

CAJA DE JUBILACIONES Y PENSIONES
DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS

DIRECTORIO
15° Período
Acta N° 103 – Sesión
25 de julio de 2019

En Montevideo, el veinticinco de julio de dos mil diecinueve, siendo la hora quince, celebra su centésima tercera sesión del décimo quinto período, el Directorio de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios.

Preside el Sr. Director Doctor (Médico) GERARDO LÓPEZ, actúa en Secretaría el Sr. Director Arquitecto WALTER CORBO y asisten los Sres. Directores Doctor (Médico) ROBERT LONG, Doctora (Odontóloga) MARTHA CASAMAYOU, Ingeniero ÓSCAR CASTRO, Doctor (Abogado) ARIEL NICOLIELLO y Economista ADRIANA VERNENGO.

En uso de licencia reglamentaria el Sr. Director Dr. Odel Abisab.

En uso de licencia extraordinaria los Sres. Directores Dr. Gonzalo Deleón y Dr. Federico Irigoyen.

También asisten el Sr. Gerente General Cr. Miguel Sánchez, el Oficial 2° Sr. Gerardo Farcilli y la Adm. II de dicho Departamento Sra. Dewin Silveira.

1) ACTA N° 99. Res. N° 490/2019.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO recuerda que en relación a la modificación al reglamento de licencias, con respecto a la licencia por maternidad se había incorporado extenderlo a las 14 semanas en lugar de los 90 días iniciales. Después aparece una referencia al plazo que se puede postergar para el puerperio y no sabe si esto viene de la redacción anterior y si no se debería también en eso tomar lo que dice la ley. La ley dice 6 semanas antes y 8 después, con autorización del médico podrá el período anterior pasarlo para la etapa posterior. Como está puesto en días y no en semanas, no sabe si se chequeó que sea compatible una cosa con la otra. Simplemente es una duda que le surgió con la lectura.

El Sr. PRESIDENTE entiende que entonces se podría poner lo que dice la ley.

ACTA N° 103 – Pág. 2
25.07.2019

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO cree que podría ser una opción poner como dice en la ley en cuanto a las 14 semanas y también en cuanto al plazo anterior y posterior.

El Sr. Director Dr. LONG agrega que tiene algunas observaciones para realizar a dicha acta. Con respecto al tema de la supuesta postergación de recursos o asuntos de afiliados, se había solicitado a Secretaría que realice un relevamiento de información. El Jefe del Departamento explicó las dificultades de realizar ese tipo de relevamientos, ante lo cual estuvo totalmente de acuerdo en que ese trabajo no se hiciera, pero no se dijo que no constara en el acta dicha solicitud. Hubo una confusión en ese aspecto y trajo lo que se agregaría al acta, si el Directorio está de acuerdo, para reflejar esa situación.

El Sr. PRESIDENTE propone, atento a que hay diversas modificaciones a realizarse, que se postergue la consideración del acta.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Postergar su consideración para la próxima sesión de Directorio.

ACTA N° 100

En elaboración.

ACTA N° 101

En elaboración.

ACTA N° 102

En elaboración.

El Sr. PRESIDENTE propone alterar el orden del día a efectos de recibir en Sala al Dr. Garmendia y considerar el punto 11 del mismo “Convenio AFCAPU, estatuto del funcionario y reglamento de concursos”

Así se acuerda.

11) ASUNTOS VARIOS

CONVENIO AFCAPU, ESTATUTO DEL FUNCIONARIO Y REGLAMENTO DE CONCURSOS. Rep. N° 275/2019. Res. N° 491/2019 y Res. N° 492/2019.

El Sr. PRESIDENTE aclara que lo que está considerando no es algo nuevo. Recuerda que en el convenio firmado en diciembre del año pasado, una de las cláusulas establecía que se iba a seguir trabajando en determinados temas que estaban pendientes y se iba a tratar de llegar a acuerdos, para lo cual se establecía un plazo. Ese plazo fue extendido por resolución de Directorio, atento a la solicitud realizada en base a la necesidad de continuar con las negociaciones. Al día de hoy hay un acuerdo en el que, si Directorio está de acuerdo, estarían en condiciones de firmarlo, para lo cual quieren que previamente el Cuerpo escuche al Dr. Garmendia.

El Sr. Director Ing. CASTRO señala que recién ve todo este material. Tendría que comparar el documento anterior con este y ver qué se modificó, qué se acordó, para tener una votación a consciencia.

Por otro lado cree que, así como ellos recién se ponen en contacto con el documento, la Comisión Asesora tiene menos conocimiento. Considera que para respetarla como tal tienen que tener la documentación y poder tener su impresión, ya sea a favor o en contra, pero de cualquier manera respetar esa Comisión porque en definitiva es Asesora y no transmitirle como algo consumado, cree que no corresponde, de acuerdo a su forma de actuar.

El Sr. Director Secretario Arq. CORBO recuerda que el Dr. Garmendia ya ha estado en Directorio informando al respecto.

Siendo la hora quince y dieciséis minutos ingresa a Sala el Dr. Garmendia.

El Dr. Garmendia da cuenta que preparó un breve resumen y tres documentos complementarios que comprenden, el proyecto de reforma del Estatuto del Funcionario, el proyecto de reforma del Reglamento que ahora pasa a llamarse “de Concurso para la provisión de vacantes y pruebas de suficiencia” y convenio colectivo, el cual es el documento en el que se plasma el hecho de que se ha llegado a un acuerdo con AFCAPU para reformular la redacción de esas otras dos normas referidas. El resumen incluye las características fundamentales de esas modificaciones, han sido centenares los cambios, algunos de carácter muy accesorio como cambiar cierta redacción o reordenar los temas. Pero para que el Directorio pueda tener a la vista todos los cambios, los importantes y los no tanto, utilizando la herramienta de “control de cambios” se presenta la redacción del texto actual con una columna en la que se aprecian todas las modificaciones.

Como adelantó el Presidente esto es un trabajo que comenzó a desarrollarse el año pasado, cuando estuvieron negociando con AFCAPU las modificaciones a introducir al Estatuto, que finalmente terminaron siendo a fin de año una modificación relativamente menor, que apuntaba solamente a la redacción de lo que había sido el artículo 15 bis y que dejó planteada la conformación de una Comisión bipartita para continuar trabajando en la reforma del Estatuto y del Reglamento de Concursos. Esta Comisión trabajó durante todo este año, se reunieron con el Gerente General y AFCAPU en 24 oportunidades, entre el 23 de enero y el 11 de julio pasado. Revisaron el Estatuto y el Reglamento en forma

completa. No solo apuntaron a reformar el punto fundamental que motivó esta negociación que era el trámite de los concursos, sino que aprovecharon para estudiarlo y analizarlo completamente. Tuvieron la suerte de contar con un interlocutor que asumió la tarea con gran profesionalismo, lo quiere destacar, generó un equipo de trabajo que tenía una mezcla de personas que negociaban y personas que durante muchos años se fue nutriendo de una cantidad de cuestiones prácticas de cómo funcionan los concursos, de cómo funciona la estructura de los escalafones y la carrera funcional en la Caja, que aportó una cantidad y muy rica cantidad de elementos técnicos para tratar de mejorar el Estatuto, para tratar de hacerlo más claro, más dinámico, más amigable para la lectura y aplicación, lo que permitió avanzar de una manera muy dinámica y sobre todo muy buena. Fue notorio que esta negociación se desarrolló, con puntos de discusión normalmente que no estuvieron ajenos, pero con un espíritu compartido de tratar de hacer un buen trabajo, que pudiera ser provechoso para la Institución. Entonces es una revisión integral del Estatuto. El vigente hasta que este proyecto se apruebe, había tenido a lo largo del tiempo, cantidad de enmiendas, inserciones y modificaciones que en cierto punto lo habían transformado en un documento un poco desordenado con incoherencia e incongruencias. Ahora se pasó a formular íntegramente un nuevo Estatuto, que trata de resolver los problemas que tenía antes. Este documento gana coherencia, unidad, y claridad. Los elementos que vale la pena destacar son que ahora queda plasmado con toda claridad que los ingresos a la Caja y la provisión de vacantes, son en todos los casos por concurso. Incluso en relación a determinados escalafones, donde antes estaba plasmada la designación directa como la forma de designación de quienes iban a ocupar las vacantes, como era el caso del escalafón de Dirección, ahora está consagrada la modalidad del concurso. En el escalafón de Servicios hay una pequeña diferencia para el ingreso de personal, pero en ese caso incluso, se aclara que el ingreso debe ser mediante procedimientos de selección que garanticen objetividad y transparencia. En el literal d del punto 2 del informe se detallan los cambios más importantes. Simplemente ahora va a destacar los que son más trascendentes. Por iniciativa del AFCAPU se extrajo del Estatuto todo el procedimiento que hacía referencia al trámite de los concursos, y pasan a quedar incorporados y desarrollados en el Reglamento de Concursos y este pasa a ser un anexo del Estatuto. Entonces con esto se gana en claridad en las dos normas. También los concursos se hacen mucho más dinámicos, a través de una serie de soluciones que se incorporaron, por ejemplo un tema que trancaba mucho el desarrollo era referente a las notificaciones personales. Muchas veces por imposibilidad de notificar personalmente a un funcionario, se demoraba la posibilidad de pasar a la segunda etapa, entonces se modificó ese aspecto y en materia de concursos se pueden hacer notificaciones vía mail, con una serie de mecanismos para garantizar que el mensaje llegue a su destinatario.

El Sr. PRESIDENTE agrega que esas dilaciones en los concursos, era lo que todos se quejaban que terminaban en pago de retroactividades. Con esto se corrige y se deja de pagar retroactividades porque se agilizan los concursos para que no suceda eso.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez señala que, en ese sentido, hay otros aspectos que también contribuyen a esto, por ejemplo, cuando se reduce la cantidad de instancias de los concursos. Se trabajó en el sentido práctico de minimizar la posibilidad de pago de retroactividades, no coartando el derecho existente, sino, promoviendo la celeridad necesaria en los concursos, que implique no tener demoras para llenar las vacantes.

El Sr. Director Ing. CASTRO consulta si en caso que se produzcan demoras por causas de reclamaciones de funcionarios de cualquier otra índole que no sea de carácter administrativo sino que sea atraso por cualquier otra índole que la Administración de la Caja sea responsable. ¿Ese atraso se cuenta para la retroactividad?

El Dr. Garmendia explica que ese punto se estuvo planteando, recibieron muchas objeciones también. A veces no hay más remedio que presentar los recursos y las reclamaciones, porque a veces, y tienen razón en esa apreciación, pueden ser el resultado de errores, que se cometen en el proceso anterior. Las soluciones genéricas no las pudieron consolidar. Hicieron un gran esfuerzo en ese sentido, lo plantearon. A veces las cosas no son blancas o negras pero hoy están mucho mejor que como estaban. Primero, porque los concursos hoy se pueden terminar en el tiempo que está previsto para evitar el pago de retroactividades, porque por ejemplo ahora el tema de las notificaciones, aunque parezca superfluo, este tipo de cosas eran las que demoraban el proceso.

Recuerda que antes los concursos tenían tres etapas o instancias, y una discusión en vuelta acerca de si el que se había presentado en primera instancia y había sido eliminado podía o no volver a presentarse en la segunda o en la tercera cuando quedaba comprendido dentro el ámbito subjetivo de las personas. Ahora, como regla general los concursos tienen dos etapas, dos instancias, el que pierde la primera no se puede volver a presentar a la segunda. Hay un único escalafón en el que en una circunstancia muy especial se puede habilitar una tercera instancia del concurso, pero cuando la misma se habilita, no se aplica la retroactividad, si no que la designación corre desde el momento en el que Directorio emite la resolución, refiere al escalafón de computación.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que cuando se produce una vacante, de alguna manera se está pensando en un rediseño de la organización, entonces esa vacante en ese rediseño quedaría fuera de concurso ¿eso se tuvo en cuenta?

El Dr. Garmendia explica que cuando se crean cargos no se aplica la retroactividad. Esto también era algo que se discutía, entonces queda expresamente excluido. También queda expresamente excluido, que había dudas acerca de la interpretación, la aplicación de la retroactividad para la provisión de vacantes en el escalafón de dirección, que no se aplican.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez agrega que, dado que no todos los gerentes estaban en el escalafón de dirección, un cambio sustancial que operará en el estatuto es que todos ellos pasan a formar parte del escalafón de Dirección. Entonces también por

ese lado se evitan las retroactividades a gerentes que hoy estarían vigentes, para los cargos técnicos.

El Sr. Director Ing. CASTRO consulta quién declara vacante un cargo cuando se vacía. Entiende que el cargo puede no ser un cargo vacante si bien se fue quien lo estaba desempeñando, pero como hay un rediseño, no se lo declara vacante. Entonces si se lo declara vacante es porque se piensa seguir con la estructura, entonces ahí sí empiezan a correr los tiempos, pero si no se lo declara vacante, ¿corren igual los tiempo?

El Dr. Garmendia explica que la vacancia no depende de una declaración.

El Sr. Director Ing. CASTRO entiende que la vacancia depende de una reestructura, de una política de rediseño administrativo. Entonces ¿cuándo se declara vacante?

El Dr. Garmendia señala que si el concepto de vacante dependiera de una declaración, el Directorio tendría la llave de la carrera administrativa de los funcionarios por ejemplo, lo cual es un derecho que está establecido en el Estatuto.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que, si por ejemplo se quiere tirar abajo un área, que desaparezca, entonces no va a quedar vacante porque no va a existir más, pero la persona que estaba desempeñando los cargos, algunas se fueron por jubilación por ejemplo.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez entiende que lo que está planteando el Ing. Castro, se asemeja mucho a la situación del Ingeniero Forestal. Cuando el Ingeniero en materia Forestal se jubile, él ha insistido en conversaciones con AFCAPU, que eso no se puede considerar una vacante.

El Sr. Director Ing. CASTRO explica que él no se está refiriendo a un cargo en particular, se refiere en forma genérica como concepto. Quiere rediseñar un área, la quiere dar de baja y poner en marcha otra área, pero en el área que quiere dar de baja, tiene funcionarios, algunos se fueron, pero otros quedan. Entonces esos cargos que las personas se fueron ¿quedarían vacantes o no? Es un cargo que en principio quedaría vacante porque el que lo ocupaba se jubiló, pero no se quiere reubicar, poner gente.

El Dr. Garmendia explica que eso no es tan sencillo porque cruza varias cuestiones como el de la reestructura. Recuerda que ese tema, es otro que durante muchos años estuvo en negociación con AFCAPU. Ellos sostenían que había una reestructura y nosotros decíamos que no lo había. Acá lo que se enfoca es la cuestión del Estatuto y lo que este establece. En él hay una regla que es muy sensible, es un derecho fundamental de los funcionarios, que es el derecho a la carrera administrativa. Ese tema que se plantea es extremadamente sensible porque afecta ese aspecto del Estatuto, que desde hace mucho

tiempo se establece como un derecho de los funcionarios. Esa posibilidad habría que plantearse como eventual materia de negociación, porque se estaría planteando una reestructura. Si se elimina el cargo no va a haber más vacante y por lo tanto no se va a proveer.

El Sr. Director Ing. CASTRO expresa que entonces habría que negociar cada vez que se plantea una reestructura. Hoy por hoy cambios externos en las administraciones son muy veloces.

El Dr. Garmendia plantea que esto es un proceso que se está comenzando a transitar. El año pasado se abrió un espacio de negociación con determinadas características, que prácticamente durante doce o trece años jamás se había presentado, que les permitió avanzar hasta este punto, tocando un tema importante y delicado.

A su juicio, para valorarlo, no se puede perder de vista la situación que tenían. Hoy puede parecer poco significativo cuando se piensa en lo mucho que falta, pero en lo que era el panorama hace un año y medio, esto era impensable. Mirando por el retrovisor esto es extremadamente significativo.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO expresa que el tema de evitar pagar esas retroactividades, no implica que la Caja va a pagar menos y que los funcionarios van a percibir menos, sino que se va a estar haciendo el trabajo por el cual se paga porque asciende y cobran en el mismo momento.

El Sr. PRESIDENTE explica que antes se podía dar la situación en que se cobraba por un trabajo que no se había realizado y ni siquiera el funcionario había ocupado ese cargo.

El Dr. Garmendia informa que continuando con las modificaciones, había una cantidad de otras referencias que aclaran algunos aspectos en que se habían generado controversias, por ejemplo de qué manera se solucionaba la impugnación de las evaluaciones primarias que había hecho el Gerente General respecto de funcionarios que no eran gerentes. Se consagró la solución que se había negociado que refiere a que en ese caso, el Tribunal se integra con un delegado designado por la organización más representativa de los funcionarios y dos directores.

Por otro lado la reforma del Reglamento de Concursos también se encaró de la misma manera que la reforma del Estatuto, se revisó íntegramente todo el reglamento y se consagraron diferentes soluciones, como por ejemplo se incorporaron reglas que se aplican a las pruebas de suficiencia, las cuales no estaban reguladas, se regula el funcionamiento de los tribunales de concurso y pruebas de suficiencia. Se regulan las instancias de concurso, se reducen a dos y se trata de darles la mayor dinámica posible para evitar que se superen los plazos que recién se mencionaban. Hay una regulación especial de los concursos del escalafón Computación, con esa tercera etapa a la que se refería para casos concretos. Queda regulado, lo cual no existía, la provisión de vacantes

para el escalafón de Dirección, antes era por designación directa. Se ordena también el tema de los puntajes que se le atribuyen a cada ítem en los concursos. En el Estatuto también se definieron algunos escalafones que existían pero que no tenían definición, por ejemplo el escalafón de computación. Se mejoró la redacción del escalafón de Dirección.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que por un lado queda el escalafón Profesional y como algo bien diferente, los profesionales referentes a los sistemas informáticos. No entiende por qué se hizo ese divorcio entre profesionales y profesionales vinculados a la informática.

El Dr. Garmendia explica que en el escalafón de Computación, no todos son profesionales. Algunos son idóneos. Entonces por eso la definición del escalafón Computación dice: “se integra por aquellos cargos que no perteneciendo a los escalafones de Dirección o Profesional, se disponga deba ser desempeñado por idóneos, técnicos, o profesionales universitarios con formación en informática, computación o tecnología de la información y comunicación”. Lo que se contempló fue precisamente esa circunstancia.

El Sr. Director Ing. CASTRO consulta si el nivel salarial está equiparado.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez informa que el escalafón de Computación tiene su propia escala porque es diferente al escalafón Administrativo y al escalafón Profesional. Una de las razones de la diferencia es precisamente porque si bien pueden ser técnicos pueden no ser profesionales. Entonces en los cargos de jefatura por ejemplo están equiparados. En el caso del gerente ya no forma parte del escalafón de Computación sino pasaría a integrar el de Dirección. Los otros cargos no son comparables porque no tienen los mismos grados que los demás escalafones. Hay más grados por ejemplo en uno que en otro.

El Sr. Director Ing. CASTRO consulta cómo queda salarialmente.

El Dr. Garmendia plantea que el escalafón de Computación tenía una existencia separada del escalafón profesional, lo que no tenía era una definición en el Estatuto.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que por ejemplo los analistas son profesionales, si está afiliado a la Caja es un profesional, no es un técnico.

El Dr. Garmendia plantea que lo que se trató en la Comisión es que integran el escalafón de Computación personas que son profesionales y personas que no lo son, que son idóneos, técnicos.

El Sr. Director Ing. CASTRO consulta si están equiparados.

El Dr. Garmendia expresa que eso no lo puede responder, lo que le puede decir es lo que llevó a definir el escalafón de Computación.

El Sr. Director Ing. CASTRO entiende que hay una relación biunívoca, las definiciones de escalafones y los temas de remuneración también. Esa relación tiene que estar bien equilibrada y en consonancia una con la otra.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez señala que sin duda tiene que haber una correlación entre los conceptos y las remuneraciones. No puede estar de acuerdo técnicamente en que haya una correspondencia biunívoca, en la medida que son dos subconjuntos que no tienen la misma cantidad de individuos.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que acá no se están analizando individuos, se están analizando cargos con su correspondiente salario.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez expresa que los cargos no tienen correspondencia biunívoca en la medida en que no hay la misma cantidad de cargos en un escalafón que en el otro. Esa definición no fue objeto de esta negociación, eso es una cuestión salarial que trasciende lo que se hizo en esta instancia. No discute que pueda mejorarse, pero aclara que no fue objeto de esta negociación.

El Dr. Garmendia cree que estos son los puntos más importantes a destacar. La idea era que el Directorio pudiera visualizar todo. Hay cantidad de aspectos que no ha mencionado porque son lineamientos de redacción, de estructura, de orden, de organización de la norma, de clarificación de conceptos. El Estatuto tenía años de generación de dudas acerca de la aplicabilidad de ciertos artículos. Considerando esas dudas que se han ido planteando, mejorar y resolverlas con una redacción más clara.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez agrega que un aspecto relevante del Reglamento de Concursos es que se mejoró sustancialmente también, la calificación necesaria para acceder a cargos de Gerencia y Gerencia General. Se daba la incoherencia de que se era más exigente en cuanto a las cualidades o los atributos necesarios, en cuanto a antigüedad, conocimiento, etc., para acceder a otros cargos de la Institución, que al de Gerente o Gerente General. Entonces ahora se equipararon las exigencias, al menos planteando un grado de experiencia y de conocimiento suficiente de la organización como para poder postular a ese cargo.

El Sr. Director Secretario Arq. CORBO reafirma en todas esas instancias que se vienen llevando, el recordar de dónde se partió, de cómo se viene trabajando y considera que no es un tema menor y que además se seguirá trabajando. Esa es la idea para seguir de común acuerdo avanzando y mejorando a la Institución Caja. A veces no se debe mirar como una foto sino que verlo como una película. Considera importante remarcar eso.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez agrega que en línea de lo expresado por el Arq. Corbo, una de las cosas más importantes que se puede sacar de esto, no es lo que se acaba de explicar sino la forma de relacionamiento de trabajo conjunto que es inédito también, como se señaló hubo veinticuatro reuniones, cada una con una duración entre dos y tres horas, algunas más y en los intermedios entre reunión y reunión, le consta que hubo trabajo de ambas partes para poder llegar a esto. Eso es lo importante de ser destacado, una forma de trabajo caracterizada por la coherencia, donde se pueden expresar dos puntos de vista, donde se habló abiertamente, muchas veces discrepando en cuanto a conceptos, pero arribando a soluciones, y que en línea con lo que decía el Arq. Corbo, se sigue trabajando más allá que se haya cumplido con el objetivo fijado en el Convenio que se determinó en diciembre, esto es una foto de un proceso. Esto no termina un proceso, esto culmina una obligación que habían asumido ambas partes, pero ese proceso va a continuar porque así está planteado.

El Sr. PRESIDENTE plantea que más allá del resumen verbal que ha hecho el Dr. Garmendia, le gustaría que el documento de resumen elaborado, como tal quede en el acta porque marca algunos puntos importantes. Como dice en el resumen y como dijo el Gerente General, desde el 23 de enero hasta el 11 de julio hubo 24 reuniones, no es poca cosa, eso demuestra trabajo, compromiso. En resumen consiste en una revisión integral del Estatuto que gana en coherencia, unidad y claridad. Propone que este documento quede en actas y luego hacer algunas precisiones.

Así se acuerda

“Montevideo, 23 de julio de 2019

Se presentan tres documentos a la consideración del Directorio, a saber: 1) proyecto de convenio colectivo; 2) proyecto de Estatuto del Funcionario; 3) proyecto de Reglamento de Concurso para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia.

- 1) Proyecto de convenio colectivo, que contiene dos puntos principales:
 - a. los resultados del trabajo cumplido en el marco de la comisión bipartita creada por el convenio de fecha 27 de diciembre de 2018 (proyecto de Estatuto del Funcionario y proyecto de Reglamento de Concurso para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia).
 - b. Convenir la incorporación en calidad de empleados permanentes de una nómina de diez personas que actualmente revisten la condición de empleados temporarios.
- 2) Proyecto de Estatuto del Funcionario
 - a. El texto es resultado de las negociaciones y trabajo conjunto desarrollado en el marco de la comisión bipartita creada por el convenio colectivo de diciembre de 2018. Dicha comisión se reunió en 24 oportunidades, entre el 23 de enero y el 11 de julio de 2019.
 - b. El proyecto consiste en una revisión integral del Estatuto, lo que representa una variante en relación a la modalidad (de enmiendas e inserciones) que hasta la fecha se había venido aplicando a los efectos de realizar ajustes a esta norma. El método que ahora

ha sido aplicado, permite que el texto resultante gane en coherencia, unidad y claridad, virtudes que el anterior había perdido como consecuencia de la técnica aluvional con que se había ido construyendo a lo largo del tiempo.

c. Para facilitar la visualización de los numerosos cambios introducidos, se adjunta al presente un documento en el que se pueden apreciar claramente y con el debido detalle, todos y cada uno de ellos, es decir, desde los más insignificantes hasta los de mayor envergadura. Teniendo en cuenta que las modificaciones introducidas suman varias decenas, a los efectos de evitar el riesgo de que en el intento de elaborar una síntesis descriptiva podamos padecer alguna involuntaria omisión, consideramos preferible remitir a los Directores al análisis del mencionado documento.

d. Sin perjuicio de esto, también estimamos oportuno destacar algunos de los conceptos más importantes del nuevo texto:

i. Por regla de principio, el ingreso a la Caja es por concurso, salvo en el Escalafón de Servicios (donde deberá ser mediante procedimientos de selección que garanticen objetividad y transparencia) y demás casos que la normativa habilite otra modalidad de ingreso. La regla para los ascensos también es el concurso, eliminándose la hipótesis de la designación directa.

ii. Se aclaró la redacción de la norma que habilita al Directorio a cesar a un funcionario a los seis meses de ingresado si no tiene un rendimiento satisfactorio (manteniéndose la opción de extender la vinculación por otros seis meses).

iii. Se mejoró el sistema de notificaciones, habilitándose la posibilidad de que las concernientes a concursos o pruebas de suficiencia se realice mediante correo electrónico, lo que dinamizará la tramitación de estos procedimientos.

iv. Se mejoró y precisó la definición de los distintos Escalafones, incorporándose la del Escalafón de Computación, que existía como tal, pero carecía de una definición.

v. Se aclaró que la ordenación jerárquica de los funcionarios se organiza por grados, conforme a la estructura organizacional y escala presupuestal; y no necesariamente “dentro del Escalafón”, como antes rezaba el texto del Estatuto.

vi. El procedimiento para la tramitación de los concursos se extrae del cuerpo del Estatuto, para quedar integrado al Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia. Con esto, el Estatuto mejora su estructura y claridad. El Reglamento se incorpora como un Anexo al Estatuto.

vii. En materia de provisión de vacantes se mantiene la regla de que se realizará, en primer lugar, mediante llamados internos, pero se aclara que cumplida esa instancia, queda habilitado el llamado abierto para proveer: a) en los escalafones Administrativo y de Servicios: cargos del grado inferior; b) en los escalafones Profesional, de Dirección y Especializado: todos los cargos; c) en el escalafón de Computación: todos los cargos, excepto Analistas I, II y III.

viii. Plazos para proveer las vacantes: se mantienen los vigentes. Se aclara que las “retroactividades” no son exigibles en el caso de provisión de vacantes del escalafón de Dirección, ni en el escalafón de Computación (en este caso, cuando sea necesario habilitar la tercera fase del concurso), ni para provisión de vacantes mediante cambio de Escalafón o por provisión de cargos creados.

- ix. Se aclaró la redacción del proceso que corresponde cumplir a los efectos de las “evaluaciones por desempeño”, solucionándose la forma en que se procesarán las objeciones opuestas contra las evaluaciones preliminares formuladas por el Gerente General a funcionarios de jerarquía inferior a Gerente.
 - x. Se mejoró la redacción de las normas referidas al régimen de subrogaciones interinas.
 - xi. Se incorporó la referencia al Grupo Asesor en materia de faltas y ceses, que había sido creado por convenio colectivo anterior y que su inserción en el Estatuto se encontraba pendiente de concreción.
- 3) Proyecto de Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia.
- a. Del mismo modo que se procedió en el caso del Estatuto, el proyecto de Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia, es el resultado de una revisión integral del Reglamento de Concursos para Ascensos vigente a la fecha.
 - b. Se adjunta un documento en el que se pueden apreciar todos y cada uno de los cambios incorporados.
 - c. No obstante, también se destacan los principales aspectos del nuevo Reglamento:
 - i. Se incorporan las reglas que aplican a las pruebas de suficiencia.
 - ii. Se regula la conformación y funcionamiento de los tribunales de concurso y pruebas de suficiencia.
 - iii. Se regulan las instancias de los concursos, con la finalidad de simplificar y acelerar su tramitación. En esta línea, por ejemplo, se reducen a dos las instancias de los concursos, aclarándose que ambas forman parte del mismo concurso y que, por consiguiente, quienes postulen a la primera instancia y sean descartados, no pueden presentarse en la segunda instancia.
 - iv. Se regulan, en forma especial los concursos del Escalafón de Computación, habilitándose en este caso una tercera instancia en determinados casos concretos (con las mismas salvedades que para el caso anterior)
 - v. Se regula el procedimiento para la provisión de vacantes en el escalafón de Dirección (que hasta ahora podían ser resueltas mediante designación directa)
 - vi. Se mejora y dinamiza el procedimiento de las notificaciones en los concursos.
 - vii. Se ordena el procedimiento de los llamados a concurso y pruebas de suficiencia.
 - viii. Se ordenan y clarifican los puntajes generales de los concursos, según escalafones y se incorporan criterios para el cálculo de la antigüedad, calificaciones y méritos.”

El Sr. PRESIDENTE señala que hace un año asumió el cargo de Presidente en ejercicio y tomó como bandera tratar de ver si se podía solucionar todo este tipo de aspectos que venían con problemas desde hace muchísimos años. Era histórico en la Caja los conflictos, los problemas con AFCAPU, y todo una serie de cosas que estaban escritas sumadas y emparchadas unas arriba de la otra, que motivaba que la Caja tuviera serios problemas. Tomó esta bandera, algunos decían que era imposible lograr algo, está en actas, se tenía fe. También es verdad, porque no hay que hacerse trampa, de que hubo un

cambio en la dirección de AFCAPU, que permitió un relacionamiento de otra manera y que permitió el diálogo y el intercambio de opiniones y de posiciones. Con mucho trabajo se logró lo que hoy se estuvo comentando. Pero esto no lo piensen que lo hizo solo, lo hicieron con el Arq. Corbo que estuvo en todo momento acompañando. Agradecer al Gerente General por todo el trabajo que puso en esto y también agradecerle mucho al Dr. Garmendia porque realmente más allá de lo que es su obligación como alguien que trabaja justamente con Directorio, no es lo mismo que ponerse esto al hombro y realmente no solo cumplió con su trabajo sino que se lo puso al hombro. Esto se agradece. Se agradece porque no es lo mismo, no es lo mismo cumplir con su trabajo que ponérselo en el hombro y realmente se siente muy orgulloso de haber logrado este objetivo. Muy orgulloso porque se han corregido un montón de cosas que llevaba muchos años sin corregirse y se logró no solo corregirla sino paz. Hoy no hay carteles fuera de la Caja, hoy no hay camiones con parlantes afuera de la Caja, no hay agresiones, ni hacia el Directorio ni hacia la Institución, ni desde el Directorio, ni desde la Institución a nuestros trabajadores, que son parte de la Caja y lo dijeron desde el primer día. Es más: son la Caja, todos acá se van a ir y los trabajadores van a seguir estando, o sea que si no logramos esa mancomunidad entre todos, no se iba a mejorar, y lo lograron. Cree que una de las cosas más importantes que dejan no es el documento firmado, sino eso que es el relacionamiento, que queda una posibilidad de seguir conversando y seguir mejorando y es en base a ese relacionamiento que se logró. Cree además que eso, si están las condiciones dadas, por un tema estratégico de que ambas partes lo quieren, debería firmarse hoy. Esto es bueno para la Caja, los trabajadores creen que esto es bueno para la Caja, no ve que haya algo que impida que esto se resuelva hoy.

Pone a consideración la aprobación de este documento y de este acuerdo que se ha logrado que es una extensión en realidad del acuerdo que ya se firmó por los siete directores en el mes de diciembre.

El Sr. Director Secretario Arq. CORBO agrega a todos los agradecimientos, que cuando estos temas estuvieron en Directorio, en Comisión General o no, siempre las resoluciones y buscando los consensos fueron unánimes que en definitiva también fortalece la negociación que se fue llevando adelante. Considera bueno destacarlo.

El Sr. PRESIDENTE recuerda que el Directorio estuvo en todo momento enterado de hacia dónde apuntaba y la Mesa de la Comisión Asesora y de Contralor también. En todo momento cada quince días, en reunión de Mesas dentro de todas las cosas que se iban comunicando, se informaba en qué venían los acuerdos, las negociaciones con AFCAPU. La Mesa de la Comisión Asesora y de Contralor estuvo a lo largo de todo este tiempo, enterada de todo este proceso.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO coincide con lo que se ha expresado. Este es un muy buen trabajo desde el punto de vista técnico, desde luego eso obedece a la calificación técnica del Dr. Mario Garmendia quien es nuestro asesor laboral, pero también a la buena voluntad y disposición que se relató, de la parte sindical para trabajar,

dedicarse a este tema y aportar. No es ninguna sorpresa, más allá de que ahora tienen la versión definitiva, en esto no hay ninguna sorpresa, los diferentes temas que han sido tratados acá están incorporados, son temas que se han venido trabajando en consulta permanente con el Directorio. Cree que esto refleja adecuadamente el estado de la negociación con todos los avales y las variaciones que ha tenido a lo largo de todos estos meses y que no pueden dilatar más en definitiva la aprobación de este tema. No solo porque lo considera justo y adecuado que lo voten en la última sesión que está el Dr. López Secchi, quien ha tenido un rol fundamental también en todo este proceso igual que el Arq. Corbo. De modo que le parece lo más correcto que el Dr. López Secchi esté firmando el acuerdo en el día de hoy, además porque en el Convenio Colectivo que se suscribió, se fijó un plazo para llegar ahora a este acuerdo, el cual fue prorrogado varias veces con la buena voluntad de AFCAPU, evidentemente en un marco de buena fe avanza la negociación y la disposición de las partes y la conciencia de todos, pero habiendo ahora llegado al resultado final de ese proceso, le parece que también es pertinente no dilatar más esta cuestión y cerrar definitivamente este acuerdo en el día de hoy.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que recién ve los documentos y tampoco tuvo tiempo de leerlos y a consciencia conocerlo y aprobarlo. No desconoce el trabajo que se ha realizado y el asesoramiento del Doctor, pero es su costumbre, por un tema de ética, si no conoce en profundidad un tema, no le gusta dar su aprobación. Tampoco se va a oponer a que se haga. No ha leído a cabalidad todo este tema, no sabe dónde estuvo en este tiempo pero recién ve los documentos y no los ha podido leer, a lo sumo pudo leer muy rápidamente el repartido para esta sesión y no tuvo mucho tiempo para analizarlo en profundidad. Normalmente le gusta hacer las cosas y estar bien seguro y bien tranquilo de las cosas que firma, entonces ese es su planteo.

La Sra. Directora Dra. CASAMAYOU quiere destacar los logros, los cuales han sido gracias al aporte y a la actitud de todas las partes que intervinieron en esta negociación. Lo que está votando es esta negociación que no se termina acá, que puede haber aportes y se va a seguir negociando y aportando quienes crean o consideran que se puede mejorar otros puntos que a lo mejor no se trataron acá, en un futuro tratarlo. Quiere destacar que tanto para el clima interno como para la imagen externa para la Caja, el que haya esta paz, que se haya trabajado y sin haber interrupciones, considera que es muy bueno, hay que destacarlo y felicita a todos los que han intervenido en esta negociación que considera que es un paso muy importante y que se abre a que se siga trabajando en el mismo clima para logros internos y externos.

El Sr. Director Dr. LONG expresa que personalmente valora enormemente desde el punto de vista político. Se vivieron el año pasado situaciones muy desagradables y reconoce que el horizonte que tenían era complejo, muy complejo, el horizonte mirando hacia la interna y sobre todo hacia la externa, frente a los profesionales y frente a la opinión pública. Cree que ha sido un logro político considerable, se va a adherir en un 100%, cree que es uno de los logros más importantes de este Directorio, en un asunto que

han escuchado hace años, no solo estaba empantanado sino que se venía complicando cada vez más. Este Directorio y quiere destacar este Directorio, tuvo la capacidad suficiente, atrás de sus asesores, de poder sortear con un enorme éxito varias dificultades, si bien puede discrepar con muchas cosas, en este aspecto más que felicitar, agradece el esfuerzo que han hecho, porque es un tema muy difícil, muy complejo y cree que para el futuro cercano y a mediano plazo, auguran que las cosas van a venir bien. Desde ya adelanta que va a votar afirmativamente.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO felicita a todos los que participaron en este proceso porque realmente esto pone fin a un montón de problemas que se vienen arrastrando hace muchos años y que esta decisión redonda en una mayor eficiencia de esta Caja como Institución y también, al arrojar claridad a muchas cosas que no estaban tan claras antes, mejora el relacionamiento entre las partes y esto es clave para trabajar en buen clima y poder sacar la Caja adelante.

El Sr. PRESIDENTE pone a consideración el documento.

Se resuelve (Mayoría 6 votos afirmativos, 1 abstención): Aprobar el texto del acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Bipartita para la firma del convenio. (Ver en Anexo I).

El Sr. Director Ing. Castro se abstiene de votar la presente resolución.

El Sr. PRESIDENTE propone pasar a cuarto intermedio a efectos de llamar a los representantes de AFCAPU y proceder a la firma del Convenio.

Así se acuerda.

Siendo la hora dieciséis y diez minutos se pasa a cuarto intermedio.

Se retoma la sesión siendo las dieciséis horas y veinticinco minutos.

Visto: El convenio colectivo celebrado con AFCAPU el 25.7.2019.

Atento: 1. Que en el referido convenio colectivo se consensuó la redacción de un nuevo texto del Estatuto del Funcionario y del Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia.

2. Que para aprobar las referidas normas, corresponde que el Directorio emita una resolución expresa en tal sentido, a cuyos efectos las partes celebrantes del convenio colectivo antes referido, declararon cumplidas todas las exigencias formales relativas al procedimiento de reforma.

Se resuelve (Mayoría, 6 votos afirmativos, 1 abstención): 1. Aprobar el Estatuto del Funcionario y el Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia, según textos que se desarrollan en Anexos II y III.

2. Notifíquese la presente resolución al Sector Administración y Servicios al Personal y a A.F.C.A.P.U.

El Sr. Director Ing. Castro se abstiene de votar la presente resolución.

Asimismo, en virtud de la presencia del Dr. Garmendia en Sala, los Sres. Directores acuerdan adelantar el tratamiento de un tema previsto entre los asuntos de la Gerencia Administrativo-Contable.

6) GERENCIA ADMINISTRATIVO-CONTABLE

LEY 19.729 (LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE SUELDO PARA LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA). Rep. N° 262 /2019. Res. N° 493/2019.

El Sr. Director Ing. CASTRO cree que todos estos temas que surgieron como la licencia maternal, licencia paternal, que también fue para la actividad privada a través de una ley, en su momento se recurrió a BPS para consultar si correspondía o no ese tema y la respuesta del BPS fue que no correspondía. El Estado no está incluido tampoco en estas licencias, entonces cree que valdría la pena hacer la consulta nuevamente a BPS. No sabe a quién habría que consultar si corresponde, porque se trata de una paraestatal de derecho público y esto es exclusivamente para los que están bajo el derecho privado. Como esto es similar a la licencia maternal y paternal, cree que debería seguirse el mismo camino.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO entiende que esta cuestión es diferente al asunto de las licencias maternales y paternales. Primero hay que tener en cuenta que la Caja se remite, en lo que se refiere al régimen jurídico de sus empleados el régimen de trabajo privado, sin perjuicio de tener también la posibilidad de regirse por el Estatuto. El derecho laboral en términos generales es el que rige las relaciones privadas de trabajo y estas son normas de licencias especiales. Son por lo tanto del derecho del trabajo privado y por la remisión del art. 34, son directamente aplicables a la Caja, con independencia de cualquier resolución. En el caso de las licencias por maternidad y paternidad aparecía una cuestión adicional, que no era de carácter estrictamente laboral, sino que era de seguridad social ya que preveía tres subsidios, uno por maternidad, un subsidio por paternidad y un subsidio por cuidados. De modo que ahí se planteaba si el BPS debía pagar estos subsidios en la medida que hay una remisión al derecho del trabajo privado, y el problema que se planteaba era que si además de regirse por las normas estrictamente laborales, debían aplicarse los subsidios correspondientes. El BPS contestó que no, los subsidios sólo corresponden ser pagados en el caso de los trabajadores de la actividad privada y no de la actividad pública no estatal, pero era una cuestión diferente, con relación al subsidio. Acá cree que no se plantea el mismo tema, no tiene nada que ver el Banco de Previsión Social

en esto, es un tema que si hubiera que consultar a alguien sería al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero cree que está claro, en su opinión, no amerita una consulta.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que el concepto que maneja es que, lo que salió de maternidad y paternidad era días de licencia que en su momento lo pagaba el BPS, esto son días de licencia por eso lo plantea, el tema es quién los paga.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO explica que en materia de licencia para la actividad privada, está la licencia ordinaria que son los veinte días anuales, y licencias especiales. Cuando hay una licencia, ya sea ordinaria o especial, paga el empleador. La particularidad que tenía la licencia por maternidad y paternidad o la reducción de horario por cuidados es que el empleador no paga, sino que, como se entiende que son contingencias, lo paga la seguridad social, para quienes están alcanzados por este sistema.

El Sr. Director Ing. CASTRO señala que el Estado no lo hace.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO explica que el Estado tiene su propio régimen de licencia también.

El Sr. Director Ing. CASTRO plantea que en ese régimen no se incluye este aspecto. Entonces los privados tienen que aplicarlo pero el Estado no da el ejemplo, eso a su entender es muy grave.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO plantea que eso no es lo que está a consideración de este Cuerpo, es un tema que escapa al Directorio.

El Sr. Director Ing. CASTRO entiende que son intercambios de conceptos generales.

El Dr. Garmendia explica que lo que agregó esta ley son dos nuevas licencias a la ley de licencias especiales, la 18.345.

Es una licencia para trabajadores que tienen un hijo con discapacidad o familiares con enfermedad terminal, las cuales son con goce de sueldo, implica que el empleador paga esa licencia. Esta licencia se aplica a la Caja.

Lo que pasaba con BPS, es que se trataba de un período de inactividad, que no era paga por el empleador sino que lo pagaba el BPS. Entonces, lo que se planteaba era que la ley se le aplica, el beneficio de no trabajar lo tiene, pero el subsidio lo paga el BPS. Fue por eso que se hizo la consulta a BPS.

El Sr. Director Ing. CASTRO agrega que la respuesta de BPS fue que la Caja no pertenece al área privada.

El Dr. Garmendia en lo que se está considerando el BPS no tiene nada que ver. Que el BPS diga que a la Caja se le aplica o no esta norma, no cambia en nada, porque eso no lo define el BPS. En realidad la respuesta que remitió, a su entender, fue por fuera de lo consultado.

La normativa prevé que el empleador puede usufructuar 96 horas, de las cuales 64 son pagas por el empleador y las restantes tiene derecho a no concurrir pero no son pagas. De manera que en esto tampoco tiene injerencia el BPS, por lo que no correspondería remitir consulta.

El Sr. Director Ing. CASTRO entiende que eso habría que convenirlo detalladamente.

El Dr. Garmendia explica que no es necesario, este régimen se aplica porque está establecido en la ley. Si se hiciera eso tendría que tener un Estatuto que comprendiera toda la normativa de la actividad privada, que es la que se le aplica a los funcionarios de la Caja.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez consulta si este asunto debería incorporarse en el reglamento de licencias.

El Dr. Garmendia entiende que no indispensable. Se aplica la ley. Si se quiere reglamentar algo que tiene que ver con eso es distinto, pero la norma se aplica por sí sola, forma parte de la normativa vigente.

El Sr. Director Ing. CASTRO considera que el funcionario debería avisar, no puede ausentarse sin tomar esos recaudos, ya que se podría ver afectada la tarea que desarrolla.

El Dr. Garmendia plantea que el Directorio debería tomar conocimiento de la existencia de esa ley y que se aplica a la Caja, no se incorpora al reglamento.

El Sr. Director Ing. CASTRO cree que el empleador, en este caso la Caja debería asegurarse, cómo se debe proceder para no generar problemas.

El Dr. Garmendia acuerda, pero explica que la ley establece cómo proceder. Considera que frente a la entrada en vigencia de una ley que se aplica a la Caja, a lo sumo lo que tiene que hacer el Directorio es tomar conocimiento de su existencia, pero para que los servicios tengan claro que esto es lo que se aplica.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO sugiere que se podría aprobar una resolución declarativa a esos efectos.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Postergar su consideración para una próxima sesión de Directorio.
2. Encomendar a la Gerencia General la redacción de un proyecto resolución de acuerdo a las consideraciones vertidas en Sala.

2) ASUNTOS ENTRADOS

ART. 15 LEY 17738, DISTRIBUCIÓN DE CARGOS EN DIRECTORIO. Res. N° 494/2019.

Visto: Que han transcurrido dos años desde la actual integración de Directorio.

Considerando: Que los Sres. Directores Dr. Gonzalo Deleón (Presidente) y Federico Irigoyen (Vicepresidente) remiten nota expresando su voluntad de mantener sus cargos.

Atento: A lo establecido en el art. 15 de la ley 17.738.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Establecer que se mantendrá la integración actual de los cargos de Directorio.

2. Pase a conocimiento de la Comisión Asesora y de Contralor.

DR. FEDERICO IRIGOYEN - SOLICITUD DE LICENCIA EXTRAORDINARIA. Res. N° 495/2019.

Visto: La solicitud de licencia extraordinaria sin goce de sueldo por el período 1.08.2019 al 31.01.2020 inclusive, presentada por el Dr. Federico Irigoyen.

Atento: A los arts. 46 y 47 del Reglamento de Directorio vigente y al art. 27 del Reglamento de licencias.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Aprobar la licencia extraordinaria sin goce de sueldo por el período 1.08.2019 al 31.01.2020 inclusive, presentada por el Dr. Federico Irigoyen.

2. Convocar al Director suplente correspondiente.

3. Pase a sus efectos, al sector Administración y Servicios al Personal.

DR. GONZALO DELEÓN - SOLICITUD DE LICENCIA EXTRAORDINARIA. Res. N° 496/2019.

Visto: La solicitud de licencia extraordinaria sin goce de sueldo por el período 1.08.2019 al 31.07.2020 inclusive, presentada por el Dr. Gonzalo Deleón.

Atento: A los arts. 46 y 47 del Reglamento de Directorio vigente y al art. 27 del Reglamento de licencias.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Aprobar la licencia extraordinaria sin goce de sueldo por el período 1.08.2019 al 31.07.2020 inclusive, presentada por el Dr. Gonzalo Deleón.

2. Convocar al Director suplente correspondiente.
3. Pase a sus efectos, al sector Administración y Servicios al Personal.

ASOCIACIÓN DE AFILIADOS DE LA CJPPU. NOTA. Res. N° 497/2019.

Visto: La nota presentada por la Asociación de Afiliados con fecha 16.7.2019.

- Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Pase a los Servicios competentes a efectos de informar sobre lo que se consulta.
2. Cumplido, vuelva a consideración de Directorio.

CONSULTA EN EL MARCO DE LO PREVISTO POR EL ART. 11 DEL DECRETO 413/004 REGLAMENTARIO DEL ART. 145 DE LA LEY 17738. RESOLUCIÓN DEL PODER EJECUTIVO. Res. N° 498/2019.

Visto: La resolución del Poder Ejecutivo de 1.7.2019 en respuesta a la consulta que oportunamente elevara la Caja de Profesionales dispuesta por R/D 85/2018 del 8.2.2018.

- Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Tomar conocimiento.
2. Pase a la Gerencia de División Afiliados a los efectos que correspondan.

UNIDAD REGULADORA Y DE CONTROL DE DATOS PERSONALES. INVITACIÓN. Res. N° 499/2019.

Vista: La invitación recibida de la URCDP a participar en una actividad del ciclo que denominan “Charlas de café”, a realizarse el próximo martes 30 de julio en el Salón de Actos de la Torre Ejecutiva.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Pase a la Asesoría Jurídica a efectos de coordinar la eventual participación de empleados de ese sector.

3) ASUNTOS PREVIOS

ENTREVISTA DR. NICOLIELLO EN PROGRAMA TELEVISIVO.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO pone en conocimiento del Directorio que el periodista Fernando Blanco de TNU, le invitó a hacerle una entrevista para su programa que va a tratar el tema de la Seguridad Social, en particular las cajas paraestatales. No participará en representación de la Caja, acudirá a título personal y desde luego se le harán preguntas sobre la Caja, las que contestará en los términos más neutros posibles y sin hacer ningún cuestionamiento a la gestión de la Caja o entrar en ningún debate que no corresponda hacer en ese ámbito. Opina que es una oportunidad de difundir la realidad de la Caja. Más allá que no es una representación de la Caja ni tiene que ver con un aspecto

político, sino más bien técnico y de explicación del sistema, el Directorio tenía que estar al tanto de esta participación.

El Sr. PRESIDENTE expresa que si bien cuando un director participa a título personal, no tiene que pedir permiso, es de buena costumbre dar aviso de esa participación que es a título personal y que no es en representación de la Caja. Cree que es una buena oportunidad para poder defender lo que venimos defendiendo todos nosotros, que es una mejora para la Caja. Agradece esa participación.

APLICACIÓN DEL ART. 71 PRODUCCIÓN Y VENTA DE MARIHUANA.

El Sr. Director Ing. CASTRO quisiera tener conocimiento acerca de la recaudación por art. 71 en actividad de producción y venta de marihuana y sus derivados.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez señala que pedirá un informe al respecto; se quiere determinar si en el auge de lo que puede ser el negocio de la marihuana, la Caja puede ver incrementados sus ingresos por vía del art. 71.

El Sr. Director Ing. CASTRO afirma que eso es lo que quiere conocer.

DR. GERARDO LÓPEZ SECCHI - SOLICITUD DE LICENCIA EXTRAORDINARIA. Res. N° 500/2019.

El Sr. PRESIDENTE solicita una licencia extraordinaria por 6 meses a partir del 1.8.2019. Siendo esta la última sesión que le toca presidir por un tiempo, quiere agradecer a los Sres. Directores por este año pasado de intercambio de opiniones. No es de las personas que buscan marcar errores ajenos sino dar su posición y resolver según su libre albedrío. No se siente el dueño de la verdad; tiene el concepto de que quien marca errores ajenos, debe al menos poseer una inteligencia superior, e incluso si la tuviera, no lo haría. Cree que han trabajado en equipo todo el año y han logrado cosas buenas para la institución y seguro que les quedaron muchas cosas por hacer. No duda que quienes continúen las seguirán haciendo y van a llevar adelante. Quiere resaltar el concepto de que si se trabaja desde la institución y no desde los colectivos, como lo ha reiterado en muchas de las sesiones, el futuro será promisorio.

Presenta un resumen de algunas de las cosas que hicieron los directores durante este año, desde el 1.8.2018 hasta hoy. Se aprobaron cosas que venían de antes y se promovieron muchas cosas que luego se fueron aprobando. Por ejemplo, el plan estratégico institucional; el plan operativo anual; la desafectación del pago en efectivo a través de la red descentralizada, pasándose a pagar a través de dinero electrónico y cuentas bancarias, lo que supuso un ahorro anual superior al millón de pesos. Respecto al envío de la información a los afiliados que está previsto al art. 72, él promovió la consulta al M.T.S.S., -algunos no creían que esa consulta iba a dar frutos- para que se facilite la remisión de la información de las inversiones por correo electrónico en lugar de remitirlo

en formato papel; este cambio, con el aval del M.T.S.S., nos significó un ahorro superior a los \$2.000.000 de pesos anuales en gastos de impresión, ensobrado y envío. Se adecuó el predio lindero para que oficie como estacionamiento, permitiendo dejar de contratar espacio para este fin a un particular. Se habilitó el pago por débito en las cajas del instituto; también se habilitó el pago sin multas y recargos de las deudas generadas en ocasión del conflicto.

Un hecho muy importante, como lo fue la firma del convenio colectivo con AFCAPU, que dio no solo estabilidad y paz, sino que hoy mismo con la firma que se acaba de celebrar hace unos minutos que extiende aspectos de ese convenio, han marcado todos los directores que se trata de una cosa muy buena para la Caja y que hace años que no se lograba.

Continúa repasando: la aprobación de una línea especial de préstamos para pasivos; la actualización de las funciones y el estatuto de la Auditoría Interna y un plan estratégico de la Auditoría Interna; se promovió un anteproyecto de ley de régimen especial de facilidades de pago; se determinó fiscalizar el gravamen correspondiente a los resultados de análisis de laboratorios y exámenes para todos los pacientes, ambulatorios e internados; se firmó un convenio con el BROU para facilitar el acceso de los pasivos al crédito social que emite esa entidad; se aumentaron los montos de préstamos a los que pueden acceder los jubilados. También se renovaron por 2 años el incremento adicional a las pasividades por 2,5% por encima del límite establecido en la Constitución, junto con el incremento adicional del 3%. Se aprobó el Plan de Gestión de Continuidad del Negocio.

Sin duda quedaron muchas cosas por hacer, pero cree que entre todos se ha hecho mucho: se ha avanzado, mejorado, se ha gestionado. Quiere agradecer a los Sres. Directores por haberle acompañado y en algunos casos apoyado, en esto que intentó hacer durante este tiempo.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO señala que es cierto que todos esos logros que relató el Presidente, son producto de un trabajo colectivo del Directorio, del cuerpo gerencial, de los funcionarios de la Caja, pero también es muy importante que el Presidente de la Caja, que siempre tiene un rol protagónico, haya tenido como ha tenido el Dr. López Secchi, una capacidad de diálogo, una apertura a la conversación con todos los que representamos acá diferentes colectivos e instituciones. Además quiere destacar la elevación de miras: siempre el Dr. López Secchi ha estado mirando el interés de la Caja, el futuro de la Caja como preocupación permanente, y en ningún momento notó que tuviera siquiera una representación profesional; en ningún momento puso sobre la mesa su actividad gremial, -que la tiene y es muy importante-, ni siquiera su condición de médico. Actuó como un profesional más sentado en esta mesa y presidiendo la Caja pensando en todo el colectivo profesional y sobre todo en el futuro del colectivo. Queda muy satisfecho del trabajo del Dr. López Secchi en este período.

El Sr. PRESIDENTE agradece las palabras del Dr. Nicoliello. Dijo lo que dijo porque es lo que piensa. Se le habrá escuchado decir muchas veces que todos acá estamos representando a colectivos, porque todos fuimos sentados acá por nuestros colectivos: los

que tenemos cargos electivos por el voto de los afiliados activos y pasivos y quienes tienen cargos designados, porque el Poder Ejecutivo los designó. Reitera un aspecto conceptual: cuando uno se sienta acá, como director, como presidente o como secretario, o tesorero, deja de ser representante del colectivo, sin olvidarse que ese colectivo lo trajo acá, pero deja de ser un representante de ese colectivo para ser un representante de toda la institución. Porque estos no son cargos de los colectivos, son cargos dirigenciales: nosotros dirigimos la Caja y tenemos que pensar en la Caja institución, no en nuestros colectivos. Es obvio que tenemos un mandato de los colectivos en el caso de algunos compañeros del Directorio, pero en definitiva uno lo que tiene que tratar de hacer es tratar de buscar lo mejor para la Caja. Cree que lo único que se ha tenido son discrepancias en el qué o en el cómo, pero no en lo que queremos. En los primeros largos meses que presidió, él estaba de acuerdo con el Dr. Abisab, con el Dr. Long, incluso con el Ing. Castro, pero esa relación se vio deteriorada y nunca entendió por qué. Como que había dos bloques y en definitiva únicamente es que pensaban distinto; por suerte podemos pensar distinto y es bueno que los seres humanos podamos pensar distinto, porque desde el intercambio es que se crece. No guarda rencor con nadie y el tiempo dirá quién tenía razón y nada más que eso.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO expresa que comparte lo expresado por el Dr. Nicolliello y señala que ha sido un gusto haber podido trabajar con el Dr. López Secchi en el Directorio y poder conocerlo.

La Sra. Directora Dra. CASAMAYOU también se une a las palabras del Dr. Nicolliello y además destaca una condición del Dr. López Secchi, que es la de liderazgo, muy importante en este colectivo donde se encuentran varios profesionales con diferentes visiones para ir en el objetivo final que es el de mejorar siempre a la Caja como institución; representando a todos: pasivos, activos y también a los empleados. Expresa que ha sido un gusto trabajar con él.

El Sr. PRESIDENTE quiere por último agradecer al Cr. Sánchez por haberle acompañado y estar siempre al lado apoyando.

Visto: La solicitud de licencia extraordinaria sin goce de sueldo por el período 1.08.2019 al 31.01.2020 inclusive, presentada por el Dr. Gerardo López Secchi.

Atento: A los arts. 46 y 47 del Reglamento de Directorio vigente y al art. 27 del Reglamento de licencias.

Se resuelve (Mayoría, 6 votos afirmativos, 1 abstención): 1. Aprobar la licencia extraordinaria sin goce de sueldo por el período 1.08.2019 al 31.01.2020 inclusive, presentada por el Dr. Gerardo López Secchi.

2. Convocar al Director suplente correspondiente.

3. Pase a sus efectos, al sector Administración y Servicios al Personal.

4) GERENCIA GENERAL

INFORME Y SUGERENCIAS DE GERENCIA GENERAL – SISTEMA DE EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO. Rep. N° 226/2019. Res. N° 501/2019.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez resume su propuesta: cada vez que un evaluador primario tiene que calificar a un empleado, si hay otros evaluadores primarios que califican otras personas del mismo rango, se integren en un comité de nivelación para verificar que se hayan utilizado parámetros similares de evaluación de cada una de las competencias.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO entiende que también sería buena la integración de los gerentes de área para poder dar unicidad de criterio.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez explica que la razón por la que no propuso esa inclusión es porque tendrían que estar en todos los comités y eso los sacaría de sus tareas habituales que son muchas, complejas, y estratégicas. No duda el valor que tendría su participación, pero ponderando el costo/beneficio para la organización de su tiempo utilizado en esto, podría ser excesivo.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO entiende que si se contara con un gerente de Recursos Humanos, podría ser diferente, asegurando la unicidad de criterios a lo largo de toda la institución.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez acuerda en que cambiaría la situación porque participaría él.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO considera que se podría plantear que esta es una solución puntual, pero no dejar de buscar una solución a futuro. Aunque no se pueda contemplar ahora que quede abierto para más adelante poder unificar los criterios de toda la institución.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO presenta el sistema de evaluación que se aplica en el Banco Central del Uruguay, que puede servir como ejemplo. Tiene una instancia (comités de calibración) que busca que exista una suerte de unificación de criterios de calificación, que es la idea que está en el informe de la Gerencia General. En la calificación hay una cuestión que puede estar reglamentada, que tiene que ver con los procedimientos, pero hay otra cuestión que no está reglamentada y es muy importante, que tiene que ver con los criterios de calificación. En ese sentido la única forma de unificarlos no es aprobando una reglamentación, sino que es reuniendo a las personas que ejercen el trabajo de calificación, para que compartan y manejen criterios similares.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO señala que por lo que observó, los criterios para calificar están en el sistema y son bastante restringidos. Pasa que después esos criterios restrictivos se desvirtúan; existe un criterio que limita mucho la subjetividad, que luego después no se aplica.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez piensa que en vista de lo que se ha planteado, podría cambiarse el nombre a “comités de calibración” y en especial, quizá todas las calificaciones deberían pasar por una revisión final del gerente de cada área; eso no garantiza una equiparación, pero garantiza una visión de la máxima jerarquía dentro de cada área para ver si quienes calificaron dentro de su área lo hicieron con criterios adecuados. Eventualmente podría haber al final una reunión de gerentes con el Gerente General para hacer alguna consideración. Otro aspecto a considerar es que este sistema de evaluación está incluido en un convenio colectivo y la modificación va a significar una instancia de negociación. Sugiere que siendo de interés de la organización, y a partir de los resultados que se han tenido en esta instancia para llegar a las modificaciones de reglamentos y estatuto, sería bueno plantear un trabajo en conjunto con AFCAPU para tratar de encontrar solución a este tema. Quizá llevar esta idea al ámbito del intercambio bipartito operativo.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Postergar su consideración para una próxima sesión de Directorio.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS - AÑO 2018. Rep. N° 250/2019. Res. N° 502/2019.

El Sr. PRESIDENTE da cuenta que el procedimiento para la evaluación de desempeño supone la participación de la Mesa de Directorio en las evaluaciones primarias del cuerpo gerencial, evaluando conjuntamente con el Gerente General. También supone que la Mesa evalúa al Gerente General y a la Auditora Interna. Estuvieron trabajando con el Arq. Corbo en ese sentido y de ese modo se completó esa instancia primaria de evaluación de todos los empleados que hoy se presenta a la homologación de Directorio.

Visto: Las Evaluaciones de Desempeño por Competencias de los empleados de la Institución, y las de Desempeño por Objetivos y Competencias del Gerente General, Gerentes, Auditora Interna y empleados.

Considerando: 1. Que el Gerente General, Gerentes, Auditora Interna y empleados fueron notificados de las Evaluaciones preliminares correspondientes.

2. No habiéndose presentado objeciones a las Evaluaciones mencionadas.

Se resuelve (Mayoría, 5 votos afirmativos, 2 abstenciones): 1. Tomar conocimiento y homologar las Evaluaciones de Desempeño por Competencias de los empleados de la Institución, y las de Desempeño por Objetivos y Competencias del Gerente General, Gerentes, Auditora Interna y empleados.

2. Pase a la Gerencia Administrativo Contable, Sector Administración y Servicios al Personal a sus efectos.

Los Sres. Directores Dr. Long e Ing. Castro se abstienen de votar la presente resolución.

OBJETIVOS GERENCIALES EJERCICIO 2019. Rep. N° 251/2019. Res. N° 503/2019.

El Sr. Director Ing. CASTRO señala que va a mantener el mismo concepto sostenido junto al Dr. Abisab en oportunidad de aprobar los objetivos para 2017; no comparte este sistema de objetivos. Propusieron otro y perdieron esa votación, pero mantiene el mismo concepto.

Visto: La definición de objetivos acordados con la respectivas Gerencias.

Considerando: 1. La matriz de objetivos elaborada en el ejercicio 2018 que incluye una calificación de prioridad e importancia de los objetivos incluidos en el Plan Estratégico 2018-2021.

2. Que dicha matriz se ha aplicado para la definición de objetivos del ejercicio 2018 y es de aplicación para los ejercicios 2019 y siguientes, resultando adecuada al sistema de Evaluación de Desempeño por Objetivos y Competencias.

Se resuelve (Mayoría, 5 votos afirmativos, 2 votos negativos): 1. Aprobar el plan de objetivos a ser desarrollado por las Gerencias y la Gerencia General durante el ejercicio 2019, según el cuadro que figura en el Anexo IV y forma parte de la presente resolución.
2. Pase a Gerencia General y siga a la Gerencia Administrativo-Contable a sus efectos.

Los Sres. Directores Dr. Long e Ing. Castro han votado negativamente la presente resolución.

COMISIÓN DE PRESUPUESTO. COORDINACIÓN DE DÍA Y HORA DE LAS REUNIONES.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez recuerda que en breve debería darse comienzo a las reuniones de la Comisión de Presupuesto. Consulta a la Sra. Directora Tesorera Dra. Casamayou por la disponibilidad de día y horario para fijar esas reuniones.

La Sra. Directora Dra. CASAMAYOU señala que prefiere los días viernes pasado el mediodía, menos los segundos viernes de cada mes.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez explica que la consulta fue a la Directora Tesorera porque es el director que ha sido designado por el Directorio para participar, pero señala la aspiración de que participe la mayor cantidad de directores a efectos de enriquecer el trabajo de la comisión y para poder tener la mejor información con la mayor antelación posible. Se ha hecho todo lo posible para evitar el cuestionamiento de que

después se llega sin que los directores tengan conocimiento. Para que eso no suceda habría que acompañar el desarrollo, aportar ideas en el transcurso. Espera que pueda haber una concurrencia de todos aquellos directores que tengan la necesidad de acompañarlo, - entiende que otros directores han manifestado que se sienten satisfechos con lo que es el procedimiento actual y nunca manifiestan inconvenientes respecto al mecanismo y cronograma establecidos-, pero otros directores han manifestado que no están en condiciones de votar porque no tienen tiempo suficiente para analizar el material que reciben. Sus aportes pueden ser enriquecedores.

PRESENTACIÓN AVANCE PLAN ESTRATÉGICO Y PLAN OPERATIVO ANUAL EN COMISIÓN ASESORA Y DE CONTRALOR. Res. N° 504/2019.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez da cuenta que le llamó el Presidente de la Comisión Asesora y de Contralor, planteándole la posibilidad de que se hiciera una presentación en el ámbito de la misma, relativa al alcance y estado de avance del Plan Estratégico y del Plan Operativo Anual. Quiere poner en conocimiento de Directorio que va a haber esta instancia el próximo jueves 8 de agosto. Entiende que si Directorio quiere tener esa presentación en forma previa, podría coordinarse para su sesión del 8 de agosto.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Incluir en el orden del día de la sesión de Directorio del día 8 de agosto.

5) DIVISIÓN AFILIADOS

NÓMINA DE EXPEDIENTES APROBADOS POR GERENCIA DE DIVISIÓN AFILIADOS DEL 04.07.2019 al 10.07.2019. Rep. N° 252/2019. Res. N° 505/2019.

Visto: Las Resoluciones de Gerencia de División Afiliados adoptadas en el período 04.07.2019 al 10.07.2019

Atento: Que por R/D 29.8.2001 se delegaron potestades en la referida Gerencia para tomar Resolución en las Prestaciones que brinda la Caja.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Tomar conocimiento de las Resoluciones adoptadas por la Gerencia de División Afiliados correspondientes al período 04.07.2019 al 10.07.2019.

2. Vuelva a la Gerencia de División Afiliados.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

NÓMINA DE EXPEDIENTES APROBADOS POR GERENCIA DE DIVISIÓN AFILIADOS DEL 11.07.2019 al 17.07.2019. Rep. N° 253/2019. Res. N° 506/2019.

Visto: Las Resoluciones de Gerencia de División Afiliados adoptadas en el período 11.07.2019 al 17.07.2019

Atento: Que por R/D 29.8.2001 se delegaron potestades en la referida Gerencia para tomar Resolución en las Prestaciones que brinda la Caja.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Tomar conocimiento de las Resoluciones adoptadas por la Gerencia de División Afiliados correspondientes al período 11.07.2019 al 17.07.2019.

2. Vuelva a la Gerencia de División Afiliados.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

NÓMINA DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, PRÓRROGA DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL, SUBSIDIOS POR GRAVIDEZ, SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD NO DEFINITIVA Y PRÓRROGAS DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD NO DEFINITIVA APROBADOS POR RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE DIVISIÓN AFILIADOS DEL 04.07.2019 al 10.07.2019. Rep. N° 254/2019. Res. N° 507/2019.

Vista: Las Resoluciones de Gerencia de División Afiliados adoptadas en el período 04.07.2019 al 10.07.2019.

Atento: Que por R/D 29.8.2001 se delegaron potestades en la referida Gerencia para tomar Resolución en las Prestaciones que brinda la Caja.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Tomar conocimiento de las Resoluciones de Gerencia de División Afiliados correspondientes al período 04.07.2019 al 10.07.2019.

2. Vuelva a la Gerencia de División Afiliados.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

NÓMINA DE SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, PRÓRROGA DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL, SUBSIDIOS POR GRAVIDEZ, SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD NO DEFINITIVA Y PRÓRROGAS DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD NO DEFINITIVA APROBADOS POR RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE DIVISIÓN AFILIADOS DEL 11.07.2019 al 17.07.2019. Rep. N° 255/2019. Res. N° 508/2019.

Vista: Las Resoluciones de Gerencia de División Afiliados adoptadas en el período 11.07.2019 al 17.07.2019.

Atento: Que por R/D 29.8.2001 se delegaron potestades en la referida Gerencia para tomar Resolución en las Prestaciones que brinda la Caja.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Tomar conocimiento de las Resoluciones de Gerencia de División Afiliados correspondientes al período 11.07.2019 al 17.07.2019.

2. Vuelva a la Gerencia de División Afiliados.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

DECLARACIONES DE EJERCICIO Y NO EJERCICIO APROBADAS POR GERENCIA DE DIVISIÓN AFILIADOS DEL 27.06.2019 al 17.07.2019. Rep. N° 256/2019. Res. N° 509/2019.

Visto: Las declaraciones formuladas por los profesionales que se detallan a continuación.

Resultando: Que la Gerencia de División Afiliados, según atribuciones delegadas por R/D del 29/8/2001, adoptó las siguientes resoluciones en el período mencionado.

Atento: A lo dispuesto en los artículos 43, 65 a 68 de la ley 17.738 y de acuerdo con lo establecido en la R/D 9/2005 y su modificativa del 11/2/2015.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Tomar conocimiento.

2. Vuelva a Gerencia de División Afiliados.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y los arts. 2 y 10 nral. II de la ley 18.381 de 17/10/2008.

SOLICITUD DE PRÉSTAMO. Rep. N° 257/2019. Res. N° 510/2019.

Este asunto ha sido clasificado como confidencial de conformidad con lo dispuesto por los artículos 2 y 10 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

RECURSO. Rep. N° 258/2019. Res. N° 511/2019.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

RECURSO. Rep. N° 259/2019. Res. N° 512/2019.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

RECURSO. Rep. N° 260/2019. Res. N° 513/2019.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

RECURSO. Rep. N° 261/2019. Res. N° 514/2019.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

6) GERENCIA ADMINISTRATIVO-CONTABLE

LEY N° 19.684 (LEY INTEGRAL PARA PERSONAS TRANS) Y DECRETO REGLAMENTARIO N° 104/019. INFORME. Rep. N° 245/2019. Res. N° 515/2019.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Postergar su consideración para la próxima sesión de Directorio.

COMPRA DIRECTA N° 13/19. DISCOS Y MEMORIA PARA SERVIDORES DELL. Rep. N° 263/2019. Res. N° 516/2019.

Visto: la necesidad de aumentar la capacidad de almacenamiento de los Servidores Dell instalados en el Data Center de PYST.

Considerando: 1. Que la Gerencia de Informática y el Departamento de PYST remiten nota expresando la necesidad de aumentar la capacidad de almacenamiento y memoria de 4 servidores de respaldos del Instituto.

2. Que la Gerencia de Informática solicita hacer una compra directa a la empresa Arnaldo C. Castro S.A. ya que la misma es quien tiene adjudicado el mantenimiento de los servidores en cuestión. Asimismo se hace mención que el suministro de partes requerido

implica que se garantice la compatibilidad con los servidores durante toda su vida útil, debiendo haber un único responsable en caso de falla de alguno de ellos, los cuales son de alta criticidad.

3. Que el sector Informático solicitó cotización por el hardware necesario a la empresa A. Castro S.A., adjuntando el mismo al expediente, fs. 3-5.

4. Que existe crédito presupuestal en el Rubro 3 para atender la erogación solicitada.

Atento: A lo informado, y a lo actuado por la Gerencia de Informática y el Departamento de PYST,

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): 1. Autorizar la adquisición e instalación del hardware que se detalla a continuación, a la empresa ARNALDO C. CASTRO S.A. por un monto total de U\$D 17.541,16 (dólares americanos diecisiete mil quinientos cuarenta y uno con 16/100) IVA incluido.

Servidor (Service TAG)	A instalar	Cantidad
DDVNNM1	Disco: 1.2TB 10K RPM SAS 12 Gbps 2.5in Hot-plug Hard Drive, 3.5in HYB CARR, CusKit	6
DDVMNM1	Disco: 2TB 7.2K RPM NLSAS 12Gbps 512n 2.5in Hot-plug Hard Drive, 3.5 in HYB CARR	6
DMQXKM1	Disco: 2TB 7.2K RPM NLSAS 12Gbps 512n 2.5in Hot-plug Hard Drive 3.5 in HYB CARR	8
HNMOMM1	Disco: 2TB 7.2K RPM NLSAS 12Gbps 512n 2.5in Hot-plug Hard Drive 3.5 in HYB CARR	6
HNMOMM1	Memoria: Dell Memory Upgrade – 16 Gb – 2Rx4 DDR3 RDIMM 133Mhz (A7130581)	2

2. Pase a la Gerencia de División Administrativo Contable, Departamento de Compras y Servicios Generales para proceder de conformidad con el presente.

RENOVACIÓN SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE SEGUROS. ORGANIZACIÓN JUAN MANUEL DE FREITAS. Rep. N° 264/2019. Res. N° 517/2019.

El Sr. PRESIDENTE señala que el tema se ha estado tratando en el Grupo de Trabajo. El Arq. Corbo hacía una precisión que desde el punto de vista conceptual, por un tema de transparencia, es bueno hacer nuevamente un proceso de llamado. Coincide con ese criterio en general. Pero entiende que en el tema puntual del asesoramiento en seguros, hay una empresa que hace el asesoramiento luego de un proceso licitatorio que se hizo oportunamente por el desacuerdo con cómo se hacía antes. Hay acuerdo de todos en el desempeño de la empresa: es bueno el asesoramiento y hay una muy buena comunicación. Si bien entiende y comparte el principio expresado, en este caso abrir un llamado con lo que eso implica, no sabe qué beneficio le traería a la Caja. Hace la salvedad que en este caso no hay un tema de costo; la Caja no paga nada por ese asesoramiento, porque paga comisión la entidad aseguradora donde se contraten los seguros. No sabe qué

aportaría hacer un llamado en este caso en particular en vista que no se trata de un tema de costos y hay conformidad con quien se está desempeñando.

El Sr. Director Ing. CASTRO señala que si bien se trata de un corredor que hace 8 años trabaja con la Caja, en los corredores lo que se evalúa es el servicio que prestan y la búsqueda de la mejor opción para el cliente, y no los costos. El informe de la administración es positivo en cuanto al desempeño.

El Sr. Director Secretario Arq. CORBO comenta que expresó en el Grupo de Trabajo que entendía conveniente volver a realizar un llamado como se ha procedido en otras instancias.

Visto: El servicio de asesoramiento en materia de seguros aprobado por R/D. 02.09.14 y 13.07.16.

Considerando: 1. Que el próximo 15/10/2019 vence el plazo de renovación automática del contrato suscrito con la Organización Juan Manuel de Freitas Seguros, por el plazo de un año.

2. Que los seguros que la Institución contrata tienen fecha de vigencia el primero de enero al 31 de diciembre de cada año.

3. Que previo al término de la vigencia de los seguros se solicita el asesoramiento para la contratación de un nuevo seguro.

4. Que existe conformidad con el asesoramiento ofrecido por la Organización Juan Manuel de Freitas Seguros cuyos servicios no incurren en gastos para la Caja, dado que sus comisiones las percibe directamente de las compañías aseguradoras.

Atento: a lo expuesto.

Se resuelve (Mayoría, 5 votos afirmativos, 1 negativo, 1 abstención): 1. Autorizar la continuidad del servicio de asesoramiento en materia de seguros contratado con la Organización Juan Manuel de Freitas Seguros operando la renovación automática del contrato desde el 15/10/2019 por el término de 1 año, manteniéndose los demás términos contractuales vigentes. El precio por la prestación de servicios serán las comisiones de corredor percibidas directamente de las compañías aseguradoras por la Empresa, no teniendo la Caja ninguna obligación en este sentido.

2. Pase a la Gerencia de División Administrativo Contable, Departamento de Compras y Servicios Generales a sus efectos.

El Sr. Director Arq. Corbo vota negativamente la presente resolución.

El Sr. Director Ing. Castro se abstiene de votar la presente resolución.

DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL. LLAMADO A CONCURSO INTERNO CARGO GERENTE DE ASESORÍA JURÍDICA. Rep. N° 265/2019. Res. N° 518/2019.

Visto: que por Resolución de Gerencia General de fecha 29.03.2019, se aprobaron las bases del llamado interno a los efectos de cubrir un cargo de Gerente de Asesoría Jurídica.

Considerando: 1. que con fechas 1.7.2019 y 4.7.2019 se inscribieron dos empleados que reúnen los requisitos expresados en las bases y se recibieron los votos para la elección del tercer miembro del Tribunal de concurso.

2. Que la Escribana Silvana Sacco Cajiga realizó el acta correspondiente y como resultado del escrutinio, la integración del Tribunal del concurso quedaría conformada por un profesional externo a la Institución: Dra. María del Rosario Minerva.

3. Que los profesionales designados por el Directorio son: el Dr. Ariel Nicolliello y el Cr. Miguel Sánchez.

Se resuelve (Mayoría, 6 votos afirmativos, 1 abstención): 1. Designar a la Dra. Ma. del Rosario Minerva, al Dr. Ariel Nicolliello y al Cr. Miguel Sánchez, como Tribunal del Concurso Interno para proveer el cargo de Gerente de Asesoría Jurídica.

2. Pase a la Gerencia Administrativo Contable – Sector Administración y Servicios al Personal.

El Sr. Director Dr. Nicolliello se abstiene de votar la presente resolución.

7) GERENCIA DE DIVISIÓN RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN

SOLICITUD DE EXONERACIÓN DEL ART. 71 INC H. Rep. N° 266/2019. Res. N° 519/2019.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

INFORME SOBRE JUICIOS EJECUTIVOS CON LA EJECUCIÓN DE LOS BIENES DE LOS DEUDORES DE LA CAJA. Rep. N° 267 /2019. Res. N° 520/2019.

Visto: Los informes de Gerencia de División Recaudación y Fiscalización respecto a los juicios ejecutivos con ejecución de bienes de los deudores al Instituto.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Pase a Gerencia General a efectos de complementar informe.

8) ASESORÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN

El Sr. PRESIDENTE resume que tres de los cuatro asuntos a consideración vinculados al área, tratan de propuesta de inversiones. Una primera propone la compra de

bono de la Corporación Andina de Fomento por dos millones de dólares, otra por ese monto de bono del Banco Interamericano de Desarrollo, y una tercera en unidades indexadas (17 millones) en el Fideicomiso del Ferrocarril Central. Se estuvo tratando en el Grupo de Trabajo. El Dr. Nicolielo señaló que aprobaría la inversión en su totalidad, porque entiende balanceada la inversión con la colocación en unidades indexadas.

La Sra. Directora Ec. VERNENGO agrega que según entendió del planteo, no se trata de cambiar la posición en dólares del portafolio, sino cambiar su composición: en vez de tenerlos en depósito, tenerlos en papeles para dar un rendimiento.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO entiende lo expresado pero también que se perdería liquidez.

El Sr. Director Ing. CASTRO expresa que de acuerdo a lo que ha podido asesorarse, no votará la inversión en la CAF, pero la adquisición de bono BID le parece muy buena y en la medida que propone no apoyar la inversión de 2 millones en la CAF, propone duplicar el del BID. El rendimiento de esta inversión es mucho mejor que la otra. En el caso de la propuesta del ferrocarril le parece muy buena, pero habría que ver si hay garantías de pago, porque si bien hay una parte que es provista por el Ministerio hay otra parte que está prevista por el resultado económico, y ahí hay contratos que tienen valores distintos, que le hacen dudar cuál es el que vale.

Se acuerda en llamar a Sala a la Sra. Gerente de la Asesoría Técnica de Planificación y Control de Gestión, Cra. Silvia Rossel, a efectos de poder realizarle algunas consultas.

Siendo la hora dieciocho y treinta minutos ingresa a Sala la Cra. Rossel.

La Sra. Ec. VERNENGO consulta, en vista de lo que se ha estado comentando en Directorio, por qué la Asesoría Técnica plantea la compra de 2 millones de dólares en bono CAF y otros dos en bono BID, en lugar de proponer la compra de 4 millones solo en esto último, porque aparentemente sería mejor que el otro.

La Cra Rossel explica que la tasa del bono CAF es superior, pero tiene una calificación inferior. Lo que la Asesoría está buscando es analizar si colocar los dólares que tiene la Caja y en qué, o si mantenerlos en cuenta corriente. Cualquiera de las dos opciones que se plantean las entiende válidas; se plantea así buscando una mayor diversificación. De todos modos es muy baja la incidencia de cada una de las inversiones en el total del portafolio.

El Sr. PRESIDENTE traslada el planteo del Ing. Castro de invertir 4 millones en el BID y no el CAF. A su vez el Dr. Nicolielo expresó que la inversión en dólares la

acompaña en vista que está equilibrada por la inversión en unidades indexadas en el fideicomiso del Ferrocarril Central.

La Cra. Rossel señala que se está proponiendo una colocación en dólares con los dólares que la Caja tiene, que componen el 18% del portafolio.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO señala que le parece muy bien planteado el paquete de las tres inversiones; muy equilibrado. Está dispuesto a votarlo como está presentado. No le parecería bien que sólo se hiciera la inversión en dólares y no la de unidades indexadas, porque tiene una posición más favorable a invertir en unidades indexadas que invertir en dólares. Esto por las proyecciones de la evolución del dólar, por los previsible impactos que tenga la obra de UPM II, que va a impactar en el precio del dólar; ya la noticia impactó con una baja en la cotización del dólar. No le gusta la exposición al riesgo cambiario en un volumen muy grande. Le parece adecuado el balance que viene en este paquete porque hay una inversión importante en unidades indexadas; no estaría de acuerdo en votar la inversión de 4 millones de dólares si no viniera en paralelo la inversión en unidades indexadas.

En segundo lugar no pondría 4 millones en la inversión del BID. También le parece bien balanceado invertir 2 millones en bonos emitidos por dos entidades; le parece mejor la diversificación del riesgo. Es cierto que puede tener una mejor calificación el BID pero la CAF tiene: un resultado operativo positivo de 300 millones de dólares anuales; 19 países que son socios accionistas; un patrimonio enorme; y además de eso es una institución que invierte en infraestructura en América Latina (saneamiento, carreteras, ferrocarril). El destino de la inversión desde el punto de vista de las externalidades y más allá del retorno que tiene, le parece importante también. Le parece que no hay un riesgo excesivo en la inversión en títulos de la CAF como para rechazarlo. Resume su posición en que Directorio debería aprobar las 3 inversiones. Si no hay posición de aprobar el conjunto, puede que vote solamente la inversión en unidades indexadas.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez señala que se inclina por la diversificación del riesgo, por tanto le parece adecuada la sugerencia que hizo la Asesoría Técnica.

La Sra. Directora Dra. CASAMAYOU da cuenta que ha consultado y se le ha dicho que la CAF tiene una solvencia importante.

El Sr. PRESIDENTE opina que la diversificación es importante.

La Cra. Rossel agrega que se está diversificando plazos también.

El Sr. PRESIDENTE consulta a la Cra. Rossel por la inversión en el fideicomiso del ferrocarril. Se ha mencionado que hay dos contratos con diferencias en los

rendimientos. Los legisladores están preocupados también porque la inversión de UPM no pasó por el Poder Legislativo.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO señala que la inversión es en el ferrocarril.

El Sr. Director Ing. CASTRO entiende que está ligada a la inversión de UPM, porque la amortización de la inversión viene con cuánto la línea de ferrocarril le vende a UPM y hay dos precios distintos. Parte del fideicomiso va a ser solventado con el aporte el Ministerio. La otra parte va a ser el resultado económico del tren.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO entiende que la inversión no depende de lo que se pague por el uso.

El Sr. Director Ing. CASTRO entiende que depende del resultado económico de la empresa.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO señala que en todo caso la garantía dependerá pero no el pago. El rendimiento de la inversión está fijado. Es variable pero no por el rendimiento del ferrocarril.

La Cra. Rossel explica que el Ministerio de Transporte y Obras Públicas le paga al consorcio constructor una cifra por mes y esa es la garantía que tendrían los inversores.

El Sr. Director Dr. NICOLIELLO señala que es la garantía pero no es la tasa de retorno. Es una cosa totalmente diferente.

El Sr. PRESIDENTE entiende que se está en condiciones de pasar a votar. Agradece la comparecencia de la Cra. Rossel.

Siendo la hora dieciocho y cuarenta y cinco minutos, se retira de Sala la Cra. Rossel.

El Sr. PRESIDENTE propone que se pase a votar. Hay una moción formulada por el Dr. Nicoliello, de votar en conjunto las 3 inversiones.

Puesta a votación, obtiene 5 votos afirmativos, 2 votos negativos, no alcanzando la mayoría requerida para su aprobación (art. 72 ley 17738).

Los Sres. Directores Dr. Long e Ing. Castro han votado negativamente.

El Sr. PRESIDENTE propone se pase a votar cada inversión por separado.

PROPUESTA DE ADQUISICIÓN DE BONOS CAF 2023. Rep. N° 268/2019.

Puesto a votación, obtiene 5 votos afirmativos, 2 negativos, no alcanzando la mayoría requerida para su aprobación (art. 72 ley 17738).

Los Sres. Directores Dr. Long e Ing. Castro han votado negativamente.

PROPUESTA DE ADQUISICIÓN DE BONOS BID 2020. Rep. N° 269/2019. Res. N° 521/2019.

Visto: El informe realizado por la Asesoría Técnica de Planificación y Control de Gestión de fecha 12 de julio de 2019 sobre la adquisición del bono Banco Interamericano de Desarrollo (BID), calidad crediticia AAA, vencimiento 06/2020, cupón 1.875% anual.

Atento: A lo precedentemente expuesto,

Se resuelve (Mayoría, 6 votos afirmativos, 1 voto negativo): 1. Autorizar a la Asesoría Técnica de Planificación y Control de Gestión a adquirir Bono BID 2020 por hasta un valor nominal equivalente a USD 2.000.000 (dos millones de dólares).
2. Vuelva a la Gerencia de División Asesoría Técnica de Planificación y Control de Gestión.

El Sr. Director Dr. Nicolliello ha votado negativamente.

El Sr. PRESIDENTE propone pasar a votar la moción del Ing. Castro en favor de autorizar una adquisición por dos millones de dólares más.

Puesto a votación, obtiene 4 votos afirmativos, 3 negativos, no alcanzando la mayoría requerida para su aprobación (art. 72 ley 17738).

Los Sres. Directores Dr. López, Dra. Casamayou y Dr. Nicolliello han votado negativamente.

FERROCARRIL CENTRAL. FIDEICOMISO FINANCIERO. Rep. N° 271 /2019.

Puesto a votación, obtiene 5 votos afirmativos, 1 negativo y 1 abstención, no alcanzando la mayoría requerida para su aprobación (art. 72 ley 17738).

El Sr. Director Dr. Nicolliello ha votado negativamente. El Sr. Director Ing. Castro se abstuvo.

PROPUESTA DE ARRENDAMIENTO DEL LOCAL 001 DE LA TORRE DE LOS PROFESIONALES (SALAS DE CINE). Rep. N° 270/2019. Res. N° 522/2019.

Visto: La propuesta presentada por el Señor Fernando Ara Hermida relativa al arrendamiento de la unidad 001 (salas de cine) de la Torre de los Profesionales.

Considerando: 1. El informe de la Asesoría Técnica de Planificación y Control de Gestión de fecha 19/07/2019.

2. Que el lanzamiento de la unidad está previsto para el día 15/08/2019.

3. Que se ha señalado por el interesado, que se encuentra en tratativas de adquirir el equipamiento actualmente existente en las salas.

Atento: A lo precedentemente expuesto.

Se resuelve (Mayoría, 6 votos afirmativos, 1 abstención): 1. Autorizar el arrendamiento de la unidad 001 de la Torre de los Profesionales al Sr. Fernando Ara Hermida (o a la razón social que él represente) por un precio mensual de \$ 95.000, reajutable anualmente por la variación de la URA, y por un plazo de 5 años más dos años de prórroga sujeta a acuerdo de partes, con garantía hipotecaria u otra alternativa de garantía a ser evaluada.

2. Autorizar al Gerente General a suscribir el contrato de arrendamiento correspondiente, una vez que se cuente con la disponibilidad del bien.

3. Pase a la Asesoría Jurídica – Sector Notarial y siga al Sector Inmuebles de la Gerencia de División Administrativo-Contable, a sus efectos.

El Sr. Director Secretario Arq. Corbo se abstiene en vista que cuando este tema estuvo a consideración, su grupo consideró que había que hacer un llamado tanto a alquiler como a venta. En definitiva, sin haber trascendido algo, ya tenemos una oferta de alquiler, por tanto no se llegó a tener la realidad del mercado para saber si podríamos recibir otra mejor oferta.

El Sr. Gerente General Cr. Sánchez aclara que este contrato no inhibe la posibilidad de venta.

El Sr. PRESIDENTE considera que lo expresado por el Arq. Corbo es atendible; el tema es que hay que poner en la balanza la oportunidad de asegurar algo frente a la eventual posibilidad de mejorar el alquiler.

9) ASESORÍA ECONÓMICO ACTUARIAL

PROPUESTA DE CONVENIO CJPPU-UESTA 2020 – 2025. Rep. N° 272/2019. Res. N° 523/2019.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Postergar su consideración para la próxima sesión de Directorio.

10) ASESORÍA JURÍDICA

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. UNIDAD CENTRALIZADA DE ADQUISICIONES. CONSULTA. Rep. N° 273/2019. Res. N° 524/2019.

Este asunto ha sido clasificado como secreto y confidencial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 47 del Código Tributario y el artículo 2 de la Ley 18381 de 17/10/2008.

11) ASUNTOS VARIOS

CLASIFICACIÓN ACTA N° 98 PLANTEO DR. LONG. Rep. N° 274/2019. Res. N° 525/2019.

El Sr. Director Dr. LONG señala que en ausencia del Sr. Jefe de Secretaría, convendría postergar el tema para poder darle un mejor tratamiento.

Se resuelve (Unanimidad, 7 votos afirmativos): Postergar su consideración para la próxima sesión de Directorio.

Siendo la hora dieciséis y cuarenta y cinco minutos finaliza la sesión.

/gf, ds, mf.

ARQ. WALTER CORBO
DIRECTOR SECRETARIO

DR. GERARDO LÓPEZ SECCHI
PRESIDENTE EN EJERCICIO

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO: En la ciudad de Montevideo, el 25 de julio de 2019, entre, **POR UNA PARTE**, la **Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios (CJPPU)**, representada en este acto por el Dr. Gerardo López Secchi, en su calidad de Presidente y el Arq. Walter Corbo, en su calidad de Director Secretario y, **POR OTRA PARTE**, la **Asociación de Funcionarios de la Caja de Profesionales Universitarios (AFCAPU)**, representada en este acto por la Lic. Andrea Tancredi, en su calidad de Presidenta y el Lic. Gonzalo López, en su calidad de Secretario, quienes acuerdan celebrar el convenio colectivo cuyos términos se indican a continuación:

Capítulo I - Estatuto del Funcionario y Reglamento de Concursos para la provisión de vacantes y pruebas de suficiencia

- 1) En el capítulo VI, numeral 9 del convenio colectivo de fecha 27 de diciembre de 2018, las partes acordaron la creación de una comisión bipartita de trabajo que tendría por cometido: “9.1) continuar trabajando, elaborar y someter a la consideración del Directorio de la CJPPU una nueva redacción del Estatuto (sobre la base del anteproyecto sobre el que las partes ya han avanzado) y; 9.2) una propuesta dirigida a mejorar y dinamizar la tramitación de los concursos de la Caja, a efectos de someterla a la consideración del Directorio de la CJPPU. A los efectos antedichos, se acuerda un plazo máximo de 45 días para cumplir con el cometido indicado en el numeral 9.1 y de 60 días para cumplir con el cometido indicado en el numeral 9.2”.
- 2) Si bien la referida comisión se fijó un intenso ritmo de trabajo, la complejidad de la tarea encomendada hizo necesario acordar sucesivas prórrogas de los plazos de finalización originalmente pactados (21/02/2019, 05/04/2019, 29/05/2019 y 21/06/2019).
- 3) Como resultado del trabajo cumplido, la comisión bipartita de trabajo consensuó la redacción del nuevo texto del “Estatuto del Funcionario” y del “Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Pruebas de Suficiencia”, en los términos que se establecen en los ANEXOS I y II del presente convenio colectivo y que se suscriben simultáneamente con el mismo.
- 4) Ambos documentos serán aprobados por el Directorio en un plazo máximo de 30 días corridos contados desde el día hábil siguiente a la fecha de celebración del presente convenio, a cuyos efectos ambas partes consideran cumplidas todas las exigencias formales relativas al procedimiento de reforma del Estatuto (art. 30º, inciso 2 de dicho cuerpo normativo).

Capítulo II – Incorporación de empleados permanentes

- 5) Se acuerda que, en el plazo máximo de 30 días corridos contados desde el día hábil siguiente a la fecha de celebración del presente convenio, el Directorio resolverá la incorporación como empleados permanentes de las personas que se individualizan a

continuación, quienes revisten actualmente la calidad de empleados temporarios con cargo de Administrativo IV:

- JULIANA FORT FOSSALI
- MARIA EUGENIA MISA BALLART
- IGNACIO LOPEZ DA CUNHA DOLDAN
- MARIA PILAR EVORA BONOMI
- VIRGINIA LUJAN BARRIOS GODOY
- ALEJANDRA CAROLINA PIRIZ GOMEZ
- MARTINA CORREA OYENARD
- STEPHANIE MESA PEREIRA
- SALVADOR DANGIOLILLO GARCÍA
- LUIS EMILIO PEYRO MANTARAS

Capítulo III – Vigencia y comunicación al MTSS

6) El presente convenio colectivo rige a partir de la fecha de su celebración, siendo sus disposiciones complementarias de las acordadas en el convenio colectivo de fecha 27 de diciembre de 2018, cuyas disposiciones conservan su vigencia, con la única excepción de la prevista en el “Capítulo III – Estatuto del Funcionario, numeral 5”, que es sustituida por lo acordado en el Capítulo I del presente documento.

7) El presente convenio será registrado ante el MTSS y puesto en conocimiento de la Dirección Nacional de Trabajo a sus efectos.

Para constancia, se suscriben tres ejemplares del mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO II

ESTATUTO DEL FUNCIONARIO

Capítulo I – INGRESO A LA CAJA

Artículo 1° (Requisitos del ingreso)

Son requisitos generales del ingreso:

- 1) Ser ciudadano natural o legal y estar inscripto en el Registro Cívico Nacional.
- 2) Poseer aptitud para el desempeño del cargo, acreditada mediante el Control en Salud (decreto 274/017, del 25 de setiembre de 2017). El Instituto también podrá requerir dictamen de su Servicio Médico y en caso de discrepancia con el que presentase el interesado, el Directorio resolverá.
El Directorio de la Caja dispondrá, asimismo, que, con posterioridad a la aprobación de las diferentes pruebas del concurso de ingreso, o en forma previa, de acuerdo con el número de aspirantes se realice respecto de éstos una evaluación psicotécnica.
- 3) Tener buena conducta a juicio del Directorio.
- 4) Cumplir con los requisitos de acceso al escalafón por el cual se ingrese.
- 5) Nivel educativo: El personal que ingrese a la Caja deberá tener bachillerato completo, a excepción de aquel que lo haga al Escalafón de Servicios, que deberá tener completo el ciclo básico de educación media. Lo antedicho será sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos de formación que correspondan a cada Escalafón.

Artículo 2° (Forma y carácter del ingreso)

- 1) El ingreso se realizará mediante concurso y en todos los casos de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente y por la última categoría y grado del escalafón correspondiente, salvo en los casos del Escalafón de Servicios (donde el ingreso se realizará mediante procedimientos de selección que garanticen objetividad y transparencia) y en los demás que la normativa habilite expresamente otra cosa. Todo el proceso deberá ser debidamente publicitado, garantizando que cualquier interesado pueda acceder a toda la información que guarde relación con el mismo, respetando los principios de transparencia, equidad, buena fe y legalidad. El concurso podrá llevarse a cabo mediante la contratación de Consultores, cuyo accionar deberá estar sujeto a lo establecido precedentemente. En tal sentido, el proceso de selección contará con la participación preceptiva de un integrante de la Asociación de Funcionarios más representativa, quien desempeñará funciones de veedor durante todo el proceso mencionado, el cual tendrá como única función el constatar la transparencia del proceso.

- 2) Las personas que ingresen a ocupar un cargo permanente serán designadas provisoriamente. Si a los seis (6) meses del ingreso el juicio valorativo sobre la actuación cumplida resulta positivo, el Directorio podrá confirmar al funcionario. En caso contrario el Directorio podrá disponer el cese o extender el plazo por seis (6) meses más, al cabo de los cuales podrá confirmar al funcionario o disponer su desvinculación de la Caja si considerare que no reúne los requisitos para continuar en ella.

Capítulo II – DEBERES

Artículo 3° (Enumeración de los deberes fundamentales)

Son deberes fundamentales de los funcionarios:

- 1) Constituir domicilio a todos los efectos de la relación de trabajo, comunicar su cambio cuando se produzca y mantener actualizados los datos personales que resulten pertinentes en el marco del vínculo laboral.
- 2) Desempeñar fielmente las funciones de su cargo, observar puntual asistencia y acatar las normas del presente Estatuto.
- 3) Cumplir las tareas y aceptar los destinos y comisiones que se les confieran por razones de servicio.
- 4) Sustituir en todos los casos al superior jerárquico, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 17° y 18°.
- 5) Guardar secreto sobre todos los asuntos de la Institución y de sus afiliados.
- 6) Denunciar inmediatamente los hechos irregulares de que tuvieran conocimiento, que puedan afectar el buen nombre de la Caja o causar algún perjuicio a ésta.
- 7) Integrar los Tribunales de concursos para los que sean convocados.

Capítulo III – DERECHOS

Artículo 4° (Enumeración de los derechos fundamentales)

Son derechos fundamentales de los funcionarios, sin perjuicio de los demás consagrados en la normativa vigente, los siguientes:

- 1) La independencia de su conciencia moral y cívica.
- 2) La justa remuneración.
- 3) La limitación de la jornada, el descanso semanal, la licencia anual y por enfermedad, las condiciones higiénicas del trabajo, así como todos los demás derechos que se derivan de las normas legales y reglamentarias vigentes para la actividad privada.
- 4) La permanencia en el grado, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 10° y 17° del presente Estatuto.
- 5) La inclusión en el legajo personal de los méritos resultantes de su actuación en el Instituto u obtención de títulos o diplomas y a que se le conceda vista

previa para presentar sus descargos y articular su defensa en el caso de actuaciones que le resulten desfavorables.

- 6) La justa evaluación.
- 7) La carrera administrativa con ajuste a lo dispuesto en los artículos siguientes y demás normativa aplicable.

Capítulo IV - GARANTÍAS FUNDAMENTALES DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 5° Son garantías fundamentales de los funcionarios:

- 1) La notificación fehaciente de todas las resoluciones que los afecten. Se considera notificación fehaciente la que sea realizada personalmente al funcionario o mediante actuación notarial o telegrama colacionado dirigido al último domicilio físico constituido por el funcionario. Las notificaciones concernientes a concursos o pruebas de suficiencia también podrán realizarse por correo electrónico según lo establecido en el Reglamento de Concursos para la de Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia (que integra el presente Estatuto como Anexo III)
- 2) La representación del personal en el respectivo Tribunal de Revisión.
- 3) El derecho de la asociación más representativa de los funcionarios de ser oída por la Comisión de Presupuesto y por la Comisión de Reglamento.
- 4) El régimen disciplinario que se crea por el presente Estatuto (Capítulo IX).
- 5) Los recursos previstos en el Capítulo XI.
- 6) La aplicación del Convenio N° 151 de la O.I.T. sobre derechos de sindicación.

Capítulo V - DE LOS ESCALAFONES

Artículo 6° Se establecen los siguientes escalafones:

- 1) Escalafón de Dirección: integrado por el personal con cargo de grado gerencial, incluso aquellos cargos que se disponga deban ser desempeñados por profesionales universitarios.
- 2) Escalafón Administrativo: integrado por los cargos administrativos de los distintos servicios.
- 3) Escalafón Profesional: integrado por aquellos cargos que, no perteneciendo al Escalafón de Dirección, se disponga deban ser desempeñados por profesionales universitarios (sin perjuicio de la especialidad que se establece en el numeral 5 de este mismo artículo respecto del Escalafón de Computación).
- 4) Escalafón Especializado: integrado por aquellos cargos que según el presupuesto requieran una especialización determinada.
- 5) Escalafón de Computación: integrado por aquellos cargos que, no perteneciendo los Escalafones de Dirección o Profesional, se disponga deban

ser desempeñados por idóneos, técnicos o profesionales universitarios con formación en informática, computación o tecnologías de la información y comunicación.

- 6) Escalafón de Servicios: integrado por aquellos cargos que no pertenezcan a ninguno de los escalafones definidos precedentemente.

Artículo 7° (Organización jerárquica)

El personal queda ordenado jerárquicamente de acuerdo a la estructura organizacional y conforme a la escala presupuestal, por grados, subordinándose los funcionarios de los grados inferiores a los de grados superiores.

Artículo 8° (Estructura Presupuestal)

Todo nuevo cargo que se cree será incluido en los escalafones previstos. Se considerará de carrera y dará lugar a los ascensos pertinentes en los casos que corresponda.

Las modificaciones que se introduzcan en los cuadros presupuestales no podrán alterar la jerarquía del cargo de sus actuales titulares ni el orden de precedencia jerárquica respecto de la estructura del presupuesto.

Las contrataciones de personal que se realicen no podrán determinar la subordinación jerárquica de los funcionarios permanentes respecto de los contratados en forma temporaria.

Capítulo VI – PROVISIÓN DE VACANTES

Artículo 9°

El ingreso a la Caja, así como la provisión de cargos vacantes o que vaquen o se creen en el futuro se hará mediante concurso de oposición y méritos (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 2° del presente Estatuto) de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia que se encuentre vigente a la fecha de generarse o crearse la vacante respectiva. Las disposiciones de dicho Reglamento deberán respetar los derechos y garantías que el presente Estatuto reconoce a los funcionarios.

La provisión de vacantes se realizará en primer lugar mediante llamado interno al que podrán postularse únicamente los funcionarios que tuvieran la condición de permanentes al día inmediato anterior a la fecha de generación de la vacante.

En caso que el llamado interno resultare desierto, quedará habilitado un llamado abierto -al que podrá presentarse cualquier persona que cumpla con los requisitos correspondientes, sea o no funcionario de la Caja- para la provisión de vacantes de:

- a) Escalafones Administrativo y de Servicios: los cargos del grado inferior del respectivo escalafón;
- b) Escalafones Profesional, de Dirección y Especializado: todos los cargos del respectivo escalafón;
- c) Escalafón de Computación: todos los cargos, excepto Analistas I, II y III.

Artículo 10°

En el Escalafón de Dirección, dentro del plazo de noventa (90) días corridos desde la asunción de un cargo por un funcionario, la designación correspondiente podrá dejarse sin efecto por resolución fundada en la gestión del designado o por renuncia aceptada al nuevo cargo. En el primer caso se formará un expediente en el que se documentarán los resultados de dicha gestión y se dará vista al interesado.

Cuando se produzca la situación referida en el presente artículo, el funcionario podrá ser repuesto en el cargo del que provenía.

Artículo 11° (Opciones)

El funcionario permanente que ocupe un cargo del mismo escalafón y jerarquía (igual categoría y grado, pero distinta denominación) que otro que vaque, podrá solicitar por escrito dentro del término de diez días de producida la vacante, que se le designe para cubrirla. El Directorio resolverá mediante acto fundado dentro de los treinta días siguientes a formulada dicha petición. Si la solicitud fuera acogida, la vacante generada en el cargo que ocupaba el funcionario solicitante, se proveerá conforme a las normas generales, y en los plazos establecidos en las mismas.

Artículo 12° (Plazos para la provisión de vacantes)

El plazo para proveer las vacantes mediante ascenso por concurso será de ciento veinte (120) días corridos como máximo.

El plazo será de 150 días corridos como máximo, para el caso de las vacantes de Jefe de Departamento (o de nivel salarial equivalente) y superiores.

Los ascensos por concurso regirán desde las fechas que se indican a continuación:

- a) En todos los Escalafones (con las excepciones indicadas más abajo): desde la fecha de la resolución respectiva cuando ésta sea dictada dentro de los plazos establecidos en los incisos anteriores. En caso contrario, regirán a partir del día siguiente al del vencimiento de dichos plazos.
- b) Escalafón de Dirección (o de nivel salarial equivalente): desde la fecha de la resolución respectiva.

- c) Escalafón de Computación (en casos en que para proveer las vacantes mediante ascenso por concurso sea necesario habilitar la tercera fase del concurso respectivo): desde la fecha de la resolución respectiva.
- d) Ascensos por cambio de Escalafón o por provisión de cargos creados: desde la fecha de la resolución respectiva.

Capítulo VII - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 13° (Sistema de Evaluación de Desempeño)

El Sistema de Evaluación de Desempeño -según corresponda: “por Competencias” o por “Objetivos y Competencias” (ANEXO I del presente Estatuto)- será de aplicación a todo el personal de la Caja. El período de la Evaluación de Desempeño comprenderá los doce meses del año (1° de enero a 31 de diciembre inclusive).

Artículo 14° (Etapas del proceso de Evaluación)

El acto final del Sistema de Evaluación de Desempeño es el resultado de un proceso complejo, que se integra por la concurrencia de diversas etapas, que comienzan con una evaluación preliminar a cargo de los funcionarios que tengan personal bajo su supervisión (evaluador primario) y que culmina con la homologación a cargo del Directorio. En el caso del Gerente General la evaluación preliminar estará a cargo de la Mesa de Directorio.

Artículo 15° (Evaluación preliminar y comunicación al evaluado)

Los funcionarios que tengan personal bajo su cargo ("evaluadores primarios"), realizarán la evaluación preliminar de cada uno de los funcionarios que se encuentren bajo su dependencia directa.

Cada evaluador primario notificará personalmente la evaluación preliminar a cada funcionario que haya evaluado, entregándole copia de la misma con el detalle de los conceptos considerados. Dentro de los siguientes 5 (cinco) días hábiles publicará en su sección un listado conteniendo el nombre de cada funcionario y el puntaje total asignado a cada uno en la evaluación preliminar.

Artículo 16° (Trámite y resolución de las objeciones).

- 1) Los funcionarios evaluados podrán objetar la evaluación preliminar que se haya formulado a su respecto, mediante escrito fundado que deberá presentarse en la Gerencia de Recursos Humanos o en el sector que cumpla sus funciones, en el plazo de cinco (5) días hábiles contados a partir del siguiente a la notificación fehaciente.

En el plazo máximo de 2 (dos) días hábiles contados a partir del siguiente al de la presentación de la objeción, la Gerencia de Recursos Humanos o el sector que cumpla sus funciones, deberá elevarla al respectivo Tribunal de Revisión que se integrará de acuerdo a lo que se establece en el numeral 2 del presente artículo.

El Tribunal deberá pronunciarse sobre las objeciones que se le planteen dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde el siguiente a la fecha en que recibió de la Gerencia de Recursos Humanos o del sector que cumpla sus funciones, el escrito con la objeción planteada o, si se hubieren presentado recusaciones, desde el día siguiente a que las mismas se hayan resuelto. Transcurrido dicho plazo sin que exista un pronunciamiento expreso del Tribunal, se tendrá por rechazada la objeción y por confirmada la evaluación preliminar realizada por el evaluador primario.

Las resoluciones, expresas o fictas por vencimiento del plazo del Tribunal, se publicarán y notificarán fehacientemente a los interesados.

De existir objeciones por parte del Gerente General o de un Gerente acerca de su evaluación preliminar, podrán plantearlas ante el Directorio, rigiendo para este caso el mismo procedimiento y plazos establecidos anteriormente; contando el Directorio con un plazo de 10 (diez) días hábiles para pronunciarse.

2) (Tribunal de Revisión)

El Tribunal de Revisión que corresponda estará integrado por:

- a) Un funcionario designado por el Gerente General;
- b) El Gerente que corresponda según el área de la cual provengan las evaluaciones objetadas;
- c) Un delegado designado por la organización más representativa de los funcionarios (art. 5 numeral 2 del Estatuto del Funcionario).

En caso de objetarse evaluaciones preliminares formuladas por el Gerente General a funcionarios de jerarquía inferior a Gerente, el Tribunal de Revisión estará integrado por un delegado designado por la organización más representativa de los funcionarios y por dos Directores.

Por cada miembro titular se designará el respectivo suplente, que integrará el Tribunal en sustitución del titular en las oportunidades en que, por alguna razón, este último no pueda cumplir su cometido. En ningún caso podrá coincidir en la misma persona más de una de las calidades referidas en los literales a) a c) del primer inciso del presente artículo.

Los miembros del Tribunal no podrán intervenir en los mismos cuando:

- a) El Tribunal deba pronunciarse sobre objeciones planteadas por dicho miembro;
- b) El Tribunal deba pronunciarse sobre objeciones planteadas contra evaluaciones realizadas directamente por dicho miembro;
- c) El Tribunal deba pronunciarse sobre objeciones planteadas por funcionarios que sean subordinados directos de dicho miembro o mantengan con éste alguna relación de parentesco o de otro tipo que a criterio del resto de los miembros pudiera afectar su imparcialidad.

La integración del respectivo Tribunal se notificará fehacientemente a los funcionarios que hayan planteado objeciones, quienes en los siguientes 3 (tres) días hábiles, podrán recusarlos mediante escrito fundado dirigido ante el respectivo Tribunal. Si la recusación estuviera dirigida contra un único miembro del Tribunal, será resuelta por los demás miembros no recusados. Si la recusación estuviera dirigida contra más de un miembro del Tribunal, la Gerencia General designará dos miembros que se integrarán al mismo a los solos efectos de resolverla. En todos los casos, las recusaciones deberán resolverse en el plazo máximo de cinco 5 (cinco) días hábiles. De no existir pronunciamiento expreso sobre la recusación dentro del plazo antes indicado, la misma se tendrá por rechazada.

El Tribunal deberá sesionar con la totalidad de sus miembros y tomarán las decisiones por mayoría simple, pudiendo confirmar o modificar las evaluaciones primarias que hayan sido objetadas.

3) (Homologación de las evaluaciones)

Una vez resueltas las objeciones por el Tribunal de Revisión, o configurada la denegatoria ficta, se elevarán las evaluaciones preliminares, hayan o no sido objetadas, al Directorio de la Caja, a los efectos de su homologación mediante el dictado de una Resolución definitiva.

Capítulo VIII - SUBROGACIONES INTERINAS

Artículo 17° (Subrogación interina del superior)

La subrogación interina del superior operará en los casos en que el Directorio así lo disponga y recaerá en funcionarios del grado inmediato inferior, sin perjuicio de dar cumplimiento a los actos y gestiones relativas a ascensos si se tratase de una vacante definitiva.

En los casos de vacancia temporal o definitiva del personal integrante de los Escalafones Profesional y de Dirección, el Directorio adoptará las medidas que considere pertinentes para asegurar la marcha normal de la Institución.

La subrogación no da derechos especiales al interino respecto de la provisión definitiva del cargo. La subrogación interina del superior por más de 60 (sesenta) días corridos da derecho a percibir las diferencias de sueldo desde el primer día. Dicho plazo se reduce a 30 (treinta) días corridos cuando la vacante sea definitiva.

Artículo 18° (Designación interina)

La vacancia temporal o definitiva de la Gerencia General será provista interinamente por resolución de Directorio con ajuste a lo establecido en el presente Estatuto.

Las vacancias temporales de las Gerencias de División y de las Jefaturas de Departamento serán provistas interinamente por Gerencia General. Cuando la

subrogación deba cumplirse por funcionarios de un mismo sector y si existieren dos o más posibles subrogantes, la Gerencia General evaluará globalmente sus méritos según los lineamientos previstos para el ascenso y determinará cuál debe serlo, sin que ello importe acordarle mejor derecho a la provisión definitiva.

En todos los casos en que la Gerencia General disponga subrogaciones interinas, dará cuenta a Directorio en la primera reunión que se realice, estándose a lo que éste resuelva.

Sin perjuicio de lo que antecede, la Gerencia General podrá disponer la subrogación interina por un funcionario del grado inmediato inferior, cuando a su juicio no exista subrogante habilitado para desempeñar con la eficacia requerida las tareas o medie alguna otra circunstancia excepcional. La resolución que así lo disponga deberá ser fundada y se estará a lo que resuelva el Directorio, a quien deberá dar cuenta en la primera reunión que éste realice.

Capítulo IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19° (Procedimiento)

Serán de aplicación los artículos 168 a 231 del Decreto 500/91 de 27 de setiembre de 1991, estableciéndose que en los casos en que esas disposiciones aluden al Poder Ejecutivo, la referencia deberá entenderse hecha al Directorio; cuando lo hacen a los Ministros, al Gerente General; cuando lo hacen a la Fiscalía de Gobierno, a la Sala de Abogados y cuando lo hacen a la Comisión Nacional de Servicio Civil, a la Comisión Asesora y de Contralor.

Artículo 20° (Sanciones)

Las sanciones disciplinarias y las autoridades competentes para aplicarlas son las siguientes:

- 1) observación (verbal) por el respectivo Jefe;
- 2) amonestación (escrita) por la respectiva Gerencia;
- 3) suspensión, hasta 15 días, por la Gerencia General y por plazo mayor, por Directorio;
- 4) destitución, por el Directorio.

En los casos de los numerales 1 a 3, la medida también podrá ser adoptada por los superiores jerárquicos de los allí mencionados.

Artículo 21°

Las sanciones indicadas en el artículo anterior, salvo la observación verbal, deberán ser anotadas en el legajo personal, y se requerirá vista previa del funcionario para la aplicación de las medidas de los numerales 2 y 3 (suspensiones

hasta 15 días), y sumario para las del numeral 3 (suspensiones mayores de 15 días) y destitución.

Artículo 22° (Grupo Asesor en materia de faltas y ceses)

Sin perjuicio de las facultades del Directorio, el Grupo Asesor en Materia de Faltas y Ceses (convenio colectivo del 23 de diciembre de 2008, Anexo II del presente Estatuto) tiene la competencia de informar en las cuestiones relativas a sanciones, en los recursos interpuestos contra la aplicación de sanciones y en los casos de extinción de la relación laboral que no deriven de la voluntad del empleado, del cumplimiento de la edad determinada en el Estatuto o de razones de incapacidad certificada por el Servicio Médico. Dicho grupo asesor está integrado por tres miembros designados, uno por el Directorio, uno por la organización más representativa de empleados de la Caja y un tercero, que será designado de común acuerdo por el Directorio y la organización más representativa de empleados de la Caja. El régimen y competencias de dicho grupo asesor se establecen en el ANEXO II del presente Estatuto.

Capítulo X – CESE

Artículo 23°

La calidad de funcionario cesa por:

- 1) Fallecimiento.
- 2) Declaración judicial de ausencia.
- 3) Jubilación.
- 4) Aceptación de renuncia expresa.
- 5) Abandono del cargo debidamente configurado, de acuerdo con el Decreto de 20 de mayo de 1969.
- 6) Destitución por las causales de ineptitud, omisión o delito debidamente comprobados.
- 7) Por el cumplimiento de los setenta años de edad, sin perjuicio de la prórroga que se otorgue mediante resolución fundada y por un lapso de seis meses a dos años cada vez.

Capítulo XI – RECURSOS

Artículo 24° (Clases y efectos)

Los actos del Directorio serán impugnados de conformidad con el art. 11 de la Ley N° 17.738 de 7.1.2004.

Los actos de otros órganos del Instituto serán impugnables mediante recurso de revocación, ante quien los haya dictado, dentro del término de veinte días hábiles siguientes a la notificación fehaciente.

Conjuntamente, y en forma subsidiaria, podrá interponerse el recurso jerárquico para ante el Directorio, el que podrá dictar nuevo acto anulando, reformando o confirmando, total o parcialmente, el anterior.

En materia de reclamaciones por conflictos individuales de trabajo, regirá lo dispuesto por el art. 34, inciso 2° de la Ley N° 17.738, en lo pertinente.

En el caso de las evaluaciones de los funcionarios, se entenderá que el acto original recurrible es la homologación efectuada por el Directorio, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 16° del presente Estatuto.

Todos los recursos deberán presentarse por escrito.

Artículo 25° (Aplicación y vigencia del Estatuto)

Los preceptos del presente Estatuto que reconocen derechos a los funcionarios, así como los que imponen deberes a las autoridades de la Caja, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.

Las disposiciones del presente Estatuto rigen a partir de la fecha de su aprobación por el Directorio de la Caja y sustituyen en forma expresa a las que estuvieron vigentes hasta esa fecha.

Las modificaciones al presente Estatuto requerirán para ser válidas, que estén redactadas en forma de adición, supresión o sustitución expresas, previo dictamen de la Comisión de Reglamento, integrada con un delegado designado por la organización más representativa de los funcionarios de la Caja. El mismo régimen se aplicará para la modificación de los Anexos del presente Estatuto.

Artículo 26°

Quedan excluidos de las disposiciones del presente Estatuto y demás Reglamentos, las personas que, no perteneciendo a los escalafones previstos en el art. 6°, sean ocupadas por la Caja en la explotación de sus inversiones, cuya afiliación se regirá por las leyes que amparen las actividades respectivas.

- Anexo I:** Sistema de Evaluación de Desempeño
- Anexo II:** Grupo Asesor en Materia de Faltas y Ceses
- Anexo III:** Reglamento de Concursos para la Provisión de Vacantes y Prueba de Suficiencia

ANEXO III

**REGLAMENTO DE CONCURSOS PARA LA PROVISIÓN DE
VACANTES Y PRUEBA DE SUFICIENCIA**

CAPÍTULO I – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. (Ámbito de aplicación) - El presente reglamento se aplicará a la provisión de vacantes en todos los Escalafones, de acuerdo con los perfiles aprobados previamente por el Directorio, los que serán dados a conocer al personal.

Artículo 2. (Perfil del cargo) - El perfil del cargo comprende el conjunto de tareas, conocimientos, experiencia en el ejercicio de tareas similares y aptitudes específicas que debe poseer el titular del cargo de que se trate, que razonablemente aseguren el desempeño eficaz y eficiente del mismo.

CAPÍTULO II – TRIBUNAL DE CONCURSOS O DE PRUEBA DE SUFICIENCIA

Artículo 3. El Tribunal estará integrado por tres (3) miembros titulares y sus suplentes respectivos, designados por el Directorio.

Artículo 4. Uno de los miembros del Tribunal y su suplente respectivo, será propuesto por los participantes inscriptos, de acuerdo con lo indicado en el artículo Artículo 17 del presente Reglamento. Si a estos efectos se propusiere a un funcionario, éste deberá poseer grado superior o equivalente al cargo a proveer y ocupar como mínimo el cargo de Administrativo I o Analista II o Sub Encargado de Servicios Generales.

Artículo 5. (Quórum) Para sesionar válidamente el Tribunal debe estar integrado en todas las etapas por tres (3) miembros. Las decisiones serán adoptadas por mayoría simple.

Artículo 6. Serán cometidos del Tribunal:

- 6.1** Definir los procedimientos para la evaluación y los respectivos puntajes de la prueba de oposición o suficiencia, de acuerdo con el presente Reglamento y las bases que en cada caso apruebe el Directorio.
- 6.2** Cuando corresponda: establecer y comunicar a todos los concursantes el puntaje de méritos.
- 6.3** Fijar la fecha de la prueba y comunicarla al área de Recursos Humanos.
- 6.4** Proponer la prueba y controlar su realización.

- 6.5** Corregir la prueba y determinar los puntajes que correspondan a cada participante.

CAPÍTULO III – HABILITADOS PARA CONCURSAR E INSTANCIAS DE LOS CONCURSOS INTERNOS

Artículo 7. Podrán concursar los funcionarios que cumplan con las condiciones generales y particulares que se establecen en el Estatuto y en el presente Reglamento. Las condiciones exigidas se deberán cumplir al día anterior a la fecha de la vacante.

Artículo 8. Los concursos se desarrollarán en dos instancias y -sin perjuicio de las situaciones especiales que se indican en los artículos 9 y 10 del presente Reglamento- según lo que se indica a continuación:

8.1 Primera instancia: podrán postularse todos los funcionarios permanentes que pertenezcan al grado inmediato inferior y al grado inmediato inferior siguiente al de la vacante respectiva, en el caso de estos últimos a condición de que tengan una antigüedad mínima de cinco (5) años en la Caja y un (1) año en el cargo.

8.2 Segunda instancia: De no cubrirse alguna de las vacantes en la primera instancia, -ya sea porque no se presentan suficientes interesados al concurso, o porque los que se presentan no superan los mínimos establecidos- se abrirá una nueva instancia de concurso donde se habilitará la presentación de todos los funcionarios permanentes de la Caja, de cualquier Escalafón, que no se hayan presentado en la primera instancia y que cuenten con una antigüedad de al menos cinco (5) años en la Institución.

Artículo 9. Exclusivamente en el caso del Escalafón de Computación (excepto cargos de Analista I, II y III), de subsistir vacantes luego de cumplidas las dos instancias referidas en el artículo anterior, se abrirá una tercera instancia del concurso donde se habilitará la presentación de todos los funcionarios permanentes de la Caja que no se hayan presentado en ninguna de las dos instancias anteriores.

Artículo 10. La provisión de vacantes del grado inferior de los escalafones Administrativo, de Computación, Especializado y Profesional, podrá ser realizada, según resuelva el Directorio, mediante designación directa de personal temporario que se esté desempeñando en los respectivos cargos al momento de generarse la vacante o, en su caso, mediante la convocatoria a concurso interno en el que estarán habilitados a presentarse todos los funcionarios

permanentes o temporarios, en este último caso a condición de que al momento de generarse la vacante se estén desempeñando en los respectivos cargos a cubrir.

Artículo 11. La provisión de vacantes de los cargos del Escalafón de Dirección se realizará mediante concurso que se desarrollará en dos instancias, según se indica a continuación:

11.1) Primera instancia:

- (a) Concurso para cargo de Gerente General: podrán postularse todos los funcionarios permanentes con cargo de Gerente, que tengan una antigüedad mínima de diez (10) años en la Caja y cinco (5) en el cargo;
- (b) Concurso para cargos de Gerente: podrán postularse los funcionarios permanentes que ocupen cargos de Jefe, Oficial 1°, Analista I o revistan en el Escalafón Profesional, en todos los casos antedichos a condición de que cuenten con una antigüedad mínima de 10 años en la Caja.

11.2) Segunda instancia: de no cubrirse alguna de las vacantes en la primera instancia -ya sea porque no se presentan suficientes interesados al concurso, o porque los que se presentan no superan los mínimos establecidos- se abrirá una nueva instancia de concurso donde se habilitará la presentación de los funcionarios permanentes que cumplan con los siguientes requisitos:

- (a) Concurso para cargo de Gerente General: podrán postularse los funcionarios permanentes que ocupen los mismos cargos señalados en el literal (a) del numeral 11.1, a condición de que no se hayan presentado en la primera instancia y cuenten con una antigüedad mínima de diez (10) años en la Caja. También podrán presentarse quienes ocupen cargos de Jefe, Oficial 1°, Analista I o aquellos que revistan en el Escalafón Profesional, que cuenten con una antigüedad mínima de diez (10) años en la Caja y cinco (5) años en el cargo.
- (b) Concurso para cargos de Gerente: podrán postularse los funcionarios que ocupen alguno de los cargos referidos en el literal (b) del numeral 11.1, a condición de que no se hayan presentado en la primera instancia y que cuenten con una antigüedad mínima de cinco (5) años en la Caja.

CAPÍTULO IV – NOTIFICACIONES

Artículo 12. Las notificaciones previstas en el presente reglamento podrán realizarse mediante cualquiera de las vías contempladas en el art. 5°, numeral 1 del Estatuto del Funcionario.

Artículo 13. Las notificaciones que se realicen por correo electrónico serán dirigidas a la casilla institucional que al funcionario le hubiera sido adjudicada por la Caja y a la casilla de correo particular del funcionario si éste hubiere oportunamente declarado una. La notificación por correo electrónico se considerará realizada a los cinco (5) días hábiles contados a partir de aquel en que el mensaje haya quedado disponible en la casilla de destino.

Artículo 14. Todas las notificaciones se realizarán por el área encargada de los Recursos Humanos.

CAPÍTULO V - PROCEDIMIENTO DE LOS LLAMADOS A CONCURSO Y PRUEBAS DE SUFICIENCIA

Artículo 15. (Bases del llamado).- El área encargada de los Recursos Humanos elaborará las bases del respectivo llamado, las que deberán ser aprobadas por el Directorio. En dichas bases se establecerán las temáticas concretas sobre las que versará la prueba, los criterios de evaluación que se aplicarán en el llamado y una bibliografía de referencia, esto último excepto en aquellos casos en que la prueba consista en la realización de proyectos o propuestas. Cuando corresponda evaluar méritos, las bases deberán indicar los ítems a ser evaluados y su ponderación dentro del total.

Una vez aprobadas por el Directorio, las bases serán comunicadas al personal de la Institución.

Artículo 16. (Inscripción).- El área encargada de los Recursos Humanos notificará del llamado y sus bases a los funcionarios que estén habilitados para participar del mismo. En esa misma oportunidad se adjuntarán a cada notificación los puntajes de sus respectivas calificaciones (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 38 del presente Reglamento) y antigüedad.

Los habilitados deberán inscribirse para poder participar del llamado respectivo.

Podrán hacerlo mediante correo electrónico (dirigido a la dirección electrónica que se indique en las Bases) o en forma presencial en el área encargada de los Recursos Humanos.

El plazo de inscripción vence a los dos (2) días hábiles contados a partir del siguiente al de la última notificación realizada.

Artículo 17. (Elección del integrante del Tribunal propuesto por los inscriptos).- La elección del integrante del Tribunal representante

de los inscriptos se realizará mediante voto que deberá ser emitido en el mismo acto de la inscripción en forma presencial o por correo electrónico dirigido al área encargada de los Recursos Humanos. Cada elector votará un solo candidato. Quien obtenga mayor cantidad de votos será el titular y el que le siga en número de sufragios, actuará como suplente. En caso de igualdad en el número de sufragios, será titular el funcionario que ocupe el cargo de mayor grado y a igual grado, quien tenga más antigüedad en el cargo, quedando el otro como suplente. A igual antigüedad en el cargo, quedará de titular quien tenga mayor antigüedad en la Caja. De persistir la igualdad, se definirá por sorteo.

Si vencido el plazo de votación, los inscriptos no hubieren elegido a un representante titular y otro suplente, la elección del o los faltantes quedará a cargo de la organización más representativa de los trabajadores de la Caja, que a tales efectos dispondrá de un plazo de dos (2) días hábiles contados a partir de la comunicación realizada por el área encargada de Recursos Humanos. Vencido este plazo, la elección será realizada por los otros dos integrantes del Tribunal.

Artículo 18. (Designación del Tribunal).- El Directorio tendrá un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente al del vencimiento de los plazos previstos en el numeral anterior.

Artículo 19. (Notificación a los integrantes del Tribunal).- El área encargada de los Recursos Humanos notificará a los integrantes del Tribunal en un plazo de dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente de la designación del Tribunal.

Artículo 20. (Comunicación de la fecha de la prueba de oposición o suficiencia).- En el plazo de dos (2) días hábiles inmediatos y siguientes de recibida la notificación indicada en el numeral anterior, el Tribunal deberá comunicar al área encargada de los Recursos Humanos la fecha de la prueba, la que deberá fijarse con una antelación no inferior a treinta (30) días corridos. El área encargada de los Recursos Humanos comunicará a los inscriptos la fecha fijada para la prueba dentro del plazo de un día hábil de recibida la comunicación de parte del Tribunal.

Artículo 21. (Comunicación del puntaje de méritos).- Cuando corresponda, el área encargada de los Recursos Humanos deberá comunicar a los inscriptos previamente a la fecha de la prueba de oposición el puntaje de méritos otorgado por el Tribunal.

Artículo 22. (Prueba de oposición o suficiencia).- El Tribunal determinará la forma y criterios de evaluación atendiendo a lo dispuesto en las bases del llamado y a la especificidad de las funciones inherentes al cargo.

Artículo 23. (Fallo del Tribunal y notificación a los participantes).- Realizadas todas las pruebas del llamado a concurso o prueba de suficiencia, el Tribunal deberá emitir el fallo dentro de los siguientes plazos:

- a) cinco (5) días hábiles cuando se hubiesen presentado hasta cinco (5) inscriptos
- b) diez (10) días hábiles cuando se hubiesen presentado más de cinco (5) inscriptos.

El Tribunal comunicará su fallo al área encargada de los Recursos Humanos y a su vez ésta notificará fehacientemente a los participantes en el día hábil inmediato siguiente.

Artículo 24. (Eventual apertura de la segunda instancia y fijación de la fecha de la prueba de oposición).- En el caso de los llamados a concurso, si en la primera instancia (arts. 8.1 y 11.1) ninguno de los postulantes obtuviera el puntaje mínimo requerido o no se presentaran suficientes interesados en relación al número de vacantes a proveer, al emitir su fallo el Tribunal fijará simultáneamente la fecha para la prueba de oposición de la segunda instancia (arts. 8.2 y 11.2), la que deberá realizarse en un plazo no inferior a cuarenta (40) días corridos. Una vez abierta la segunda instancia (arts. 8.2 y 11.2) se procederá, en cuanto corresponda, en la forma prevista en los artículos 15 y 16 del presente Reglamento.

Artículo 25. (Eventual apertura de la tercera instancia - art. 9).- De resultar necesaria la apertura de la tercera instancia en los casos previstos en el art. 9 del presente Reglamento, se procederá en la misma forma indicada en el artículo anterior.

Artículo 26. (Objeciones por vicios de forma).- Los fallos del Tribunal serán inapelables, salvo vicios de forma. A estos efectos los participantes podrán realizar sus objeciones dentro del plazo de dos (2) días hábiles contados a partir del siguiente a la fecha de la notificación del fallo respectivo. Las objeciones se presentarán en el área encargada de los Recursos Humanos, que inmediatamente las remitirá al Tribunal, que contará con dos días hábiles para expedirse sobre las mismas.

Artículo 27. (Homologación y Designación).- Cumplidas las instancias previstas en los artículos anteriores, los fallos serán elevados al Directorio para su homologación, y de corresponder, para que proceda a la respectiva designación, para lo cual contará con un plazo de diez (10) días hábiles.

Artículo 28. (Archivo de las Actuaciones).- Todas las actuaciones resultantes de este proceso serán archivadas por el área encargada de los Recursos Humanos.

CAPITULO VI - PUNTAJES GENERALES DEL CONCURSO

Artículo 29. El puntaje total será el resultado de la suma de los puntajes de cada factor, los que serán ponderados para cada Escalafón y cargo de acuerdo a lo que se indica a continuación:

29.1 Escalafón Administrativo y de Computación (Administrativos II y III, Analistas II y III) y Escalafón de Servicios

Oposición: 60 %
Calificaciones: 25 %
Antigüedad: 15 %

29.2 Escalafón Administrativo (Administrativo I y Oficial 2°)

Oposición: 60 %
Calificaciones: 20 %
Antigüedad: 20 %

29.3 Escalafón Administrativo (Jefe y Oficial 1°)

Oposición: 60 % (30% prueba de conocimiento y 70% propuesta)

Calificaciones: 15 %

Antigüedad: 15 %

Prueba Psicotécnica: 10 % (Eliminatoria)

29.4 Escalafón de Computación (Jefe y Analista I) y Escalafón Profesional

Oposición: 60 % (30% prueba de conocimiento y 70% propuesta)

Calificaciones: 10 %

Antigüedad: 10 %

Méritos: 10 %

Prueba Psicotécnica: 10 % (Eliminatoria)

29.5 Escalafón de Dirección

Oposición: 60 %

Calificaciones: 15 %

Méritos: 15 %

Prueba Psicotécnica: 10 % (Eliminatoria)

Artículo 30. Para aprobar el concurso, el postulante deberá alcanzar un puntaje no inferior al 60% (sesenta por ciento) del puntaje máximo previsto tanto para la Prueba de Oposición como para la Prueba Psicotécnica (esta última, cuando corresponda). De no alcanzar estos mínimos, el postulante quedará automáticamente eliminado.

CAPÍTULO VII – PRUEBA DE SUFICIENCIA

Artículo 31. Los funcionarios que ocupen cargos de nivel IV en los escalafones Administrativo y de Computación, una vez cumplidos tres (3) años de antigüedad en el respectivo escalafón, podrán realizar una prueba de suficiencia para pasar al nivel III. Podrán rendir dicha prueba quienes al momento de alcanzar la referida antigüedad tengan la calidad de permanentes y hayan recibido una calificación superior al 50% (cincuenta por ciento) del puntaje máximo en el último período anual calificado. En caso que el interesado no cuente con calificaciones por razones ajenas a su responsabilidad, no se aplicará este requisito.

Cumplidos tres (3) años en el nivel III desde la fecha de ascenso por prueba de suficiencia o por concurso, podrán pasar al nivel II en las mismas condiciones (calificaciones y nueva prueba de suficiencia).

Artículo 32. Para aprobar la prueba de suficiencia se deberá obtener en la misma un puntaje mínimo del 50%.

Artículo 33. Quienes no aprobaren la prueba de suficiencia podrán rendirla nuevamente una vez transcurrido al menos un año desde la fecha de realizada la prueba anterior, a condición de que hayan recibido una calificación superior al 50% (cincuenta por ciento) del puntaje máximo en el último periodo anual de calificaciones. En caso que el interesado no cuente con calificaciones por razones ajenas a su responsabilidad, no se aplicará este requisito.

CAPITULO VIII - CÁLCULO DE PUNTAJES DE ANTIGÜEDAD

Artículo 34. A los efectos del cálculo del puntaje respectivo, la antigüedad se contará desde el ingreso a la Caja de cada empleado. Se considerarán meses enteros, descartándose las fracciones de hasta 15 días y considerándose como un mes completo las de más de 15 días.

Artículo 35. Cálculo del puntaje de antigüedad para acceder a cada cargo:

35.1 Escalafón Administrativo y de Computación (Administrativos II y III, Analistas II y III) y de Servicios: puntaje máximo 15 puntos para quien cuente con 72 meses de antigüedad o más en la Caja. El puntaje correspondiente a las antigüedades inferiores a 72 meses se calculará a razón de 15/72 por cada mes.

35.2 Escalafón Administrativo (Administrativo I y Oficial 2°): puntaje máximo 20 puntos para quien cuente con 180 meses de antigüedad o más en la Caja. El puntaje correspondiente a antigüedades inferiores a 180 meses se calculará a razón de 20/180 por cada mes.

35.3 Escalafón Administrativo (Jefe y Oficial 1°), de Computación (Jefe y Analista I) y Escalafón Profesional: puntaje máximo 15 puntos para quien cuente con 240 meses de antigüedad o más en la Caja. El puntaje correspondiente a antigüedades inferiores a 240 meses se calculará a razón de 15/240 por cada mes.

En todos los casos, se considerarán fracciones de hasta dos decimales, redondeándose tomando el criterio: menores de 5 hacia la cifra inferior y 5 o mayores, hacia la cifra superior.

CAPITULO IX - CÁLCULO DE PUNTAJES DE CALIFICACIONES

Artículo 36. A todos los efectos de este capítulo, se considerarán únicamente aquellas calificaciones que se encuentren homologadas de acuerdo al Anexo I del Estatuto del Funcionario.

Artículo 37. A los efectos del presente Reglamento, el puntaje de calificaciones se obtendrá promediando los últimos puntajes de méritos de la evaluación de desempeño por competencias anuales disponibles a la fecha de la vacante, con un tope de tres (3) años.

Artículo 38. Si por cualquier motivo un funcionario inscripto a un concurso no dispone de ninguna calificación, se le adjudicará un puntaje de calificaciones igual al mínimo de los puntajes asignados a los inscriptos al respectivo concurso que sí cuenten con alguna calificación.

Artículo 39. Para el caso de que ninguno de los inscriptos a un concurso disponga de calificaciones homologadas, a todos los participantes se les asignará 0 (cero) punto como puntaje de calificaciones.

CAPÍTULO X – MÉRITOS

En el ítem Méritos se evaluará la formación que acredite cada concursante que esté vinculada con el cargo a proveer.

ANEXO IV

ACTA N° 103 – Pág. 63
25.07.2019

Nombre	Objetivo Institucional	% de contribución de los objetivos Institucionales	Objetivos Gerenciales	% de contribución de los objetivos Gerenciales	Objetivos Individuales	% de contribución de los objetivos individuales	% de contribución de evaluación de desempeño	% total de contribución			
Gerencia de Afiliados Cr. Diego Lemus	Implementar acciones de mejora de la gestión de los ingresos operativos y financieros que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad de la Institución.	3,75%	Cumplir con las etapas correspondientes a Gerencia de Afiliados para la implementación del envío de recibos de pasividad electrónicos, de acuerdo con el cronograma correspondiente.	8,75%	Relevar y gestionar contactos con Universidades, con el fin de aumentar la cantidad de charlas informativas a egresados a un mínimo de 10 actividades en el año.	8,75%					
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento				Etapas correspondientes a Gerencia de Afiliados cumplidas al 31/12/2019.	Criterio de cumplimiento	Relevamiento realizado y charlas implementadas al 31/12/2019
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición				100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
	Implementar acciones de mejora de la calidad de la atención de afiliados y empresas, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación.	3,75%	Simuladores de beneficios y Autoconsulta de requerimientos para jubilaciones implementados.	8,75%	Implementación de encuestas de servicios en trámites de Subsidios	8,75%					
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento				Sistemas implementados al 31/12/2019.	Criterio de cumplimiento	Encuesta de servicios implementada antes del 31/12/2019.
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición				100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
	Fortalecer el proceso de mejora continua de la gestión institucional, promoviendo la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos internos, así como la generación de las capacidades necesarias para ello.	3,75%	Incorporación al Expediente Electrónico de trámites de Atención a Afiliados, de acuerdo con el cronograma establecido para el 2019	8,75%	Mantener un promedio anual de las medianas mensuales de los tiempos de estudio, aprobación y liquidación de nuevas jubilaciones menor o igual a 30 días	8,75%					
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento				Acciones correspondientes a Gerencia de Afiliados realizadas al 31/12/2019	Criterio de cumplimiento	Promedio anual 2019 de medianas mensuales menor a 30 días
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición				100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el promedio anual acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.

ACTA N° 103 – Pág. 64
25.07.2019

ACTA N° 103 – Pág. 65
25.07.2019

Profundizar las acciones tendientes a garantizar la continuidad de los procesos críticos, así como la seguridad y disponibilidad de la información de la Institución.		3,75%		Actualización de procedimientos incluidos en el Plan de Continuidad del Negocio. Realización de las Pruebas correspondientes a la Gerencia.		8,75%		Evaluación de Riesgos Ejercicio 2019 correspondiente a la Gerencia de Afiliados de acuerdo con la metodología propuesta por Auditoría Interna.		8,75%		
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.			Criterio de cumplimiento	Actualización de procedimientos del PCN y pruebas realizadas al 31.12.2019.			Criterio de cumplimiento	100% de la evaluación realizada en los plazos establecidos por la AI.			
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.			Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			
		15%				35%				35%	15%	100%

ACTA N° 103 – Pág. 66
25.07.2019

Nombre	Objetivo Institucional	% de contribución de los objetivos Institucionales	Objetivos Gerenciales	% de contribución de los objetivos Gerenciales	Objetivos Individuales	% de contribución de los objetivos individuales	% de contribución de evaluación de desempeño	% total de contribución			
Gerencia de Recaudación y Fiscalización Daniel Rafaniello	Implementar acciones de mejora de la gestión de los ingresos operativos y financieros que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad de la institución.	3,75%	/		Evaluación y cuantificación de lo resuelto referido al control del pago de los timbres correspondientes a exámenes y análisis efectuados a pacientes internados	12,0%					
	Criterio de cumplimiento				Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia				Criterio de cumplimiento	Informe presentado antes del 31.12.2019	
	Indicador de medición				Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia				Indicador de medición	100% si se cumple con la presentación del informe en la fecha prevista o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	
	Implementar acciones de mejora de la calidad de la atención de afiliados y empresas, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación.	3,75%	Cobranza online de afiliados	12,0%	Nueva visualización de la cuenta corriente	12,0%					
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia		Criterio de cumplimiento				75 % de avance según cronograma definido al 31.12.2019	Criterio de cumplimiento	100% de avance según cronograma definido al 31.12.2019
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia		Indicador de medición				100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el cronograma definido o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
	Fortalecer el proceso de mejora continua de la gestión institucional, promoviendo la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos internos, así como la generación de las capacidades necesarias para ella.	3,75%	Presentación de informes semestrales, referidos a la atención telefónica y vía mail del Departamento de Cuentas Corrientes	12,0%	Expediente electrónico de evaluaciones de empresas tributarias	11,0%					
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia		Criterio de cumplimiento				Presentación del informe al 30.6.2019 y 31.12.2019	Criterio de cumplimiento	70% de avance según cronograma definido al 31.12.2019
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia		Indicador de medición				100% si se cumple con la presentación de los informes en las fechas previstas o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el 70% de avance según cronograma definido o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
	Profundizar las acciones tendientes a garantizar la continuidad de los procesos críticos, así como la seguridad y disponibilidad de la información de la Institución.	3,75%	Evaluación de Riesgos Ejercicio 2019 correspondiente a la Gerencia de Recaudación y Fiscalización de acuerdo con la metodología propuesta por Auditoría Interna.	11,0%	/						
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia						Criterio de cumplimiento	100% de la evaluación realizada en los plazos establecidos por la AI.	
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia						Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	
		15%		35%		35%	15%	100%			

ACTA N° 103 – Pág. 67
25.07.2019

ACTA N° 103 – Pág. 68
25.07.2019

Nombre	Objetivo Institucional	% de contribución de los objetivos Institucionales	Objetivos Gerenciales	% de contribución de los objetivos Gerenciales	Objetivos Individuales	% de contribución de los objetivos individuales	% de contribución de evaluación de desempeño	% total de contribución				
Gerencia de División Adm.- Contable Cra. Rosario Garcia	Implementar acciones de mejora de la gestión de los ingresos operativos y financieros que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad de la Institución.	3,75%										
	Criterio de cumplimiento								Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.			
	Indicador de medición								Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.			
	Implementar acciones de mejora de la calidad de la atención de afiliados y empresas, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación.	3,75%										
	Criterio de cumplimiento								Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.			
	Indicador de medición								Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.			
	Fortalecer el proceso de mejora continua de la gestión institucional, promoviendo la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos internos, así como la generación de las capacidades necesarias para ello.		3,75%									
										Criterio de cumplimiento	70% de los datos ingresados y prueba de todos los entregables del proveedor recibidos antes del 01/12/2019, al 31/12/2019.	
										Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	
			Inventario Físico de Bienes Muebles y Máquinas de Oficina.	12,00%								
											Criterio de cumplimiento	Inventario realizado y registro ajustado al 31/12/2019.
											Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	8,50%										
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.											
Criterio de cumplimiento	Validación y prueba de todos los entregables del proveedor recibidos antes del 01/12/2019, al 31/12/2019.											
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	8,50%										
Criterio de cumplimiento	Validación y prueba de todos los entregables del proveedor recibidos antes del 01/12/2019, al 31/12/2019.											
Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.											

ACTA N° 103 – Pág. 69
25.07.2019

ACTA N° 103 – Pág. 70
25.07.2019

Profundizar las acciones tendientes a garantizar la continuidad de los procesos críticos, así como la seguridad y disponibilidad de la información de la Institución.		3,75%	Revisión y reducción del archivo general de la Institución. Segunda Etapa: Definición de una nueva codificación por unidades organizativas y series documentales para la guarda de los documentos. Revisión de contenidos de cajas depositadas en el archivo externo y destrucción de documentación a efectos de la reducción de costo del servicio de archivo externo.	14,00%		Revisar Plan de Evacuación. Verificación y actualización de dispositivos de seguridad, revisión de instalaciones, instrucción a brigadistas y realización de simulacro.	9,00%				
			Criterio de cumplimiento			100% Codificación realizada. 15% de contenidos revisados y por lo menos 3 destrucciones realizadas al 31/12/2019.				Criterio de cumplimiento	Plan revisado al 31/12/2019.
			Indicador de medición			100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.				Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
			Actualización de procedimientos incluidos en el Plan de Continuidad del Negocio. Realización de las Pruebas correspondientes a la Gerencia.			9,00%					Evaluación de Riesgos Ejercicio 2019 correspondiente a la Gerencia Administrativo-Contable de acuerdo con la metodología propuesta por Auditoría Interna.
Criterio de cumplimiento	Actualización de procedimientos del PCN y pruebas realizadas al 31.12.2019.	Criterio de cumplimiento	100% de la evaluación realizada en los plazos establecidos por la AI.								
Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con la evaluación de riesgos de acuerdo con la propuesta y metodología de la AI.								
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	15%		35%			35%	15%	100%		
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.										

ACTA N° 103 – Pág. 71
25.07.2019

Nombre	Objetivo Institucional	% de contribución de los objetivos Institucionales	Objetivos Gerenciales	% de contribución de los objetivos Gerenciales	Objetivos Individuales	% de contribución de los objetivos individuales	% de contribución de evaluación de desempeño	% total de contribución					
Gerencia de Informática Ing. Diego Di Pascua	Implementar acciones de mejora de la gestión de los ingresos operativos y financieros que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad de la Institución.	3,75%	/		/								
	Criterio de cumplimiento								Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.				
	Indicador de medición								Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.				
	Implementar acciones de mejora de la calidad de la atención de afiliados y empresas, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación.	3,75%	Simuladores de beneficios y Autoconsulta de requerimientos para jubilaciones implementados.	12,0%	Nueva visualización de la cuenta corriente.	12,0%							
	Criterio de cumplimiento								Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	Criterio de cumplimiento	Sistemas implementados al 31/12/2019.	Criterio de cumplimiento	Nueva visualización implementada al 31/12/2019.
	Indicador de medición								Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al avance alcanzado.
	Fortalecer el proceso de mejora continua de la gestión institucional, promoviendo la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos internos, así como la generación de las capacidades necesarias para ello.	3,75%	Cobranza online de afiliados.	12,0%	Envío de vínculos a recibos de pasividad via correo electrónico.	12,0%							
	Criterio de cumplimiento								Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	Criterio de cumplimiento	Cobranza implementada al 31/12/2019.	Criterio de cumplimiento	Implementación realizada al 31/12/2019
	Indicador de medición								Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al avance alcanzado.
	Profundizar las acciones tendientes a garantizar la continuidad de los procesos críticos, así como la seguridad y disponibilidad de la información de la Institución.	3,75%	Actualización del Plan de Gestión de la Continuidad del Negocio.	11,0%	Evaluación de Riesgos Ejercicio 2019 correspondiente a la Gerencia de Informática de acuerdo con la metodología propuesta por Auditoría Interna.	11,0%							
	Criterio de cumplimiento								Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	Criterio de cumplimiento	Pruebas de continuidad realizadas y documento de PGCN revisado al 31/12/2019.	Criterio de cumplimiento	Insumos entregados a AI al 31/12/2019 para la confección de riesgos anual.
	Indicador de medición								Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
		15%		35%		35%	15%	100%					

ACTA N° 103 – Pág. 72
25.07.2019

ACTA N° 103 – Pág. 73
25.07.2019

Nombre	Objetivo Institucional	% de contribución de los objetivos Institucionales	Objetivos Gerenciales		% de contribución de los objetivos Gerenciales	Objetivos Individuales		% de contribución de los objetivos individuales	% de contribución de evaluación de desempeño	% total de contribución		
Aesoría Técnica de Planificación y Control de Gestión - Cra. Silvia Rosset	Implementar acciones de mejora de la gestión de los ingresos operativos y financieros que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad de la Institución.	3,75%		Informar la rentabilidad por tipo de instrumento financiera en un plazo de 10 días hábiles desde la recepción de la información contable.	8,0%	/						
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	Criterio de cumplimiento							Informes entregados en los plazos acordados.	Criterio de cumplimiento
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición							100% entregado en fecha o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición
	Implementar acciones de mejora de la calidad de la atención de afiliados y empresas, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación.	3,75%		Cumplir con los plazos de presentación de los siguientes informes mensuales: a) de rentabilidad - 10 días hábiles desde la recepción de la información contable. b) de Composición de las inversiones- 7 días hábiles posteriores al cierre de cada mes y a la recepción de información extracontable de la Torre de los Profesionales. c) de Estados Contables - 15 días hábiles a partir de la recepción de la información contable. El primer informe se elaborará con el estado contable correspondiente al cierre de febrero de 2019.	15,0%	/			12,0%			
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento	Informes entregados en los plazos acordados.							Criterio de cumplimiento	No superar los topes establecidos.
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición	100% entregado en fecha o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.							Indicador de medición	100% si se cumple con los topes establecidos en cada medición mensual.

ACTA N° 103 – Pág. 74
25.07.2019

Fortalecer el proceso de mejora continua de la gestión institucional, promoviendo la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos internos, así como la generación de las capacidades necesarias para ello.		3,75%		Presentar informes trimestrales de evolución económico-financiera.		12,0%		Definir un criterio para clasificar las distintas inversiones financieras de largo plazo de acuerdo con los riesgos asociados a los mismos para tener una comprensión clara de las características inherentes a los mismos.		12,0%		
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.			Criterio de cumplimiento	Informes entregados 15 días hábiles posteriores a la recepción de la información contable.			Criterio de cumplimiento	Criterios definidos al 31/12/2019.			
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.			Indicador de medición	100% entregado en fecha o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			Indicador de medición	100% entregado en fecha o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			
Profundizar las acciones tendientes a garantizar la continuidad de los procesos críticos, así como la seguridad y disponibilidad de la información de la Institución.		3,75%		Presentar informes trimestrales de evolución económico-financiera.		35%		Evaluación de Riesgos Ejercicio 2019 correspondiente a la Gerencia de Asesoría Técnica de acuerdo con la metodología propuesta por Auditoría Interna.		11,0%		
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.			Criterio de cumplimiento				Criterio de cumplimiento	100% de la evaluación realizada en los plazos establecidos por la AI.			
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.			Indicador de medición				Indicador de medición	100% entregado en fecha o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			
		15%				35%				35%	15%	100%

ACTA N° 103 – Pág. 75
25.07.2019

Nombre	Objetivo Institucional	% de contribución de los objetivos Institucionales	Objetivos Gerenciales	% de contribución de los objetivos Gerenciales	Objetivos Individuales	% de contribución de los objetivos individuales	% de contribución de evaluación de desempeño	% total de contribución	
Aesoría Jurídica - Dra. Giovanna Scigliano	Implementar acciones de mejora de la gestión de los ingresos operativos y financieros que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad de la Institución.	3,75%	 		 				
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	Criterio de cumplimiento		Criterio de cumplimiento			
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición		Indicador de medición			
	Implementar acciones de mejora de la calidad de la atención de afiliados y empresas, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación.	3,75%	 		 				
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia .	Criterio de cumplimiento	100% si se cumple con la entrega de los informes que se requieran al 31.12.2019.	Criterio de cumplimiento			
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición			
	Fortalecer el proceso de mejora continua de la gestión institucional, promoviendo la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos internos, así como la generación de las capacidades necesarias para ello.	3,75%	 		 			20,0%	
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	Criterio de cumplimiento		Criterio de cumplimiento			Informe presentado al 31.12.2019.
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición		Indicador de medición			100% si se cumple con la entrega del informe en el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
	Profundizar las acciones tendientes a garantizar la continuidad de los procesos críticos, así como la seguridad y disponibilidad de la información de la Institución.	3,75%	 		 			15,0%	
	Criterio de cumplimiento		Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.	Criterio de cumplimiento	Presentación de declaraciones juradas e informes que correspondan ante la UAIP o la URCDP (AGESIC) al 31.12.2019.	Criterio de cumplimiento			100% de la evaluación realizada en los plazos establecidos por la AI.
	Indicador de medición		Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.	Indicador de medición	100% si se cumple con las presentaciones requeridas o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.	Indicador de medición			100% si se entrega en el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.
		15%		35%		35%	15%	100%	

ACTA N° 103 – Pág. 76
25.07.2019

ACTA N° 103 – Pág. 77
25.07.2019

Objetivo Institucional		% de contribución de los objetivos Institucionales	Objetivos Gerenciales 1		% de contribución de los objetivos Gerenciales 1	Objetivos Gerenciales 2		% de contribución de los objetivos Gerenciales 2	% de contribución de evaluación de desempeño	% total de contribución
Implementar acciones de mejora de la gestión de los ingresos operativos y financieros que contribuyan a fortalecer la sostenibilidad de la Institución.		3,75%	Promover la implementación del envío de recibos de pasividad electrónicos, de acuerdo con el cronograma correspondiente.		8,8%	Relevamiento, cuantificación y control de pago, de timbres correspondientes a exámenes y análisis efectuados a pacientes internados		8,8%		
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento	Etapas correspondientes cumplidas al 31/12/2019.		Criterio de cumplimiento	Información procesada antes del 31.12.2019			
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.		Indicador de medición	100% si se cumple con la presentación del informe en la fecha prevista o el porcentaje correspondiente al			
Implementar acciones de mejora de la calidad de la atención de afiliados y empresas, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación.		3,75%	Impulsar implementación de simuladores de beneficios y autoconsulta de requerimientos para jubilaciones.		8,8%	Impulsar la implementación de la cobranza online de afiliados		8,8%		
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento	Sistemas implementados al 31/12/2019.		Criterio de cumplimiento	75 % de avance al 31.12.2019, según cronograma definido.			
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.		Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			
Fortalecer el proceso de mejora continua de la gestión institucional, promoviendo la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos internos, así como la generación de las capacidades necesarias para ello.		3,75%	Promover la reducción de los tiempos de estudio, aprobación y liquidación de nuevas jubilaciones.		8,8%	Impulsar la emisión de informes semestrales, referidos a la atención telefónica y vía mail del Departamento de Cuentas Corrientes		8,8%		
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento	Promedio anual 2019 de medianas mensuales menor a 30 días		Criterio de cumplimiento	Obtención de informe al 30.6.2019 y 31.12.2019			
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición	100% si se cumple con el promedio anual acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.		Indicador de medición	100% si se cumple con la disposición de los informes en las fechas previstas o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			
Profundizar las acciones tendientes a garantizar la continuidad de los procesos críticos, así como la seguridad y disponibilidad de la información de la Institución.		3,75%	Actualización del Plan de Gestión de la Continuidad del Negocio.		8,8%	Evaluación de Riesgos Ejercicio 2019 correspondiente a todas las Gerencias de acuerdo con la metodología propuesta por Auditoría Interna.		8,8%		
Criterio de cumplimiento	Promedio de cumplimiento de los objetivos divisionales de referencia.		Criterio de cumplimiento	Pruebas de continuidad realizadas y documento de PGCN revisado al 31/12/2019.		Criterio de cumplimiento	100% de la evaluación realizada en los plazos establecidos por la AL.			
Indicador de medición	Grado de avance ponderado de los objetivos de referencia.		Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.		Indicador de medición	100% si se cumple con el plazo acordado o el porcentaje correspondiente al grado de avance alcanzado.			
		15%			35%			35%	15%	100%

ACTA N° 103 – Pág. 78
25.07.2019