando o algo de eso?

Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Urrestarazú.

SR. ALBERTO URRESTARAZÚ. Buenas noches.

Había en la cooperativa 226 funcionarios en todo el Uruguay. Planta no se cerró ninguna; sí se cerraron tres locales comerciales: el de Guichón, el de Nuevo Berlín y el de Palmitas. Asistencia del Banco de la República no tenemos ninguna; no hay nada. Hay algún convenio con Inacoop, que no es blando, los intereses son como en cualquier banca.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Para complementar: la cooperativa tenía 226 funcionarios, se desafectan 39. Para tener un dato, en el primer semestre de 2025 el promedio fueron 311 personas. Es muy variable porque se toman muchos zafrales y jornaleros, más todas las empresas tercerizadas que se contratan para mantenimiento, reparaciones, más de 100 camiones en zafra, técnicos profesionales independientes, son más de 18 veterinarios e ingenieros agrónomos, básicamente.

No sé si había otra pregunta. (kg)/

SR. MATHIAS MAILHOS. Quiero complementar.

Con respecto a las plantas de silos –sobre la pregunta de si se cierran– en realidad lo que cambia es el modelo de negocio en alguna planta por las características de la misma. Una planta como la de Nuevo Berlín –que se nombró recién–, que no tiene una secadora, por ejemplo, seguramente en el modelo de negocio se use para llenarla rápidamente con granos de otros lados que ya vienen acondicionados para almacenarlos; no es una planta que esté abierta todo el año esperando a que venga un camión con el grano que justo sirva para ahí. Entonces, eso hace que seguramente en Nuevo Berlín salga gente porque pierden función, no porque se cierre la planta sino porque el modelo de negocio que se aplica ahí, por las características, va a ser diferente a cuando era Conuber, por ejemplo, que era una planta que recibía todos los granos, un poquito de cada uno, tenía secadora, etcétera.

Eso es en busca de una eficiencia que hoy exige el financiamiento. El negocio agrícola es un negocio de mucho financiamiento. Uno recibe la soja y el productor la quiere cobrar a los 15-20 días, pero en realidad se exporta a los tres meses y recién ahí uno recupera dinero genuino. En el medio de eso todo es crédito. Obviamente que empresas grandes como Cargill o como Cofco –que son multinacionales– tienen créditos gigantes de todos lados. Nosotros –Copagran– como no contamos con garantía hipotecaria –están todas en una deuda vieja hacia el BROU– tenemos que hacer una suerte de cuenta y portarnos bien mostrando papeles que den una rentabilidad de vuelta y un flujo de fondo correcto e ir cumpliendo.

Entonces, nos hace estar muy exigidos todo el tiempo en esa eficiencia.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Bizoza.

SR. ROBERTO BIZOZA. Gracias, señora Presidenta.

Bienvenidos, Directivos de Copagran. Con el señor que está «allá» somos del barrio porque yo soy un productor lechero chiquito también de San Javier.

Tengo un par de preguntas.

Hablando específicamente del recorte de personal, la pregunta va por el lado de si hay una reestructura general de la empresa: ¿cuánto es el porcentaje en general que le

cuesta la mano de obra a Copagran? Para comparar, por ejemplo, con la industria láctea. ¿De qué ahorro se está hablando? Porcentualmente, ¿de qué ahorro se está hablando con este recorte de personal?

Cuando se dice que no tienen línea de crédito con el Banco de la República ¿es por la deuda que se acarrea de antes? Porque entiendo que jurídicamente... Bien. Está contestado, pero si lo quieren decir en voz alta les agradezco.

Esas serían las preguntas: ¿qué porcentaje del paquete de Copagran se destina al pago de mano de obra y qué porcentaje se está ahorrando con estos despidos?

Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Gracias, señor Edil.

Tiene la palabra el señor García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. No tengo detalladamente bien definido cada rubro, pero entre el 60 % y 70 % de los costos en pesos es energía eléctrica y mano de obra. Obviamente, mucha más mano de obra que energía.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Montañéz.

SR. MICHEL MONTAÑÉZ. Buenas noches a los representantes de Copagran.

Yo soy berlinense y nací frente a Conuber en Nuevo Berlín, así que conozco la historia.

Quiero agradecer la presencia de ustedes porque pienso que tenemos que unir al empresario con el trabajador. No podemos perder empresas. Es lógico, no podemos perder trabajadores ¿verdad? Si Copagran se cae se pierden más trabajadores, eso es lógico.

Tengo entendido –por otra fuente– que hace un tiempo ustedes venían como bicicleteando con este tema. Bicicleteando en el sentido de que mandaban al seguro a algunos, entraban otros; mandaban..., entraban. Tengo ese dato.

¿Hay posibilidades ahora de que se pueda dar eso para que cada familia, cada obrero, la vaya llevando? Sabemos que Río Negro está bajo de trabajo. Dios quiera que en un futuro vengan empresarios y muevan, pero es muy difícil. Si de arriba eso no se mueve es difícil. ¿Puede haber esa posibilidad? Que ustedes estudien... Es lógico que ustedes quieran tapar huecos, pero nosotros desde el Partido Colorado –principalmente yo– queremos mediar para no perder empresas ni laburantes. ¿Hay posibilidades? Quizás se han reunido y hayan dicho: «Vamos a ver si...» ¿Cómo sería el tema?

Era simplemente eso.

Buenas noches.

SRA. PRESIDENTA. Gracias, señor Edil.

Tiene la palabra el señor García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. En realidad, eso no es un bicicleto. Son las herramientas que teníamos a mano justamente para no despedir gente. Cuando la planta queda llena, el grano está seco, está limpio, estamos esperando barco, estamos esperando el negocio, etcétera, no se puede tener gente pagándole el 100 % del salario y por eso se venían haciendo seguros de paro rotativos. Había un acuerdo con el gremio para que el 20 de cada mes se les presentara una lista con los nombres de los que salían para seguro de paro. Y era justamente por eso, por las características que tiene... Las zafra son cada

vez más cortas. La maquinaria y la tecnología que hay disponibles permiten que en 10-15 días se coseche todo. Antes la gente tardaba dos meses en cosechar... Cambió el negocio, cambió la tecnología, cambió la forma y hay que adaptarse.

Como ya dijimos, competimos con multinacionales y en vez de tener una planta de silos en el puerto que la manejan tres personas, tenemos 11 desparramadas por todo el litoral, están viejas, son de la década del 60, 70, precisan mucha mano de obra para que funcionen y poder recibir los granos, secarlos, moverlos...

Se vienen haciendo malabares y justamente para no despedir gente se usaban esas herramientas que permitían que el trabajador no pierda, pero llega un momento que se hace insostenible y se tienen que tomar estas medidas.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Amorín.

SR. MATÍAS AMORÍN. Buenas noches.

Gracias a los Directivos de Copagran por estar presentes. Para nosotros son muy valiosos los insumos que nos están dando.

Recién estuvimos recibiendo al sindicato, hicimos una cantidad de consultas porque no entendíamos bien cuál había sido el motivo del cese, el por qué... Y me siguen quedando algunas dudas más que nada después de la intervención del señor Lima en representación del sindicato. Por lo tanto, le voy a trasladar algunas consultas: ¿cuál fue el motivo...?, ¿se les explicó a cada uno de los trabajadores ese motivo o cuáles fueron los antecedentes? Porque particularmente me quedaron esas dudas.

Después de la introducción que hicieron entiendo que Copagran hoy está como una empresa saneada, o por lo menos al día, que es lo que ustedes dicen con respecto a lo que es el fideicomiso de República Afisa, pero no pueden entrar a los créditos más blandos del BROU y están con privados. Con respecto a esto no sé si los privados tienen un margen de interés mejor o peor de lo que podría ser el Banco de la República. Esa sería una pregunta. ¿Entienden que sería mejor trabajar con el Banco de la República en función de sanear, como están hoy, si hay posibilidad de una renegociación, como ustedes contaron?

Con respecto al 60 %, 70 % de costos entre energía y mano de obra entiendo que como ustedes han modernizado las plantas estarían trabajando también en el sistema energético. No sé si han pasado a gas o están secando con leña. Si me pudieran aclarar un poco más... Porque no es lo mismo hablar de un 60 % solo de mano de obra y agregarle lo otro a estar hablando de un 60 % donde el 50 % sea de energía y lo otro de mano de obra. Por lo menos para mí es importante ese insumo. Si me pueden aclarar un poquito más...

En cuanto a la facturación del 2024 habló de unos doscientos y pico millones de dólares y por lo que estuve leyendo está al margen de los doscientos setenta. Si me puede aclarar... Y en función de la producción de colza que se viene para más adelante, ¿cuál es el esperado para el 2025? Quisiera que ampliaran el tema.

Si quiere le repito alguna de las consultas.

(Dialogados).

Lo último: entiendo que hoy –por lo que comentó– tuvieron una reunión con la Dinatra y llegaron a un acuerdo. Me gustaría que profundizaran un poco más con respecto al mismo.

Muchas gracias, señora Presidenta.

SRA. PRESIDENTA. Gracias, señor Edil.
Tiene la palabra el señor García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Son bastantes las preguntas. Voy a tratar de acordarme de todas, anoté algunas, sobre todo las últimas.

Con respecto al margen 2025 la Cooperativa cierra ejercicio los 31 de octubre, o sea que estamos por cerrar ejercicio y las proyecciones que tenemos son con casi nada de margen. O sea, un empate técnico a pesar de la buena zafra que tuvimos en verano y una facturación proyectada de más o menos USD 200.000.000. (tm)/ Eso contesta un poco la pregunta de lo complejo y lo finito de los números.

Intenté explicar un poco la coyuntura a lo largo de los años, pero básicamente el negocio agroexportador, agrícola, en el que está la cooperativa es muy competitivo; competimos con multinacionales, los créditos que tenemos son muy de corto plazo y sin garantía real, entonces las tasas claramente son mayores a las que puede acceder otra empresa con mejores garantías, con plazos más largos, o las multinacionales que pueden obtener créditos internacionales y tienen otras tasas mucho más bajas.

Traté de explicar el proceso, la coyuntura de los últimos cinco años, de la seca que tuvimos en el medio, de la pérdida de USD 6.000.000, USD 7.000.000, juntando la pérdida de la propia empresa, de los productores que quedaron endeudados con la cooperativa y el pago que hubo que hacerle al Ministerio para terminar de pagar las plantas de silo, que hoy sí son 100 % de Copagran aunque seguimos esperando porque hace un año terminamos de pagarlos, pero aún no tenemos los títulos. Estamos en un proceso de negociación y reestructura financiera, pero precisamos esos títulos que todavía están en el proceso burocrático del Ministerio de Ganadería para pasar a nombre de Copagran y quizás poder negociar con Afisa una salida, liberar esa garantía y usarla para mejorar el financiamiento. Pero eso lleva tiempo. Hicimos una propuesta de pago contado a Afisa para darnos vuelta y salir a conseguir el dinero con la promesa de tener esos títulos, pero todavía no los tenemos y no hemos recibido respuesta de Afisa. Estuvimos reunidos con Álvaro García, Presidente del BROU, y la respuesta fue la misma que nos han venido dando todos los Presidentes durante todos los años: si estás en Afisa, por reglamentación del Banco Central no podés ser asistido por el Banco de la República.

Fue un proceso de trabajo durante todos estos años en los que se apostó a que el dólar licuara un poquito ese costo de mano de obra. Estamos hablando de que todas las proyecciones de los últimos dos o tres años daban \$ 42, \$ 43, \$ 44 el dólar y hace cinco años que está entre \$ 38, \$ 39 y, con suerte, \$ 40. Para que tengan una idea, cada peso por debajo de \$ 46 son USD 300.000 de sobrecosto para la cooperativa porque los ingresos son en dólares y tenés que cambiarlos para pagar los sueldos en pesos. Cada peso por debajo de \$ 46 son USD 300.000 en el volumen de sueldos que maneja Copagran en promedio al año.

En cuanto al acuerdo en la Dinatra, en realidad hay una buena relación con el gremio. En la primera reunión plantearon que esta medida fue un poco brusca o que se enteraron de un día para el otro; claramente nosotros venimos trabajando hace mucho, pero hasta no tener el número no les podés decir... Porque justamente fue un proceso muy profesional de qué hacer en cada cosa para mejorar cada margen de cada lugarcito y de ahí surge que prescindís de «esta» persona «acá», de «esta» otra persona «allá»... No es que se agarró la lista y se dijo «hay que bajar el 25 % porque precisamos bajar costos», sino que es un trabajo mucho más extenso de un montón de cosas que hace la cooperativa y como consecuencia es que se prescinde de esas personas. Es básicamente por la coyuntura, el atraso cambiario, la baja en los precios internacionales, la seca del 2022, los

pagos que tuvimos que hacerle al Ministerio, lo que fue mucho esfuerzo porque claramente no teníamos ese dinero en caja y hubo que salir a pedirlo prestado con granos de futuro porque no tenemos garantía. O sea, es todo un montón de cosas lo que llevó a esto.

No recuerdo si hubo otra pregunta.

(Dialogados).

Con respecto a lo de la Dinatra, desde la primera reunión el sindicato obviamente no estaba de acuerdo con la medida, pero la entendía. El gremio entiende y conoce la situación, conoce cómo vienen acortándose las zafra y cómo queda gente sin tareas durante muchos meses del año, por eso se venían aplicando los seguros de paro rotativos; entendía la medida y aceptaba los 39 despidos desde el primer momento, incluso, pidieron cambiar algún nombre, se negoció y hoy se llegó a buen puerto y se firmó el convenio.

Una cosa que salió en la prensa –y que obviamente no nos gustaba, pero no hubo forma de hacerlo de otra manera– fue lo del mensaje de WhatsApp con el que se... Y bueno, eran más de 11 lugares donde diferentes personas tenían que informar a distintas personas. Intentamos realizar un cronograma de reuniones y era imposible hacerlo en un tiempo corto sin generar nerviosismo en el resto de los funcionarios; por lo tanto, se decidió hacerlo por WhatsApp comunicando la decisión y citando a una reunión presencial al otro día o a los dos días para explicarles a los afectados el proceso, la coyuntura, por qué «él» y no el resto, o cuáles eran las tareas y cómo se iba a trabajar de forma diferente y por qué se prescindía de esa persona, se iba a acompañar todo con una carta de recomendación. Estuvimos hablando con la Presidenta del Inacoop y tratando de generar alguna cosa con el Inefop para capacitar a esa gente que queda sin trabajo, dándoles más herramientas para que se puedan reinsertar; van a quedar en un bolsón de trabajo donde hay 226 permanentes, pero se contratan más de 100 jornaleros y zafrales. Esas personas que quedan desafectadas van a tener prioridad si siguen residiendo en la zona. Eso es un poco lo que resume el acuerdo de hoy en la reunión con la Dinatra.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Edil Rodríguez.

SR. MATÍAS RODRÍGUEZ. Buenas noches, gracias por acompañarnos.

La mayoría de las preguntas que iba a hacer ya fueron respondidas. Lo que me gustaría es que nos puedan explicar el criterio para seleccionar a las personas que fueron cesadas y, creo que ya lo dijeron también, pero si pueden repetir respecto de que fue la primera vez que tuvieron que hacer un recorte de este estilo.

Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Mailhos.

SR. MATHIAS MAILHOS. El criterio de selección de la gente por la negativa –digamos– es más que nada consecuencia de un diseño de negocio: si la persona estaba trabajando en un puesto cuyo trabajo no se iba a realizar más, ese era. No hubo más criterio que ese. Si había un funcionario de Nuevo Berlín que hacía un trabajo que no se hace más lamentablemente a ese le tocó la desafectación. Como hay muchos centros en varios lados fueron 39, pero hay 2 que se mueven de un lado a otro. En general –como dijimos– la salida de gente, que es la parte más fea y visible, es consecuencia de todo un proceso de reestructura en el que hay planteos distintos de cómo hacer las cosas.

Con respecto a la otra consulta, le diría que la otra vez fue distinto. Nuevo Berlín tenía consigo una línea de leche... se recogía leche de los tambos de Martínez Haedo, de Buceta y alguno más..., cuando nosotros absorbemos Nuevo Berlín vendemos la línea de leche, pero no desarmamos el negocio, se vende y la nueva empresa, que es de Paysandú, no sé qué hizo con los choferes, pero... (nr)/ Para la cooperativa salen tres, cuatro personas que eran las vinculadas a (...) –creo que era la firma–. Despues no ha habido ninguna instancia de reestructura de este tipo. Hemos hecho todos los esfuerzos, pero ya se agotaron.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señora Edila Paraduja.

SRA. NANCY PARADUJA. Gracias, señora Presidenta. Buenas noches y bienvenidos.

Señor García –como es el vocero o el principal me dirijo a usted–, me surge una duda.

Antes de todo, es mi deseo aclararle que soy neófita en este tema y si bien sé la problemática me estoy asesorando aquí un poco más con mis compañeros y hay unas cifras que me preocupan. Usted dijo que el 60 % y el 70 % de los costos se invierten en energía y mano de obra. Me preocupa cuánto le queda..., veo que el margen para comprar la materia prima, los granos, es un poco menor. Pido disculpas nuevamente porque soy neófita en el tema. Me quedé con esa cuenta en la cabeza y me preguntaba cómo lo hacen.

Eso, por un lado.

Por el otro, en Río Negro venimos con una mala racha en cuanto a las fuentes laborales y su permanencia. Celebro entonces que la empresa haya tenido la voluntad de comunicarse con otras instituciones para que puedan tener en cuenta a estas personas. Lo ideal sería que pudieran volver a su fuente original de trabajo.

Realmente no entendí mucho, le pido disculpas; pero me dije: «qué poco margen queda para la materia prima».

Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, ingeniero García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. No, son rubros diferentes.

Claramente lo que son costos de comercialización, de comprar y vender granos, no están en ese número. Son los costos de estructura, los costos fijos, independientemente de que compre granos o no o de que venda insumos o no.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señora Edila Paraduja.

SRA. NANCY PARADUJA. Gracias, señora Presidenta.

Muchas gracias y disculpe, tal vez era una pregunta tonta. Me quedé con esa idea y me preocupó porque de ser tan poco el margen..., pensé: «en unos meses más van a tener que tomar otras decisiones tan tristes como las que tuvieron que tomar ahora».

Muchas gracias.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. No, no.

Además, quiero aclarar que Copagran está auditado por la Auditoría Interna de la Nación. Todos los números de la empresa están colgados en nuestra página web, el balance, el estado de resultado, la memoria, los números de la cooperativa son públicos,

se pueden fijar los márgenes de los últimos cinco años, el detalle de los rubros en los que se gasta, cómo se gasta. Todo es público y se pueden fijar para ahondar. Obviamente no vinimos muy preparados, no estamos acostumbrados a estas cosas, pero quizás hubiera sido bueno traer algo. Prefiero no dar cifras para no errarle.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Edil Cardozo.

SR. MILTON CARDOZO. Gracias, señora Presidenta. Buenas noches.

Les agradezco su presencia para que escuchemos su punto de vista.

Tengo dos consultas.

En esta línea de reestructura de la empresa, la cual puedo entender, ¿el cese de personal termina acá o queda abierto sujeto a otros elementos? Podrán entender que el mismo estrés o nerviosismo que ustedes puedan tener en cuanto a cómo abren los mercados internacionales, el valor del dólar y demás, es el que tienen los empleados, la misma incertidumbre de que en cualquier momento les caiga un mensaje de WhatsApp y se les termine el trabajo de un día para el otro. Eso, por un lado.

Por otro, escuchando las explicaciones, ¿el modo de trabajar de ahora en más será seguir achicando el plantel de funcionarios presupuestados, estables, y trabajar más con jornaleros o zafrales? ¿Esa es la línea?

Gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, ingeniero García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. En cuanto a si va a haber más despidos, la reestructura es esta. Nunca se había hecho y despidos masivos no se van a hacer más. Nunca se sabe qué va a pasar en el mediano o largo plazo, es imposible saberlo o decir que no va a haber más despidos cuando tenés a más de 200 personas trabajando. Es imposible decir: «no se va a despedir a nadie» porque puede haber problemas de conducta, de esto o de lo otro, en alguna zona se puede dar una situación... Es imposible decir: «no se va a despedir a nadie». Pero, claramente, otra reestructura de esta magnitud no va a haber. Es esta. Y justamente es por la forma de trabajar. Se cierran tres mostradores que generaban pérdidas y la nueva metodología es como lo dijo usted: trabajar con menos gente permanente, lo que va a demandar más zafrales y jornaleros. Es lo más probable.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra, señor Edil Burgos.

SR. JORGE BURGOS. Gracias, señora Presidenta.

Buenas noches a los Directivos de Copagran, el agradecimiento por vuestra presencia para poder tener la visión de la empresa en este tema que nos convoca.

Creo que se da una mixtura similar a la de Claldy. Por supuesto que nosotros vamos a defender el trabajo de los trabajadores –valga la redundancia– y más en un departamento tan cascoteado en el tema desempleo, pero también defendemos empresas nacionales y más siendo una cooperativa que tiene larga trayectoria individualmente hasta que se genera Copagran, compitiendo en un rubro que como ustedes bien plantearon es muy complejo. Tener una empresa del porte de la de ustedes, que hoy compite o tiene un porcentaje en el mercado del 10 % dentro de actores multinacionales que operan..., por supuesto que también hace a la cuestión y a nuestro trabajo como Ediles departamentales.

Hay algo que consultaron los señores Ediles Bizoza y Amorín y no me queda claro. No pido que sean exactos porque evidentemente no tienen el número..., pero hablan

de un costo del 60 %, incluida la energía y los trabajadores. El Presidente, ingeniero García, dijo que mucho más costo de mano de obra que de energía, pero al no tener el porcentaje hace a la cuestión porque es un número elevado. Entiendo que al ser 39 personas las despedidas, más allá de los desniveles salariales que pueda haber..., con esta medida se despidió al 17 % del total de la plantilla y es un número importante, fuerte, que debería impactar en ese 60 %. Al no tener discriminado cuánto es energía y cuánto es mano de obra no llegó a conclusiones rápidas ahora como para tener más claro este tema.

También algún compañero mencionó el tema de algo muy exitoso que ha tenido el país, que es el cambio en la matriz energética. Entiendo que para poner en funcionamiento una planta de silos uno de los costos importantes es la energía; no sé qué tanto se ha podido reconvertir en ese esquema ya que no tienen financiación del Banco de la República por temas normativos del Banco Central, pero tal vez en una búsqueda por otra vía de gobierno se puedan llegar a bajar esos costos de energía. No sé si se ha hecho o si se ha planteado, y no estoy hablando netamente por banco de fomento –Banco de la República–, sino por alguna otra órbita dentro del Estado –Ministerio de Industria, etcétera–.

En otro orden, tengo entendido que cuando se genera Copagran los silos pasaron a propiedad de esta nueva empresa, o sea que Copagran se capitaliza con esta nueva empresa, pero también con deudas, las que mencionaron que están finalizando y por eso quieren acceder a los títulos de propiedad –lógicamente–. A grandes rasgos quisiera saber qué montos fueron, cuántas plantas de silos llevó esa operación –si se canceló por supuesto que tienen todo el derecho del mundo a poseer los títulos– y si eventualmente dentro de esa reestructura o plan de negocios piensan vender alguna de ellas porque hoy en día, por lo tengo entendido, hay lugares que prácticamente quedan sin funcionarios o con una dotación mínima, o es necesario dentro de esta reestructura general de funcionamiento de la empresa.

Esas serían mis consultas.

Gracias. (lp)/

SR. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Mailhos.

SR. MATHIAS MAILHOS. Sobre lo primero, que estaban consultando sobre la dimensión de ese 60 % de mano de obra, la cooperativa invierte en salario al año como USD 8.000.000 o USD 9.000.000. Ese 60 % de los costos son costos operativos fijos, gasta más obviamente porque compra materia prima y después las vende, pero los costos de mano de obra para hacer funcionar la cooperativa, solo de salario, son de USD 8.000.000 o USD 9.000.000 al año que se distribuyen entre los trabajadores. Esto no sé si aclara la consulta, porque hablamos del 60 % de energía y mano de obra y eso es solo de salario.

Respecto a la capitalización de la planta fue de 140.000 t estáticas, más o menos un valor de USD 7.000.000, que se terminaron de pagar hace dos años. Falta que operativamente el Ministerio encuentre todas esas escrituras que tiene en algún lado y los escribanos del Ministerio y los nuestros hagan las transacciones. En estas hay plantas o graneros que están en terrenos de AFE, por ejemplo, un galpón que hay en la vía en pleno centro de Young, un granero que está en el paquete que la cooperativa capitalizó y sobre el que seguramente va a ser muy difícil que el Ministerio nos pueda otorgar el título. A su vez, la Intendencia como tal hace tiempo que lo utiliza para distintas cosas. Podría ser un bien para transaccionar con esta que lo siga usando porque está en el centro de Young y es muy difícil que ahí se pueda usar de manera industrial. Eso nos pasa en varias

localidades; nombro a Young porque estamos en Río Negro, pero nos pasa en Nueva Palmira, en José Enrique Rodó, en Palmitas..., en todos lados nos pasa lo mismo. Todo esto se debe seguir trabajando para que sea parte de tener activos que logren una cadena más barata de financiamiento a largo plazo para que el negocio sea mejor.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Para complementar lo que decía Mathias en cuanto a que nos pedían algún número sobre la capitalización. Lo que restaba capitalizar eran casi USD 2.000.000, que el año de la seca se le pagaron al Ministerio para terminar la capitalización.

En cuanto a la deuda con Afisa, la inicial era de USD 20.500.000. La cooperativa durante estos años pagó USD 17.500.000, pero básicamente son intereses y la deuda actual todavía está en USD 13.000.000. Eso sobre lo que sería la deuda histórica inicial de la cooperativa.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Urrestarazú.

SR. ALBERTO URRESTARAZÚ. Quiero responder la pregunta que habían realizado sobre la energía, que era la otra parte del 60 %. En realidad, tenemos contratada una empresa que estudia los ahorros de energía posibles; incluso, se cobra con esos ahorros, pero la cooperativa está en desventaja para hacer inversiones, por ejemplo, en pantallas solares o molinos, que son rentables y se logran cuando uno utiliza la Comap. Los parlamentarios hace años resolvieron que las cooperativas eran distintas empresas y la exoneraron del impuesto a la renta. Eso en su momento fue muy bueno. Ahora, con la Comap nos igualan porque al no tener impuesto a la renta las cooperativas no tenemos manera de descontar esas inversiones. Entonces, las inversiones que haga cualquier cooperativa en realidad son a pura caja y se tienen que repagar por sí mismas porque no tienen esa herramienta. Está a estudio en Economía desde hace varios gobiernos y ojalá que en algún momento se encuentre la posibilidad de obtener la Comap a través del IVA o de algún otro mecanismo parecido.

SRA. PRESIDENTA. Muchas gracias. Tiene la palabra el señor Edil García.

SR. RAMIRO GARCÍA. Buenas noches a todos. Quiero agradecerles por la presencia.

Este es un tema sin lugar a dudas complicado, difícil. Conozco al compañero que vino en representación de los trabajadores, señor Lima, como también al directivo Urrestarazú y sé que tampoco para él ha de ser fácil esta situación.

Voy a realizar un par de preguntas prácticas: una cómo ha sido históricamente el relacionamiento de los directivos de la cooperativa con el gremio y si el hecho de que se hayan agremiado tuvo que ver en algo o no con los despidos. Esa es una. Sé que por supuesto no fueron todos los agremiados.

La otra es que tengo entendido que de las personas que fueron despedidas hay alguna o muchas que están cerca de la jubilación, ¿eso se tuvo en cuenta? Porque sabemos muy bien que a cierta edad a las personas se les hace muy difícil reinsertarse laboralmente. Quisiera saber si eso se tuvo en cuenta y si dentro de la negociación hubo alguna modificación sobre algún caso puntual.

Muchas gracias.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Como mencionabas, son de las decisiones que no le gusta tomar a nadie. Lo conversábamos con el Ministro Castillo, que nos recibió tanto al gremio como a nosotros en la primera reunión tripartita de la Dinatra. O sea, nosotros somos productores agropecuarios, trabajamos día a día con los funcionarios, los conocemos; yo vivo en José Enrique Rodó, un pueblo de 2.000 habitantes, y estamos despidiendo a una persona cuya mujer es la maestra de uno de mis hijos, nuestros hijos juegan juntos al fútbol. O sea, no somos un directorio que está en Suiza y dice: «bajen el 25 % de la plantilla». Se hizo un trabajo muy profesional durante muchos meses para buscar la forma de ser más eficientes y como consecuencia sale la persona; no es que primero se baja la plantilla y después vemos cómo nos arreglamos. Fue al revés. Esto, por un lado.

Por otro lado, no hace tanto que yo estoy en el directorio, quizás Mathias que está desde los inicios puede contar un poco. Al principio hubo algunos piquetes, algunos cortes, algunas cosas, pero desde que tengo memoria no ha habido problemas sindicales, no hemos tenido ocupaciones ni piquetes. Se ha tratado de solucionar con acuerdos en la Dinatra sobre seguros de paro rotativos entre zafra o cuando quedaban personas que no se necesitaban. La relación siempre fue buena. Quizás al principio no tanto, pero se ha madurado. Creo que ha madurado el gremio y capaz hemos madurado nosotros también.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil García.

SR. RAMIRO GARCÍA. Faltó contestar sobre los casos puntuales, si hubo alguna modificación en el convenio teniendo en cuenta aspectos como el de la edad de los que estaban para jubilarse o muy cerca de la jubilación.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Sí, se tomaron en cuenta. En realidad, ya hay un convenio vigente entre trabajadores y cooperativa donde cada persona que tenga edad jubilatoria se jubilaba, y aparte de estos 39 funcionarios hay 11 personas a las que se está esperando unos meses más porque se encuentran cerca de la jubilación. Los que se despidieron fue porque no los podemos esperar hasta que se jubilen. Entendemos que quizás hay algunos a los que no les faltaba tanto en la vida de un trabajador, pero para una empresa es mucho esperarlos dos años.

SR. MATHIAS MAILHOS. Mirando en perspectiva en la relación con el gremio ocurrió algo que era lógico: primero era una relación como si todos juntos jugáramos al fútbol, luego pasó a ordenarse en Consejo de Salarios, donde el sindicato toma una fuerza, los patrones toman otra. (kg)/ Es como un resorte oprimido: uno los libera, salta, se tensiona, se generan las categorías, cada uno pelea para su cuadro; es lógico y está bien. Después tuvimos una buena relación, no hubo más líos. Claramente, hay veces que nos gusta más, otras menos, pero en definitiva es una relación constructiva, positiva... De hecho, desde hace mucho tiempo hay un convenio con el gremio que establece que a toda persona de la cooperativa que llegue a causal jubilatoria se la despiden, con todo lo que le corresponda como despido. Pero se la despiden, no hay discusión, salvo que la empresa considere que es imprescindible. De lo contrario, se despiden y no hay discusión; no hay discusión gremial, no hay discusión... porque está convenido. Obviamente, eso trae como consecuencia que puedan hacer una carrera adentro y que algunos puedan mejorar... Pero se hace hasta esa construcción.

Hoy hay una relación buena; con los trabajadores *muy* buena; con el gremio un poco más seria, más profesional, que es lo que corresponde. Pero con los trabajadores la relación es muy buena.

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor Edil Casaretto.

SR. MARCELO CASARETTO. Gracias, señora Presidenta.

Voy a mocionar –como lo hizo antes el señor Edil Techera– que este tema pase a las Comisiones de Asistencia Social, Derechos Humanos y Equidad y Género, y a la de Desarrollo, Turismo y Descentralización, para que estas tengan los insumos suficientes de todo lo actuado en la noche de hoy.

Gracias, señora Presidenta.

SRA. PRESIDENTA. Señor Edil Casaretto, ¿puede repetir la última parte de su moción? Que el tema pase a las comisiones...

SR. MARCELO CASARETTO. Que pase a las comisiones. Y si el Cuerpo acompaña mociono también que el tema se dé por suficientemente debatido.

SRA. PRESIDENTA. Bien.

Está a consideración la moción de dar por suficientemente debatido el tema, respetando la lista de oradores.

(Se vota).

Afirmativa. 28.

En la lista de oradores queda solamente el señor Edil Pavloff.

Ahora está a consideración la moción de que el tema pase a las Comisiones de Asistencia Social, Derechos Humanos y Equidad y Género, y de Desarrollo, Turismo y Descentralización.

(Se vota).

Afirmativa. 28.

Tiene la palabra, señor Edil Pavloff.

SR. ÁNGEL PAVLOFF. Buenas noches. Muchas gracias por venir.

Solamente quiero concentrarme en una parte porque a muchas de las dudas que tenía las han evacuado bien.

A mí me interesa la viabilidad de la empresa y el futuro; que se recupere, que crezca y que vuelva a generar trabajo, que es lo más importante.

Recién hicieron una puntualización sobre que la deuda inicial era de unos USD 20.000.000 de los cuales se pagaron USD 17.000.000, en su mayoría intereses, y quedan pendientes USD 13.000.000.

Con algún margen de error me animo a sacar alguna cuenta. Con respecto a los 226 empleados que tiene la cooperativa y a los 39 que se bajan estamos hablando de un ahorro bruto –vamos a llamarlo así– de aproximadamente USD 1.500.000 al año, quizás USD 1.400.000 –dependiendo del valor que se tome y con muchas comillas todos estos valores porque es simplemente para formarme una idea–, más los 11 futuros jubilados que mencionaron que posiblemente se retiren en este año o en el que viene –no sé–, pero

parece ser que en un corto plazo, quizás estamos hablando de unos USD 300.000, USD 400.000 más de ahorro en salario bruto, vuelvo a decir; USD 1.800.000, USD 1.900.000.

Una parte de estos salarios que se ahorran como costo fijo va a ser usado para contratación de zafrales, o sea que no va a ser un ahorro neto de la cooperativa, sino que en realidad hay que ver cuántos zafrales se van a contratar durante el año... Eso va a generar que parte de esa cifra se destine nuevamente a salario, pero no que sea un costo fijo como hasta ahora.

Entonces, básicamente las preguntas serían: de estos USD 1.800.000, USD 1.900.000 –aproximadamente– ¿cuánto sería el ahorro neto que ustedes están proyectando anualmente que va a quedar de esto? Y, ¿cómo piensan utilizar ese acumulado para el pago de la deuda? Es decir, ¿cómo ustedes proyectan eliminar –si lo tienen proyectado, calculo que sí– en base a este ahorro esos USD 13.000.000 remanentes que les queda de deuda si este ahorro que se va acumulando va a ir una parte a inversión –que supongo que es una necesidad por el tema de la amortización del capital y la desinversión, entiendo todo lo que dijeron– y otra parte a la amortización de deuda? ¿Ya tienen más o menos planificados los porcentajes? ¿En qué horizonte temporal tienen planeado eliminar esa deuda y volver a mejorar la calificación bancaria para acceder a mejores tasas de intereses, etcétera?

SRA. PRESIDENTA. Tiene la palabra el señor García.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Como toda proyección tiene un montón de supuestos, supuestos muy fuertes, entre ellos... Si miramos los últimos tres, cuatro años, con el dólar a dos o tres pesos más la situación de la cooperativa hubiera sido totalmente diferente porque en vez de ganar cero hubiera ganado un millón, dos millones, tres millones. Para doscientos es poco, pero a nosotros nos permitiría subsistir, bajar endeudamiento, que ha ido aumentando, estamos en los niveles más altos de endeudamiento de toda la historia.

Es un paquete de muchas cosas donde es muy difícil decir «esto» va para una cosa, «esto» va para otra. Tenemos un montón de activos de baja o nula productividad intentando vender. De hecho, la tormenta de los otros días nos voló un galpón que teníamos en Nueva Palmira, que estaba a 100 m del puerto, pero quedó en la parte urbana..., hay un arroyito, «acá» está el puerto, navío, y «acá» tenemos unos galpones que no sirven para nada porque quedaron en la parte urbana y no pueden entrar camiones. Así tenemos un montón de activos que se heredaron de las diferentes cooperativas... Ese es un camino que estamos recorriendo. Obviamente, no hay mercado para todas las cosas..., pero la reconversión de activos es una herramienta para abatir deuda –digamos–.

Lo primero y principal es tener un margen positivo. Ojalá sea mayor... Ojalá el dólar vaya un poco más y no se dispare la inflación. Sube la soja... No sé que va a pasar con Trump, con los chinos, con el clima... El negocio en el que estamos es muy complejo y no se sabe lo que puede pasar hacia adelante, entonces proyectar es muy difícil.

Apuntamos a varias cosas: a la reconversión de activos, a abatir la deuda con República Afisa aunque se tome una deuda un poco más cara, pero liberar esos USD 20.000.000, USD 25.000.000 de activos que tenemos inmovilizados en República Afisa porque el Banco solo tasa la parte de inmueble, de terreno y no la parte industrial. Entonces la deuda que hoy está en USD 13.000.000 todos esos activos que nosotros decimos y los tasadores dicen que vale USD 25.000.000 están garantizando una deuda de

USD 13.000.000, pero están todos inmovilizados ahí y el Banco dice que valen USD 8.000.000.

Por lo tanto, es difícil llegar a un acuerdo con República Afisa. No podemos liberar garantía, entonces la idea es –aunque tengamos capitalizaciones de productores, de inversores o lo que podamos– tratar de liquidar esa deuda con República Afisa, armar un fideicomiso, tener otras herramientas... Por este tema estamos trabajando con un estudio buscando alternativas; hemos tenido reuniones con la CAF (Corporación Andina de Fomento) para ese plan de inversiones –que anda arriba de los USD 10.000.000– para modernizar un poco las plantas, para tener un poco más de espacio más cerca del puerto...

La cooperativa es una herramienta, hay una empresa fabulosa, pero lo primero que tenemos que hacer es que empiece a generar ganancias. Si no generamos ganancias van a empezar a cortarnos las líneas de créditos que tenemos hoy, que nos prestan a este flujo por la confianza de que vamos a tener granos más adelante y a empezar a generar dinero. Eso era lo principal y por eso la readecuación de todos los negocios para justamente empezar a generar...

Después viene todo el resto: un proyecto de inversiones muy ambicioso, abatir esa deuda histórica, liberar las garantías, bajar las tasas de interés. Esto es un círculo virtuoso y capaz ahí... ¡Ojalá nosotros podamos estar abriendo sucursales o generando más empleo! Los productores, los dueños de la empresa somos los más interesados en eso: en crecer y que la empresa sea más grande. Obviamente que no nos gustan estas decisiones, pero son necesarias y no se podía esperar más. Hace cinco años que veníamos con los seguros por desempleo, con todas las herramientas posibles apostando a crecer, esperando a que el dólar suba un poquito, etcétera, etcétera, pero llegó un punto en el que hay que ponerse muy fino y hacer todo este tipo de cosas para mejorar la rentabilidad.

SRA. PRESIDENTA. Muchas gracias.

Tiene la palabra el señor Edil Casaretto.

SR. MARCELO CASARETTO. Gracias, señora Presidenta.

Voy a mocionar que se dé trámite a todo lo actuado en la noche de hoy sin la previa aprobación del acta.

SRA. PRESIDENTA. Está a consideración la moción del señor Edil Casaretto.

(Se vota).

Afirmativa 29. (tm)/

Queremos agradecer a los directivos de Copagran por la deferencia que tuvieron y decirles que estamos a las órdenes.

SR. JUAN MANUEL GARCÍA. Gracias por la invitación y por la preocupación, sobre todo.

Estamos a las órdenes.

SRA. PRESIDENTA. Damos por finalizada esta sesión extraordinaria. (Hora 22:12).

ooo---00o---ooo