

DECRETO N° 16/08.-

VISTO: El oficio N° 213/2008 de la Intendencia Departamental referido a “Condiciones y criterios para la Presupuestación de funcionarios y armonización de las relaciones laborales en la Administración”

RESULTANDO I: Que se encuentra vigente el “Estatuto del funcionario municipal” Decreto 26/86, que regula la temática del proyecto a estudio de esta Comisión.

RESULTANDO II: Que el Proyecto del Ejecutivo Departamental modifica parte del Estatuto del funcionario municipal en cuanto a: los factores de calificación y su ponderación, la valoración de la antigüedad y su peso relativo en la calificación y la integración de los tribunales de evaluación.

RESULTANDO III: Que dicho Proyecto modifica también el Decreto 30/986, en cuanto a los requisitos mínimos que deben llenar los funcionarios municipales para acceder a cargos presupuestales.

CONSIDERANDO I: Que se proponen modificaciones al proyecto original que están integradas en la propuesta que se pone a consideración del cuerpo.

CONSIDERANDO II: Que esta Comisión recabó la opinión de ADEOM respecto de dicho Proyecto quién manifestó una opinión favorable en general y realizó aportes.

CONSIDERANDO III: Que se hace extensiva mas allá del actual Gobierno, la imposibilidad de presupuestar a quienes ingresan a la Intendencia durante el período de Gobierno de la Administración que presupuesta.

CONSIDERANDO IV: Que la propuesta realizada por ADEOM en cuanto a considerar todos los años de antigüedad del funcionario y no solo 19 años como en el Proyecto que fue remitido, manteniendo el peso relativo de la antigüedad en la calificación como en la propuesta original, fue de recibo y la integró en la propuesta que eleva al Cuerpo.

CONSIDERANDO V: Que en la Comisión se entendió conveniente reglamentar la forma en que se elige a los delegados de los funcionarios que integran los Tribunales de evaluación.

CONSIDERANDO VI: Que también se consideró conveniente mejorar la redacción del Artículo 3 del Proyecto, estableciendo con mayor claridad que en el caso de funcionarios que accedan a un cargo presupuestado y dejen uno contratado de mayor remuneración, las compensaciones que se otorguen por esa causa se considerarán “Compensaciones personales” y se otorgan las mismas a los efectos de no lesionar derechos adquiridos. Por lo que no podrán ser modificadas por ninguna circunstancia ajena a las planteadas en el mismo Artículo.

CONSIDERANDO VII: Que en Sesión Extraordinaria de fecha 30 de octubre, la Junta Departamental tomo conocimiento del informe favorable de la Comisión de Hacienda y Presupuesto

ATENCIÓN: A las normas constitucionales y vigentes.

**LA JUNTA DEPARTAMENTAL EN SESIÓN DEL DIA DE LA FECHA
DECRETA:**

ARTÍCULO 1) Tendrán derecho a incorporarse como presupuestados los funcionarios contratados por la Intendencia que no hubieren ingresado a la misma durante el período de gobierno de la Administración que presupuesta

ARTICULO 2) Este derecho es para todos los funcionarios con contrato de función pública, independientemente del grado que ocupen, con la salvedad de la antigüedad que surge del artículo que antecede y con la excepción de los cargos de particular confianza y aquellos funcionarios que ingresaron por designación directa en la actual administración.

ARTÍCULO 3) Inicio de la carrera administrativa en la Administración. La presupuestación se efectuará en el grado 1 del Escalafón y en el caso que el nivel retributivo anterior del funcionario, exclusivamente correspondiente al Sueldo Base, fuese superior al de un grado 1, la diferencia se categorizará como "compensación personal". Los aumentos de retribuciones a la totalidad de los funcionarios, se aplicarán separadamente los porcentajes de aumento del sueldo y el aumento de la compensación, de manera que los básicos se mantengan igualitarios dentro de un mismo grado, desapareciendo la compensación únicamente cuando el funcionario llega al grado que tenía en su calidad de funcionario contratado, por medio del ascenso.

ARTICULO 4) Se realizará una Evaluación General a todos los funcionarios en condiciones de ser presupuestados

La evaluación contendrá los factores calificadores, cuantificadores y la ponderación de los mismos independientemente del escalafón grado, cargo y servicio.

El Puntaje mínimo requerido para ser presupuestados será de 60 puntos de un TOTAL de 100 puntos que comprenderá la Evaluación General.-

De la calificación de cada uno, se establecerá un orden de prelación y se ingresará de acuerdo a ese, el funcionario debe manifestar expresamente su voluntad de pasar a la categoría de presupuestado.

ARTICULO 5) La Evaluación General tendrá los siguientes factores.

Se expresen.-

Descripción de los Factores :

A Antecedentes B Desempeño en el trabajo

A Antigüedad del funcionario

Inc. 1 Comprende el detalle de fecha de ingreso, egreso y reintegro si hubiere y el cálculo de los años de antigüedad al 31 de diciembre de cada año, se otorga 0.655 por cada año de antigüedad con un máximo de 19 (diecinueve) puntos.

Inc.. 2 Los periodos de servicios menores de un año se computan de la siguiente forma, cuando el período trabajado exceda los cuatro meses y menos de ocho meses se le otorga 0,327 puntos. Cuando el período trabajado sea de ocho meses o más se computa 0.655 puntos.

Inc. 3 No se toma en cuenta para el cómputo de la antigüedad los períodos en que el funcionario no haya prestado servicios por causa no justificada, tales como licencia sin goce de sueldo.

Inc. 4 Aquellos funcionarios que al 31 de diciembre de 2008 computan 30 años o más de antigüedad tienen derecho a incorporarse como presupuestado sin necesidad de la evaluación de desempeño que establece el presente decreto.

B. Desempeño en el trabajo

Previo a la evaluación del Tribunal, el Supervisor debe elevar a este un informe del desempeño del funcionario con los siguientes indicadores: Rendimiento y Calidad, Condiciones Personales y Comportamiento.

Este comprende el desempeño del funcionario en mérito a los siguientes indicadores: Rendimiento y Calidad, Condiciones Personales y Comportamiento.

B.1 El indicador “rendimiento y calidad” mide la cantidad y calidad del trabajo ejecutado durante el período, en relación a las tareas encomendadas y se divide en los siguientes sub factores:

a. cantidad de trabajo

Evalúa el volumen, la rapidez y la oportunidad de la ejecución del trabajo encomendado, orientándolo hacia el logro de las metas y objetivos de la organización y los resultados esperados.

b. Calidad de la labor realizada

Evalúa las características de la labor cumplida, así como la ausencia de errores, en el trabajo y la habilidad en su ejecución,

c. Preocupación por el servicio o el ciudadano.

Evalúa en los funcionarios, su buen relacionamiento, respeto y la satisfacción del público que se atiende.

B.2. El factor “condiciones personales” evalúa aquellas aptitudes de índole social, personal y cultural, que inciden directamente en el cumplimiento de sus tareas y se subdivide en los siguientes sub factores:

a. Conocimiento del trabajo y capacitación.

Califica el grado de conocimiento que la persona tiene de la actividad que realiza, los conocimientos teóricos, los estudios y cursos de formación o especialización relacionados con las funciones del cargo.

b. interés por el trabajo

Califica el deseo del funcionario de perfeccionarse en el cumplimiento de sus obligaciones y la capacidad de obrar oportunamente, de proponer la realización de actividades y soluciones ante los problemas que se presenten y proponer objetivos o procedimientos nuevos para la mejor realización del trabajo asignado.

c. Capacidad para realizar trabajos en grupo

___ Califica la facilidad de integración del funcionario en equipos de trabajo, así como la colaboración eficaz que éste presta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas.

d. Relaciones interpersonales.

Mide la capacidad de trato y de adaptación del comportamiento del individuo con los diferentes individuos y grupos de trabajo con los que actúa.

B.3- El “comportamiento del funcionario”, evalúa la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones. Comprende la valoración de los siguientes sub-factores:

a. Asistencia y puntualidad

_ Califica la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral..

b. Cumplimiento de normas e instrucciones

Califica el adecuado y oportuno respeto a los reglamentos e instrucciones de la Institución, a los demás deberes estatutarios, al cumplimiento de tareas propias del cargo y de las órdenes y cometidos que le encomienden o impartan sus superiores.

ARTICULO 6) A los efectos del cumplimiento de lo establecido en los artículos que anteceden, se establecen los siguientes Criterios de Ponderación: teniendo en cuenta que en la interna cada sub factor la calificación se dividirá por tercios siendo máximo el primer tercio "regular" o máximo el segundo "bueno" y máximo el tercer muy bueno.

Factores y Sub factores a Evaluar	Puntos Sub Factores.	Puntaje Total
Antigüedad:	(0,655 punto X Año)	19
Desempeño:		81
Rendimiento y Calidad		36
Cantidad de trabajo		12
Calidad de la labor realizada		12
Preocupación por el servicio o el ciudadano		12
Condiciones Personales		27
Conocimiento del trabajo y capacitación		9
Interés por el trabajo		9
Capacidad para realizar trabajos en grupo		9
Comportamiento		18
Asistencia y puntualidad		9
Cumplimiento de normas e instrucciones		9
TOTAL DE LA EVALUACION		100
PUNTAJE MINIMO REQUERIDO		60

ARTICULO 7) Mecanismo de Evaluación:

El procedimiento de Evaluación se regirá por los principios de igualdad de oportunidades, de eficiencia, de competitividad y de excelencia y en el mismo intervendrán en primera instancia el Supervisor y en segunda instancia el Tribunal de Evaluación.

Serán Supervisores, a los efectos de la presente, los Directores Generales, Secretarios de las Juntas Locales, Encargado de Secretaría de Prensa y RR.PP., de Secretaría Jurídica, Director de Departamento.-

ARTÍCULO 8) Tribunal de Evaluación:

A los efectos de la aplicación de la normativa resultante del presente, se crearán tribunales de Evaluación en cada Directorio o superioridad jerárquica del área que desempeñe funciones el funcionario, dicho tribunal actuará con autonomía técnica, y dictará el reglamento de funcionamiento y estará integrado de la siguiente manera:

Un representante nombrado por el Intendente que lo Preside.

El Director o responsable del área.

Un representante de los funcionarios y su suplente, que deberán ser elegidos por los mismos, por voto secreto.

Un representante de ADEOM que oficiara de veedor de todo el proceso, con voz y sin voto.

El Tribunal por mayoría simple puede resolver solicitar asistencia y asesoramiento a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

La jerarquía de los miembros del Tribunal deberá ser superior a la de los funcionarios a evaluar, para asegurar la independencia de sus juicios respecto a los evaluados.

ARTICULO 9) El resultado expedido por el Tribunal de Evaluación admite recurso de reposición ante el mismo tribunal y apelación ante el Intendente Departamental, los que deberán ser interpuestos en un plazo perentorio de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a su notificación. El Tribunal tendrá un plazo de veinte días corridos dentro del cual deberá expedirse respecto al recurso de reposición, mientras que el Intendente Departamental deberá expedirse en un plazo de cincuenta días corridos, con respecto al recurso de apelación, si correspondiere.-

ARTICULO 10) Pase a la Intendencia Municipal.-

SALA DE SESIONES DE LA JUNTA DEPARTAMENTAL A LOS TREINTA DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL OCHO.-

NOTA: Este Decreto fue aprobado en general por 27 votos afirmativos en 27 presentes y en particular de la siguiente manera. Art. 1º, 29 en 29.- Art. 2º, 28 en 29.- Art. 3º, 28 en 28.- Art. 4º 28 en 28.- Art. 5º 27 en 28.- Art. 6º 27 en 28.- Art. 7º 27 en 28.- Art. 8º 27 en 27 y Art. 9º 28 en 28.-

ALICIA MUÑOZ BENTOS

JOHN ACOSTA FERNÁNDEZ

Encargada de Secretaría

Presidente