



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA

COMISIÓN DE PRESUPUESTOS INTEGRADA
CON LA DE HACIENDA

ANEXO I AL
REPARTIDO N° 1030
MAYO DE 2013

CARPETA N° 1974 DE 2012

ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DE
LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Establecimiento

Informes

XLVIIa. Legislatura

ÍNDICE

Página

Informe en mayoría - Frente Amplio	1
Proyecto de ley aprobado por la Comisión	9
Informe en minoría y proyecto de resolución del Partido Nacional	49
Informe en minoría y proyecto de resolución del Partido Independiente	55
Disposiciones referidas	63

COMISIÓN DE PRESUPUESTOS
INTEGRADA CON LA DE HACIENDA

INFORME EN MAYORÍA

Señores Representantes:

Vuestra Comisión asesora, de Presupuesto, integrada con la de Hacienda ha estado abocada desde el 19 de octubre de 2012 al tratamiento de la Carpeta N° 1974 referente al proyecto de ley caratulado “Estatuto del Funcionario de la Administración Central”.

El tiempo transcurrido desde el envío por parte del Poder Ejecutivo del citado proyecto, ha permitido que la comisión contara con el asesoramiento necesario a los efectos de decidir aconsejar al Cuerpo la aprobación del presente proyecto de ley.

Durante el tratamiento contamos con el invaluable esfuerzo de la Secretaría, que como nos tiene acostumbrados, permitió un buen desempeño del régimen de trabajo establecido por los integrantes de la Comisión en lo concerniente al diseño de la agenda de trabajo, así como el imprescindible acopio de información, que permitió a cada legislador contar con los informes, actas y demás materiales necesarios para profundizar el estudio de tan complejo proyecto.

En su análisis, la Comisión contó con el asesoramiento, de destacados juristas y profesionales especializados en Administración Pública, quienes concurrieron en más de una oportunidad, aportando elementos de juicio sobre la temática, así como también, modificaciones del texto legal. Muchas de las cuales fueron incorporadas al proyecto mejorando sustancialmente su redacción y comprensión.

También se requirió de la opinión del Poder Ejecutivo y del Movimiento Sindical, representado por los coordinadores del PIT-CNT y la dirección de COFE, quienes trasladaron al seno de la comisión su opinión respecto de la norma proyectada.

Con respecto al tratamiento dado en la asesora, cabe resaltar que se procedió a integrar en un único proyecto de ley, las dos iniciativas enviadas por el Poder Ejecutivo.

Ha sido en atención a este asesoramiento y tomando en cuenta las propuestas y opiniones tanto desde la Academia, como desde el Movimiento Sindical, que la Bancada del Frente Amplio decidió presentar en acuerdo con el Poder Ejecutivo, el proyecto de ley que finalmente fuera aprobado por esta asesora.

La regulación de las relaciones de trabajo del Estado con sus funcionarios públicos, ha sido materia de debate político permanente en la sociedad uruguaya. Su marco normativo, en términos generales se asienta en el Decreto-Ley N° 10.388, de 13 de febrero de 1943, que aún se encuentra vigente.

Con el correr de los años asistimos a una acumulación fragmentaria y aluvional de normas que fueron engrosando el marco jurídico de las relaciones laborales en el Estado Uruguayo.

El “rol del Estado” ha sido sin lugar a dudas, materia de fuertes

debates políticos a lo largo de la historia de nuestro país, desde sus inicios. Desde la restauración democrática, el país viene asistiendo de manera constante, al debate sobre “la reforma del Estado”. Todos los partidos políticos la han incorporado a su plataforma electoral, transformándose en un aspecto central del debate sobre el modelo de desarrollo nacional.

Los años noventa, fueron testigos de una ardua discusión sobre la política de recursos humanos del Estado, invirtiendo en estudios, capacitación, proyectos internacionales, modificando políticas a veces coherentes y a veces erráticas, ocasionando un sistema caótico sin organicidad ni fundamento, más allá de una declarada vocación de “reducción de costos” sin meditar los efectos que esta máxima encierra.

Sobre la base conceptual, de que la principal característica de la Administración Pública Nacional, era el crecimiento de su plantilla de trabajadores, producto de su excesiva dimensión e intervención en diversas aéreas de la economía, se promulgaron una serie de normas que operando conjuntamente provocaron por lo menos tres efectos fundamentales sobre el Sistema del Empleo Público Nacional:

- a) La reducción paulatina de los recursos humanos estables del Estado.
- b) Un paulatino y constante envejecimiento de la plantilla.
- c) La sustitución del personal estable por personal precario, de baja adhesión, poca remuneración y carente de beneficios.

Con el objetivo de revertir dicha tendencia, a partir del año 1990 el Gobierno asumió una política más severa en la restricción de ingreso a la Administración Pública con la sanción de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990. La citada ley pretendió que las necesidades en materia de recursos humanos fueran cubiertas con los ya existentes, recurriendo para ello a la redistribución, mecanismo de movilidad horizontal, tendiente a cubrir las carencias de personal con funcionarios prescindibles de otros sectores de la estructura estatal.

Se permitió el ingreso de nuevos funcionarios, sólo en los casos que el mecanismo de la redistribución no fuera posible, así como en las otras situaciones que a texto expreso se exceptuaron. Las situaciones de excepción señaladas se vieron incrementadas por normas posteriores. Concomitantemente, la misma ley establecía un régimen de incentivos para la renuncia a la función pública.

Ante la no obtención de los resultados esperados en relación a la reducción del número de funcionarios públicos, se adoptaron medidas más drásticas, suspendiéndose la facultad de designar, en una primera instancia, por un período de tres años, extendido luego a diez (Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995 y Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996). Manteniéndose dicha facultad exclusivamente para las excepciones establecidas a texto expreso.

No obstante el principio general prohibitivo de la citada Ley Presupuestal N° 16.736, de 5 de enero de 1996 y la N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, ampliaba la nómina de situaciones excepcionales, manteniéndose incluso en alguna de dichas hipótesis, el ingreso de personas a determinados servicios cuya prestación no era pasible de ser tercerizada.

Por otra parte, si bien emergió una tendencia regresiva en el número de funcionarios públicos, debe advertirse que por el contrario, tendió a aumentar el número de personas que desempeñan tareas dentro del Estado sin adquirir dicha calidad. Resulta por demás demostrativo el indicador que surge de un análisis de lo ocurrido entre los años 1995 al

1997, período en el cual dicha cantidad se incrementó en un porcentaje muy superior al 50%, situación que terminó de destruir por completo la carrera administrativa como norma para administrar los recursos humanos en el Estado.

Sumado a esto, en el año 2002, se consagraron normas presupuestales que perforaron más profundamente, la carrera administrativa. Estableciendo a texto expreso, que todo nuevo ingreso al empleo público en la Administración Central se debía realizar como contratos a término, al que se accede por concursos públicos y abiertos, con duración de un año, renovables indefinidamente y revocables por simple decisión unilateral del jerarca competente.

La resultante de una administración de recursos humanos, asentada en dicho marco normativo, fue la creación de más de cien formas contractuales diferentes en la Administración Pública, llegando incluso a la extravagante situación de becas que duraron 15 años. Con el transcurso de los años, este fenómeno de fragmentación ha creado diferencias en regímenes salariales, de horarios, de sistemas de conducción, de asignación de funciones, de compensaciones; incluso entre distintas Unidades Ejecutoras dentro del mismo Inciso. La aplicación de los procesos en la carrera administrativa se basaba en función de tal dinámica, con ámbitos cerrados de circulación.

Desde la asunción del Frente Amplio al Gobierno, se pretendió comenzar un nuevo camino signado por el fortalecimiento del Estado Nacional, iniciando lo que hemos denominado “La Estrategia de Transformación Democrática del Estado”, con el objetivo de construir un Estado fuerte, ágil, dinámico, capaz de producir desarrollo tanto en términos económicos como sociales, políticos y ambientales, que esté al servicio de la sociedad y de la ciudadanía, que se adecue a las nuevas realidades y al cambio permanente.

Esta transformación del Estado sólo será posible en la medida que se cuente con una organización e instrumentos de gestión adecuados y funcionarios efectivos y eficientes.

La actual estructura funcional, ocupacional, poblacional y retributiva vigente en el Estado, establece duras limitaciones a la adaptación de los Organismos para implementar las reformas pretendidas.

Por esta razón, en este período se decidió encarar el fortalecimiento institucional de la Administración Central como eje de la promoción, regulación, fiscalización, de las políticas públicas en ejecución, por lo que se ha trabajado en los siguientes objetivos estratégicos:

- Regularización y presupuestación de los funcionarios públicos.
- Revisión y fortalecimiento (reestructuras organizativas).
- Simplificación de los vínculos laborales no presupuestales.
- Nuevo diseño organizacional.
- Ingreso democrático (Ventanilla única-Uruguay Concurso).
- Rediseño de los sistemas de información para que soporten adecuadamente los nuevos modelos de gestión.
- Nuevas estrategias de gestión humana en la Administración Central.

- Nuevo Estatuto y sistema ocupacional y retributivo (carrera) del funcionario público de la Administración Central.

Es de vital importancia para la consecución integral de los objetivos planteados, adecuar el aparato burocrático y permitir una acción eficiente en la aplicación de las políticas públicas diseñadas en beneficio de la población.

La propuesta presentada parte de una concepción, que supone analizar la Administración Central, como un todo, y de tal forma, diseñar instrumentos generales y uniformes de aplicación transversal, con énfasis en el mérito, en la capacitación, en la profesionalidad y al servicio del ciudadano. Este punto de partida permite visualizar que los Incisos persiguen objetivos estratégicos comunes, tienen procesos sustantivos similares -diseñan, promueven, articulan, ejecutan, fiscalizan-, independientemente de la materia que a cada uno le corresponda desarrollar, sea en vivienda, laborales, económicas y de salud.

Por ello, se comienza a trabajar en la generación de un sistema abierto, de mayor interacción, competitividad y movilidad, que promueve el desarrollo de los talentos presentes en la Administración Central.

El contenido del Estatuto del Funcionario Público fue diseñado partiendo de lo establecido por el artículo 61 de la Constitución de la República vigente, que expresa: "Para los funcionarios de carrera, el Estatuto del funcionario establecerá las condiciones de ingreso a la Administración, reglamentará el derecho a la permanencia en el cargo, al ascenso, al descanso semanal y al régimen de licencia anual y por enfermedad; las condiciones de la suspensión o del traslado; sus obligaciones funcionales y los recursos administrativos contra las resoluciones que los afecten...". En tal sentido, se define al funcionario público como un todo. Individuo que ejerce funciones públicas en un organismo dependiente del Poder Ejecutivo bajo una relación de subordinación y al servicio del interés general, conforme a lo previsto por los artículos 60 y 61 de la Constitución de la República.

No quedan comprendidos, por tener Estatutos especiales, los funcionarios diplomáticos, consulares, militares, policiales y magistrados dependientes del Ministerio Público y Fiscal.

En este Estatuto se establecen principios fundamentales y valores organizacionales, que hacen especial énfasis tanto en la igualdad de acceso como en el mérito personal: la actitud, la aptitud, la eficacia, la eficiencia, la adaptabilidad a las transformaciones tecnológicas y a las necesidades de la ciudadanía, la transparencia, la imparcialidad, la ética, la profesionalidad, la capacitación y la formación.

Estos principios fundamentales son los que se encuentran consagrados en los distintos Títulos y Capítulos que componen el Estatuto. Los mismos propician la movilidad con premio al mérito, al conocimiento y al esfuerzo individual. Desestimulan el desgano, el desinterés y el premio por el mero transcurso del tiempo.

Para el ingreso a la Administración Central se dispone un único sistema de ingreso, homogéneo, regulado y transparente. El reclutamiento y la selección se realiza a través de la Oficina Nacional del Servicio Civil -Uruguay Concurso-, mediante mecanismos técnicos de selección públicos y abiertos. Superada esta etapa de selección, se suscribe un contrato provisorio por quince meses, período en el cual al contratado se lo forma en los valores del servidor público, otorgándosele las herramientas necesarias para el desempeño de la función que debe cumplir. Durante este período, es posible realizar

evaluaciones de su desempeño y al finalizar el mismo, se evaluará mediante un Tribunal la idoneidad de la persona a contratar, analizando si sus actitudes y aptitudes son las requeridas para ser un funcionario público.

Con relación a las condiciones de trabajo y derechos, se establece un nuevo régimen horario de 8 horas diarias y 40 horas semanales para los ingresos de funcionarios públicos y para las funciones de conducción en la Administración. Los actuales funcionarios públicos presupuestados mantendrán su horario real de trabajo, que no puede ser inferior a treinta horas semanales y seis horas diarias.

Se regula el descanso semanal, las horas a compensar, el trabajo nocturno, las tareas de trabajo insalubres, las condiciones que determinan la reducción de la jornada, la comisión de servicio, la licencia anual reglamentaria y las licencias especiales: por enfermedad, por estudio, maternidad, paternidad, adopción y legitimación adoptiva. También se regula los descansos por donación de sangre, órganos y tejidos, para realizar exámenes mamarios y prostáticos, por duelo, por contraer matrimonio o unión libre reconocida judicialmente, jubilación, violencia doméstica, por integración de comisiones receptoras de voto organizadas por la Corte Electoral, sin goce de sueldo, licencia sindical, el aguinaldo, la prima por antigüedad; los beneficios sociales: hogar constituido, asignación familiar, prima por matrimonio, concubinato reconocido judicialmente, prima por nacimiento o adopción o legitimación adoptiva, FONASA, seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y la jubilación.

En relación a la libertad sindical, se reconoce a los funcionarios públicos el derecho a la libre asociación, a la sindicalización, a la negociación colectiva, a la huelga y a las protecciones de las libertades sindicales, conforme a la legislación nacional e internacional en la materia.

En lo que refiere a deberes y obligaciones, así como prohibiciones e incompatibilidades, se establece a vía de ejemplo: desarrollar las funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad, economía, eficiencia y cortesía. Desarrollar las iniciativas que sean útiles para el mejoramiento del servicio; mantener reserva sobre asuntos e informaciones; actuar imparcialmente en el desempeño de las tareas; tramitar asuntos como gestores, agentes o corredores.

En esta nueva concepción, es relevante la evaluación del desempeño, que permite a la Administración medir y valorar a los funcionarios, así como su contribución al cumplimiento de los objetivos de la organización, a través de compromisos de gestión y metas operativas. Entre los elementos centrales del Estatuto, se destacan el nuevo sistema de carrera administrativa y de remuneración, las funciones de administración superior y el sistema de rotación.

De tal forma se propone un sistema integral por categorías ocupacionales y con criterios retributivos homogéneos, que efectiviza el precepto de "a igual tarea igual remuneración".

A partir de esta concepción, el sistema no sólo permite maximizar las capacidades presentes en toda la Administración Central, sino que permite además instrumentar mecanismos que facilitan una mayor movilidad horizontal y vertical del personal, para el uso racional de los recursos.

El acceso a los diferentes niveles y sub-escalafones, debe necesariamente realizarse por concurso, es decir compitiendo entre todos los funcionarios del Inciso, o en su defecto de la Administración Central; siempre que cumplan con el perfil del puesto y en

función de sus conocimientos, habilidades y destrezas demostradas. Con este Estatuto los sistemas no se focalizan en la antigüedad ni en el transcurso del tiempo como derecho al avance en la carrera. Con esta forma de gestión de los recursos humanos se otorga a la organización, la posibilidad de adaptarse ágilmente a los cambios tecnológicos y necesidades de la ciudadanía.

Otro elemento central lo constituye la conducción administrativa. Se la define como función, en forma separada de los cargos operativos, se le asigna responsabilidades en el logro de metas específicas de gestión y se la evalúa para su continuidad a través de la valoración del cumplimiento de metas dentro del plazo establecido.

El acceso debe realizarse a través de un concurso, en el que se evalúa entre otros, la presentación y defensa de un proyecto de gestión relacionado con la función a desempeñar. Para estas funciones pueden competir todos los funcionarios del Inciso respectivo o del resto de la Administración Central, que cumplan con el perfil, y que hayan alcanzado cargos de niveles medios o superiores dentro de la organización. Cabe destacar, que el funcionario que accede a una función de conducción, mantiene su cargo operativo en reserva mientras la ejerza. Para aquellos funcionarios que hoy tienen cargos de conducción, se respeta tal condición.

Agotadas las instancias de selección dentro del Inciso respectivo y de la Administración Central, y de resultar desiertas, el sistema se extenderá a los ciudadanos que cumplan con los requisitos exigidos.

La conducción administrativa involucra a un grupo jerárquico escalonado con intereses comunes, que deberá contribuir a alcanzar las metas generales definidas por el Inciso. Esta visión acerca del rol que debe tener la conducción y cuáles son las responsabilidades y los riesgos que la misma debe asumir, se contraponen con la posición tradicional de la estabilidad permanente en el cargo.

El sistema de asignación de retribuciones -tan fragmentaria y heterogénea hasta ahora- se comenzará a revertir con el nuevo sistema ocupacional y retributivo (carrera administrativa), y a través de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional.

Dicha Comisión tiene por cometido el estudio, análisis y asesoramiento al Poder Ejecutivo en políticas retributivas uniformes, para los tipos de tareas que se desarrollan y para cómo se desarrollan esas tareas. La misma estará integrada por representantes de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Ministerio de Economía y Finanzas y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, quien la presidirá, y será apoyada por Subcomisiones Técnicas en las que participarán representantes de los trabajadores. Dado que la Comisión analizará las situaciones retributivas y ocupacionales a nivel transversal de la Administración Central, podrá proponer la aplicación de acciones uniformes para realidades similares.

Respecto de la responsabilidad disciplinaria la misma es materia estatutaria según lo dispone el artículo 61 de la Constitución de la República vigente. Teniendo presente que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario (artículo 59 de la Constitución de la República), la finalidad que debe perseguir el sistema disciplinario es lograr el correcto desenvolvimiento de los servicios, para lo cual resulta indispensable el cumplimiento por parte de los funcionarios de sus obligaciones; y de parte de la Administración la transparencia, el respeto a la legalidad y a la igualdad al aplicarlo.

En este Estatuto se incluye la definición de falta, se establecen los principios generales que regulan el régimen disciplinario, pretendiéndose en definitiva dotar al mismo de mayor seguridad jurídica, transparencia y justicia.

Se consagran los principios de irrenunciabilidad de la potestad disciplinaria, en virtud de que se considera que su ejercicio es un deber y no un derecho de la Administración. De igualdad, actuándose de igual manera ante cualquier funcionario, independientemente de la jerarquía que ocupe, de razonabilidad o proporcionalidad entre la sanción y la falta; de presunción de inocencia y debido proceso -a efectos de dotarlo al funcionario de las máximas garantías-; principios éstos que se encuentran consagrados en la Constitución de la República (artículos 66 y 72); de "non bis in ídem", nadie puede ser sancionado dos veces por la misma falta.

Por otra parte, se reconoce la independencia de las materias civil, penal y administrativa. Se especifican las sanciones que se pueden imponer, relacionándolas con las faltas y clasificándose en leves, graves, y muy graves.

Con relación al sistema disciplinario abreviado, se plantea una innovación que otorga a la Administración la posibilidad que ante faltas leves, pueda imponer sanciones menores, tales como: observación, amonestación con anotación en el legajo y suspensión hasta por diez días, sin necesidad del complejo proceso sumarial administrativo, pero otorgando al funcionario las garantías y la oportunidad de su debida defensa.

El sistema propuesto permitirá una actuación más rápida, ágil y menos burocrática ante incumplimientos menores, pero no por ello menos importantes, manteniéndole las garantías al funcionario, agilizando la toma de decisiones ante incumplimientos menores, evitando las demoras del sistema actual, brindando correspondencia entre la gravedad de la falta y el plazo de desarrollo del procedimiento.

Las relaciones contractuales de la Administración Central, se regulan con precisión, incorporando en el texto legal, las condiciones y los procedimientos para la realización de contratos de funcionarios no presupuestados, estableciendo claramente que el personal contratado será la excepción al personal presupuestado, a los efectos de no permitir la perforación de la carrera administrativa. Las solicitudes de los jefes de los Incisos de contratación deberán estar debidamente justificadas en razones de servicio y previamente deberán contar con la autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Al mismo tiempo, se define al personal con contrato de trabajo, como funcionario público, gozando de todos los derechos y garantías a excepción del derecho a la carrera y a la inamovilidad, consagrado constitucionalmente para los funcionarios presupuestados. De esta manera se consolida la nueva carrera administrativa sin perforaciones en su estructura, para que la Administración Pública lleve adelante sus cometidos sobre la base de funcionarios presupuestados, reservando la contratación para la realización de tareas transitorias, excepcionales.

La estructura de este Estatuto se sustenta en normas, definiciones, principios y valores, requisitos, derechos y obligaciones, responsabilidades, el debido proceso, desvinculaciones del funcionario público y de respeto absoluto a la libertad sindical. En tal sentido, queda de manifiesto una nueva cultura organizacional, una nueva forma de hacer y concebir el Estado.

Debe tenerse en cuenta que los escalafones que compondrán la nueva carrera administrativa, aprobados por los artículos 7º, 8º y 9º de la Ley de Rendición de Cuentas

Nº 18.996, de 7 noviembre de 2012, están comprendidos en el presente proyecto de Estatuto.

Debemos afirmar el inciso tercero del artículo 214 de la Constitución de la República expresa “los apartados precedentes podrán ser objeto de leyes separadas en razón de la materia que comprendan”. Con una simple interpretación de esta disposición se desprende sin hesitación alguna que una ley que regule el Estatuto del Funcionario en virtud de su especialidad material, puede erigirse en una ley por separado aunque incluya un nuevo sistema de escalafones (que anteriormente se menciona que están aprobados en la Ley 18.996, de 7 de noviembre de 2012, este proyecto no contiene referencias contables o presupuestales sobre recursos y el gasto.

Por último, la implementación de este Estatuto a los funcionarios comprendidos en el artículo 59 de la Constitución de la República entre los literales B) y E), serán ingresados de forma gradual en un plazo de 24 meses, previo al cumplimiento de lo establecido por la Ley Nº 18.508, de 26 de junio de 2009, que regula la negociación colectiva a nivel público.

Por todo lo anteriormente expresado vuestra comisión asesora recomienda al pleno la aprobación de este proyecto de ley.

Sala de la Comisión, 2 de mayo de 2013

ALEJANDRO SÁNCHEZ
MIEMBRO INFORMANTE
ALFREDO ASTI
GUSTAVO BERNINI
CARLOS GAMOU
OSCAR GROBA
DOREEN JAVIER IBARRA
GONZALO MUJICA
YERÚ PARDIÑAS
SUSANA PEREYRA
PABLO PÉREZ GONZÁLEZ

PROYECTO DE LEY

TÍTULO I
DE LOS FUNCIONARIOS PRESUPUESTADOS
Y CONTRATADOS DEL PODER EJECUTIVO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. (Objeto).- El presente Estatuto tiene por objeto regular las relaciones de trabajo del Poder Ejecutivo con sus funcionarios públicos, en un marco de profesionalización, transparencia, eficacia y eficiencia.

Artículo 2º. (Ámbito de Aplicación).- El presente Estatuto se aplica a los funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, con excepción de los funcionarios diplomáticos, consulares, militares, policiales y de los magistrados dependientes del Ministerio Público y Fiscal.

Artículo 3º. (Definición).- A los efectos del presente Estatuto y de acuerdo a lo previsto por los artículos 60 y 61 de la Constitución de la República, es funcionario público todo individuo que, incorporado mediante un procedimiento legal, ejerce funciones públicas en un organismo del Poder Ejecutivo bajo una relación de subordinación y al servicio del interés general.

Es funcionario presupuestado del Poder Ejecutivo, quien haya sido incorporado en un cargo presupuestal para ejercer funciones, y aquel que habiendo sido seleccionado por concurso de oposición y méritos o méritos y antecedentes y contratado bajo el régimen del provisorio haya superado el período de quince meses y obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño. El funcionario presupuestado tiene derecho a la carrera administrativa y a la inamovilidad, a excepción del funcionario político o de particular confianza, y demás excluidos por disposición legal, conforme al inciso segundo del artículo 60 de la Constitución de la República.

Es funcionario contratado del Poder Ejecutivo, todo aquel que desempeñe tareas en las condiciones establecidas en los artículos 91, 92 y 93 de la presente ley, y cuya contratación se realiza con cargo a partidas para jornales y contrataciones.

No se consideran comprendidos en el presente Estatuto, los regímenes regulados por los artículos 47, 51, 52, 54 y 58 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010.

Artículo 4°. (Principios Fundamentales y valores organizacionales).- El ejercicio de la función pública estará regido por un conjunto de principios fundamentales y valores organizacionales que constituyen la esencia del presente Estatuto, partiendo de la base de que los funcionarios están al servicio de la Nación y no de una fracción política, y que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario, debiendo servir con imparcialidad al interés general.

- 1) Mérito personal: la contratación, el ingreso y el ascenso de los funcionarios públicos, se basará en el mérito personal, demostrado mediante concursos, evaluación de desempeño u otros instrumentos de calificación.
- 2) Igualdad de acceso: el acceso a la función pública y a la carrera administrativa se realizará sin ningún tipo de discriminación basada en género, discapacidad, pertenencia a minorías, o de cualquier otra índole, sin perjuicio de los requerimientos necesarios para la función y de aquellas normas específicas de discriminación positiva.
- 3) Perfil del funcionario: la actitud y aptitud del funcionario público debe estar enfocada a servir las necesidades de la comunidad.
- 4) Estabilidad en los cargos de carrera: el funcionario de carrera tendrá derecho a la estabilidad en el cargo siempre que su desempeño se ajuste a la eficiencia, a la eficacia y a los requerimientos éticos y disciplinarios del régimen de la función pública.
- 5) Adaptabilidad organizacional: es la potestad de la Administración de adaptar las

estructuras de cargos y funciones conforme a la normativa vigente y las condiciones de trabajo para atender las transformaciones tecnológicas y las necesidades de la ciudadanía.

- 6) Valores: el funcionario desempeñará sus funciones con transparencia, imparcialidad, buena fe, probidad, eficacia, eficiencia, responsabilidad profesionalidad y ética en el ejercicio de la función pública.
- 7) Capacitación y formación: El Estado fomentará la capacitación y perfeccionamiento permanente de los funcionarios públicos, de acuerdo a las necesidades exigidas por los criterios de eficacia y eficiencia, para la obtención de una mejor gestión. Será considerada de fundamental importancia para el acceso a los cargos y/o funciones.

Artículo 5º. (Requisitos formales para el ingreso a la función pública).- Para ingresar a la Función Pública se requiere:

- 1) Cédula de Identidad.
- 2) Ser ciudadano natural o legal en las condiciones establecidas en la Constitución de la República.
- 3) Los ciudadanos que hayan cumplido 18 años de edad antes del último acto electoral obligatorio, deberán acreditar el voto respectivo.
- 4) Carné de Salud vigente, básico, único y obligatorio.
- 5) Inexistencia de destitución previa de otro vínculo con el Estado.
- 6) Inexistencia de inhabilitación como consecuencia de sentencia penal ejecutoriada.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

DERECHOS

DEBERES Y OBLIGACIONES

PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 6º. (Jornada ordinaria de trabajo).- La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios públicos que ingresen a partir de la vigencia del presente Estatuto, será de ocho horas diarias efectivas de labor y cuarenta horas semanales, con un descanso intermedio de treinta minutos, período que integra la jornada y será remunerado como tal.

El Poder Ejecutivo podrá establecer regímenes horarios extraordinarios o especiales, atendiendo a razones de servicio debidamente fundadas, con informe previo y favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Artículo 7º. (Descanso semanal).- El régimen de descanso semanal no deberá ser inferior a cuarenta y ocho horas consecutivas semanales; el que podrá ser modificado en los casos en que existan regímenes especiales que así lo ameriten.

Artículo 8º. (Horas a compensar).- Cuando por razones de fuerza mayor debidamente justificadas por el Jerarca del Inciso deban habilitarse extensiones de la jornada laboral legal, las horas suplementarias serán compensadas dobles, en horas o días libres, según corresponda.

En ningún caso se habilitarán horas a compensar por tareas extraordinarias dentro del horario correspondiente.

La compensación de las horas no podrá superar los diez días anuales ni el Jerarca podrá exigir extensiones de la jornada laboral que superen tal tope y deberán gozarse dentro del año en que se hayan generado. El Poder Ejecutivo podrá habilitar regímenes extraordinarios y especiales, atendiendo a razones de servicio debidamente fundadas.

Los funcionarios que perciban compensaciones por concepto de permanencia a la orden u otras de similar naturaleza, no generarán horas a compensar.

Artículo 9º. (Trabajo nocturno).- Se considera trabajo nocturno aquel que se realiza en el intervalo comprendido entre la hora 21 de un día y la hora 6 del día subsiguiente y durante un período no inferior a tres horas consecutivas, el que se abonará de acuerdo con la reglamentación vigente.

Quienes realicen trabajo nocturno deberán gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. Cuando se reconozcan problemas de salud ligados al hecho del trabajo nocturno los funcionarios tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno existente y para el que sean profesionalmente aptos.

Artículo 10. (Feriados).- Son feriados no laborables pagos el 1º de enero, el 1º de mayo, el 18 de julio, el 25 de agosto y el 25 de diciembre.

En los feriados no laborables pagos, en los feriados laborables y en Semana de Turismo, los jefes de cada Inciso podrán disponer el mantenimiento de guardias de personal a fin de atender tareas indispensables o que así lo requieran por la naturaleza del servicio.

Quienes presten funciones en Semana de Turismo o en los feriados laborables, tendrán derecho a incorporar a sus vacaciones anuales, el tiempo trabajado multiplicado por el factor 1,50 (uno con cincuenta), y para quienes lo hagan en los feriados no laborables pagos, el tiempo trabajado se multiplicará por el factor 2 (dos). En todos los casos se podrá adicionar al tope máximo previsto en el artículo 8º de la presente ley.

Artículo 11. (Tareas insalubres).- Son tareas insalubres aquellas que se realicen en condiciones o con materiales que sean perjudiciales para la salud, de acuerdo a lo que determine el Poder Ejecutivo. Quienes realicen estas tareas deberán gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

La jornada ordinaria, cuando se realicen este tipo de actividades, se reducirá a seis horas diarias con la remuneración correspondiente a una jornada de ocho horas, no pudiéndose percibir, en su caso, ninguna compensación extraordinaria por el mismo concepto.

Artículo 12. (Reducción de Jornada).- La jornada diaria laboral podrá reducirse hasta la mitad por dictamen médico en caso de enfermedades que así lo requieran hasta por un máximo de nueve meses; por lactancia hasta por un máximo de nueve meses; por adopción o legitimación adoptiva por seis meses desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva, todas debidamente certificadas.

Artículo 13. (Comisión de servicio).- Se entiende por comisión de servicio la situación del funcionario que desarrolla su actividad fuera de la dependencia habitual en que desempeña sus funciones.

Cuando la comisión de servicio supere una jornada semanal de trabajo del funcionario, se requerirá resolución expresa del jerarca de la Unidad Ejecutora respectiva.

La participación en cursos o pasantías de perfeccionamiento o la concurrencia a congresos o simposios que sean declarados previamente de interés para su Ministerio o para el organismo al que pertenece por el Jerarca del Inciso o del servicio, serán considerados comisiones de servicio. Las mismas no podrán exceder los seis meses y sólo podrán otorgarse una vez durante el mismo período de gobierno en el caso de exceder el plazo de un mes. El Jerarca solicitará a la unidad de gestión humana o a quien haga sus veces, un informe detallado del cumplimiento de tal extremo.

Ninguna comisión de servicio será considerada licencia, y no podrán convertirse en traslados de funcionarios de un organismo a otro en forma permanente.

Artículo 14. (Licencia anual reglamentaria).- Los funcionarios tendrán derecho a una licencia anual reglamentaria de veinte días hábiles por año, la que se usufructuará dentro del período correspondiente. Cuando los funcionarios tengan más de cinco años de

servicio tendrán además derecho a un día complementario de licencia por cada cuatro años de antigüedad.

La licencia reglamentaria o su complemento por antigüedad, serán remuneradas y se suspenderán en caso de configurarse las circunstancias que den mérito a la concesión de licencia por enfermedad.

Artículo 15. (Licencias especiales).- Los funcionarios también tendrán derecho a las siguientes licencias:

Por enfermedad, según lo determine el Servicio de Certificaciones Médicas correspondiente. Cuando la licencia por enfermedad supere los sesenta días en un período de doce meses o los noventa días en un período de veinticuatro meses, el Jerarca, previo informe de su servicio médico o de la Administración de los Servicios de Salud del Estado, resolverá sobre la pertinencia de la realización de una Junta Médica, a fin de establecer la aptitud física o psíquica del funcionario para el desempeño de sus tareas habituales, siendo de aplicación la ley específica en la materia.

Por estudio: hasta por un máximo de veinte días hábiles anuales, que podrán gozarse en forma fraccionada, por aquellos funcionarios que cursen estudios en Institutos de Enseñanza Secundaria Básica, Educación Media Superior, Educación Técnico Profesional Superior, Enseñanza Universitaria, Instituto Normal y otros de análoga naturaleza pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura o por la Administración Nacional de Educación Pública.

A los efectos de su usufructo, será necesario acreditar el examen rendido y haber aprobado por lo menos dos materias en el año civil anterior.

La referida licencia se reducirá a un máximo de diez días hábiles, cuando el funcionario sólo haya aprobado dos materias en dos años civiles inmediatos precedentes a la fecha de la solicitud.

Estos requisitos no serán de aplicación en los casos en que el funcionario esté cursando el primer año de sus estudios o inicie una nueva carrera.

También tendrán derecho a esta licencia, los funcionarios profesionales que cursen estudios de grado, postgrado, maestría y doctorados, así como a los efectos de realizar tareas de carácter preceptivo para la finalización de sus programas de estudio, tales como presentación de tesis, monografías y carpetas finales.

Por maternidad, toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad. La duración de esta licencia será de trece semanas. A esos efectos la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta doce semanas después del mismo. La funcionaria embarazada, podrá adelantar el inicio de su licencia, hasta seis semanas antes de la fecha presunta del parto. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, la licencia tomada anteriormente será prolongada hasta la fecha del alumbramiento y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá fijar un descanso prenatal suplementario. En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la funcionaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por los servicios médicos respectivos.

En caso de nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad, la licencia por maternidad será de dieciocho semanas.

Por paternidad, de diez días hábiles.

Por adopción, de seis semanas continuas, que podrá ser aplicable a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor. Cuando los dos padres adoptantes sean beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá gozar de la misma, y al restante corresponderán diez días hábiles.

Por donación de sangre, órganos y tejidos: por donación de sangre, el funcionario tendrá derecho a no concurrir a su trabajo el día de la donación.

En el caso de donación de órganos y tejidos, la cantidad de días será la que estimen necesaria los médicos del Instituto Nacional de Donación y Transplante de Células, Tejidos y Órganos, para la recuperación total del donante.

Para la realización de exámenes genito-mamarios y prostáticos; las funcionarias tendrán derecho a un día de licencia a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolaou o radiografía mamaria.

Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a un día de licencia a efectos de realizarse exámenes de PSA (antígeno prostático específico) o ecografía o examen urológico.

En todos los casos deberá presentarse el comprobante respectivo.

Por duelo de diez días corridos por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hijos adoptivos, padres adoptantes y concubinos; de cuatro días en caso de hermanos y de dos días para abuelos, nietos, padres, hijos o hermanos políticos, padrastros o hijastros; en todos los casos deberá justificarse oportunamente.

Por matrimonio o por unión libre reconocida judicialmente de quince días corridos a partir del acto de celebración o dictado de sentencia.

Por jubilación de hasta cinco días hábiles, a los efectos de realizar el trámite correspondiente.

Por violencia doméstica, en casos de inasistencia al servicio debido a situaciones de violencia doméstica debidamente acreditadas el Jeraarca respectivo dispondrá que no se hagan efectivos los descuentos correspondientes.

Por integración de Comisiones Receptoras de Votos organizadas por la Corte

Electoral, en caso de ejercer sus funciones, tendrán asueto el día siguiente al de la elección y cinco días de licencia. Los funcionarios designados como suplentes que se presenten el día de la elección en el local asignado a la hora 07:00, tendrán derecho a dos días de licencia si no suplen a los titulares. La inasistencia a los cursos de capacitación hará perder el derecho al uso de la licencia establecida.

Sin goce de sueldo. El Jerarca podrá conceder en forma justificada a los funcionarios de carrera, una licencia sin goce de sueldo de hasta un año. Cumplido el mismo no podrá solicitarse nuevamente hasta transcurridos cinco años del vencimiento de aquella.

El límite de un año no regirá para: a) los funcionarios cuyos cónyuges o concubinos -también funcionarios públicos- sean destinados a cumplir servicios en el exterior por un período superior a un año; b) los funcionarios que pasen a prestar servicios en organismos internacionales de los cuales la República forma parte, cuando ellos sean de interés de la Administración y por un plazo que no podrá exceder de los cinco años; c) los funcionarios con cargos docentes designados o electos para desempeñar cargos docentes de gobierno universitario.

Los funcionarios que deban residir en el extranjero, por motivos de cumplimiento de cursos o realización de investigaciones sobre temas atinentes a su profesión o especialización y que sean de interés para la Administración, y que obtengan una licencia sin goce de sueldo de hasta un año, al vencimiento de la misma deberán retornar a cumplir tareas en la Administración por el plazo de hasta un año. El incumplimiento de dicho extremo se considerará omisión funcional.

El Jerarca podrá conceder en casos específicos debidamente fundados, a los funcionarios contratados, una licencia sin goce de sueldo de hasta seis meses.

Artículo 16. (Acumulación de licencia).- Los jercas dispondrán lo conveniente para que los funcionarios de su dependencia se turnen al tomar la licencia, de modo que el servicio no sufra demoras ni perjuicios. Excepcionalmente podrá diferirse para el año inmediatamente siguiente al que corresponde el goce de la licencia al funcionario, cuando medien razones de servicio.

Se prohíbe la renuncia al goce de la licencia con el propósito de que estas sean compensadas por otros medios a favor del funcionario. Ninguna autoridad podrá disponer su pago, excepto en los casos especialmente previstos por la ley. Lo contrario se considerará falta administrativa muy grave.

Sólo serán acumulables las licencias de dos años consecutivos. Asimismo no se podrán acumular más de treinta días de licencias por integración de Comisiones Receptoras de Votos organizadas por la Corte Electoral o trabajo en Semana de Turismo, en el período de dos años civiles.

Artículo 17. (Pago de licencias).- En todos los casos de ruptura de la relación funcional se deberá abonar al funcionario cesante o a sus causahabientes, en su caso, sin perjuicio de los derechos del cónyuge supérstite, el equivalente en dinero por las licencias ordinarias o especiales por tareas extraordinarias que se hubieren generado y no gozado.

El monto a abonar no podrá exceder al equivalente a sesenta días corridos ni suspenderá la ejecutividad de los actos de cese.

Artículo 18. (Acumulación de remuneraciones y excepciones).- No se podrá ocupar a la vez dos empleos públicos rentados, ni percibir más de una remuneración con cargo a fondos públicos, ya dependan de la Administración Central, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados, Personas Públicas no Estatales, sociedades anónimas con participación estatal, quedando en consecuencia prohibida la acumulación de remuneraciones en una misma persona, sea con el título de sueldo, dietas, gratificaciones, pensiones, emolumentos, honorarios o cualquier título o concepto. Se exceptúa a quienes ejerzan tareas docentes; a los profesionales, técnicos y especializados de la salud que tenga en uno de los lugares atención directa a la salud humana; a los artistas y técnicos del Servicio Oficial de Difusión, Radiotelevisión y Espectáculos (SODRE) y del Servicio de Comunicación Audiovisual Nacional; siempre y cuando no superen en conjunto las sesenta horas semanales, ni haya superposición en los horarios. Asimismo las dietas que perciban los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil, son acumulables con cualquier remuneración de actividad o de pasividad.

Las solicitudes de acumulación realizadas al amparo de las excepciones reseñadas, deberán ser autorizadas por la Oficina Nacional del Servicio Civil, quien requerirá el informe previo y favorable de los Incisos involucrados, y serán gestionadas ante el Inciso al que corresponde el segundo cargo o función.

Artículo 19. (Descuentos y retenciones sobre sueldos).- Los descuentos y las retenciones sobre los sueldos de los funcionarios se regirán por la normativa específica en la materia.

Artículo 20. (Sueldo anual complementario).- Los funcionarios percibirán un sueldo anual complementario consistente en la doceava parte del total de las retribuciones sujetas a montepío percibidas por cualquier concepto en los doce meses inmediatamente anteriores al 1º de diciembre de cada año. Para dicho cálculo no se tendrá en cuenta el sueldo anual complementario definido en la presente, ni el hogar constituido ni la asignación familiar.

Se autoriza al Poder Ejecutivo a abonar el sueldo anual complementario en dos etapas: lo generado entre el 1º de diciembre de un año y el 31 de mayo del año siguiente, se pagará dentro del mes de junio, y el complemento antes del 24 de diciembre de cada año.

En caso de que un funcionario público egrese de la Administración Pública, sea por cese, renuncia, jubilación, fallecimiento u otro motivo, el mismo o sus causa-habientes, tendrá derecho a percibir el sueldo anual complementario que no se hubiese percibido, en proporción al tiempo trabajado desde el 1º de diciembre anterior a su egreso.

Artículo 21. (Hogar constituido).- Los funcionarios casados, o en concubinato reconocido judicialmente, o con familiares a cargo hasta el 2º grado de consanguinidad inclusive, tendrán derecho a percibir una prima por hogar constituido.

La presente prima no podrá abonarse a más de un funcionario público que integre el mismo núcleo familiar.

El presente beneficio se ejercerá en las condiciones establecidas en la normativa específica de la materia.

Artículo 22. (Asignación familiar).- Los funcionarios públicos cuyas remuneraciones sean atendidas con rubros del Presupuesto General de Sueldos y Gastos o con cargo a leyes especiales, tendrán el beneficio de la Asignación Familiar, en las condiciones establecidas en la normativa específica de la materia.

Artículo 23. (Prima por antigüedad).- Los funcionarios tendrán derecho a percibir una prima por antigüedad cuyo monto y condiciones serán las establecidas en la normativa específica de la materia.

Artículo 24. (Prima por matrimonio o concubinato reconocido judicialmente).- Todo funcionario por el hecho de contraer matrimonio u obtener el reconocimiento judicial del concubinato, percibirá por única vez una compensación en las condiciones que establezca la Administración. El matrimonio o concubinato reconocido judicialmente entre funcionarios dará origen a la percepción de una sola prima.

Artículo 25. (Prima por nacimiento o adopción).- Todo funcionario en razón del nacimiento o de la adopción de un menor percibirá una compensación en las condiciones que establezca la Administración. Cuando ambos padres sean funcionarios, la prima se percibirá por uno solo de ellos.

Artículo 26. (Fondo Nacional de Salud).- Los funcionarios públicos tendrán derecho al régimen de prestación de asistencia médica, a través del Sistema Nacional Integrado de Salud, en las condiciones establecidas por las leyes y reglamentos correspondientes.

Artículo 27. (Seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional).- En caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional los funcionarios estarán cubiertos conforme a lo dispuesto por la normativa vigente en la materia.

Artículo 28. (Jubilación).- El funcionario tendrá derecho a una jubilación, según la causal que la determine y conforme a la normativa que regula la materia.

Artículo 29. (Libertad Sindical. Derechos colectivos).- Declárase, de conformidad con los artículos 57, 72 y 332 de la Constitución de la República, Convenios Internacionales del Trabajo números 87 -sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación-, 98 -sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva-, 151 -sobre las relaciones de trabajo en la administración pública- y 154 -sobre la negociación colectiva-, artículos 8° a 13 de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, y Ley N° 18.508, de 26 de junio de 2009, que los funcionarios comprendidos en el presente Estatuto, tienen derecho a la libre asociación, a la sindicalización, a la negociación colectiva, a la huelga y a la protección de las libertades sindicales.

Artículo 30. (Enumeración de Deberes y Obligaciones).- Los funcionarios deben actuar con arreglo a los siguientes deberes y obligaciones:

- 1) Respetar y cumplir la Constitución de la República, las leyes y disposiciones reglamentarias.
- 2) Desarrollar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos, con puntualidad, celeridad, economía, eficiencia y cortesía.
- 3) Dar cumplimiento a las determinaciones de sus superiores jerárquicos. Si el funcionario entendiere que lo que se le ordena es contrario al derecho o a las normas de ética, podrá pedir a su jerarca que se le reitere la orden por escrito.
- 4) Desarrollar las iniciativas que sean útiles para el mejoramiento del servicio.
- 5) Cumplir con la jornada laboral establecida, dedicando la totalidad del tiempo de la misma al desempeño de sus funciones, sin perjuicio del descanso intermedio establecido en el inciso primero del artículo 6° de la presente ley.
- 6) Atender debidamente las actividades de formación, capacitación y efectuar las prácticas y las tareas que tales actividades conlleven, las que se procurará se realicen en el horario de trabajo.

- 7) Mantener reserva sobre asuntos e informaciones conocidos en razón de su función, aún después de haber cesado en la relación funcional.
- 8) Vigilar y salvaguardar los intereses, valores, bienes, equipos y materiales del Estado principalmente los que pertenezcan a su área de trabajo o estén bajo su responsabilidad.
- 9) Actuar imparcialmente en el desempeño de sus tareas dando trato y servicio por igual a quien la norma señale, sin discriminaciones político-partidarias, de género, religioso, étnico o de otro tipo, absteniéndose de intervenir en aquellos casos que puedan dar origen a interpretaciones de falta de imparcialidad.
- 10) Responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y por la ejecución de las órdenes que imparta.
- 11) Declarar por escrito su domicilio real y comunicar en la misma forma todos los cambios posteriores del mismo, teniéndose al declarado como domicilio real a todos los efectos.
- 12) Denunciar ante el respectivo superior jerárquico y si la situación lo amerita ante cualquier superior, los hechos con apariencia ilícita y/o delictiva de los que tuvieren conocimiento en el ejercicio de su función.
- 13) Realizar declaración jurada por escrito haciendo constar si desarrollan o no otras actividades remuneradas fuera del organismo, sean éstas de carácter permanente o accidental. El Jefe decidirá, por resolución fundada, si las actividades declaradas se encuentran comprendidas en las limitaciones mencionadas en este Estatuto o establecidas por leyes específicas.

Artículo 31. (Enumeración de Prohibiciones e Incompatibilidades).- Sin perjuicio de las prohibiciones e incompatibilidades específicas establecidas por otras leyes, los funcionarios públicos están sujetos a las siguientes prohibiciones e incompatibilidades:

- 1) Ejercer más de una actividad remunerada conforme a lo establecido en el artículo 18 de la presente ley.
- 2) Realizar en los lugares y horas de trabajo, toda actividad ajena a la función, salvo las correspondientes a la libertad sindical en las condiciones establecidas en la normativa vigente, reputándose ilícita la dirigida a fines de proselitismo de cualquier especie.
- 3) Constituir agrupaciones con fines proselitistas, utilizando el nombre de la repartición, o invocando el vínculo que la función determina.
- 4) Tramitar asuntos como gestores, agentes o corredores, y en general, tomar en ellos cualquier intervención que no sea la correspondiente a los cometidos del cargo o función de la repartición en la que revista.
- 5) Intervenir en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, en la atención, tramitación o resolución de asuntos que impliquen un conflicto de intereses.
- 6) Hacer indicaciones a los interesados respecto de los profesionales universitarios, corredores o gestores, cuyos servicios puedan ser requeridos o contratados.
- 7) Solicitar o recibir cualquier obsequio, gratificación, comisión, recompensa, honorario o ventaja de terceros, para sí o para otros, por los actos específicos de su función, excepto atenciones de entidad razonable que se realicen por razones de amistad, relaciones personales o en oportunidad de las fiestas tradicionales en las condiciones que los usos y costumbres las admitan.
- 8) Disponer o utilizar información previamente establecida como confidencial y reservada con fines distintos a los de su función administrativa.
- 9) Utilizar, sin previa autorización, documentos, informes y otros datos, salvo que el ordenamiento jurídico permita su uso sin limitaciones.

- 10) Actuar bajo dependencia directa dentro de la misma repartición u oficina de aquellos funcionarios que se vinculen por lazos de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, matrimonio o unión concubinaria. Los traslados necesarios para dar cumplimiento a lo previsto en el inciso anterior, no podrán causar lesión de derecho alguno, ni afectar su remuneración.

CAPÍTULO III EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 32. (Principios Generales).- La evaluación del desempeño se rige por los principios de objetividad, imparcialidad, transparencia, no discriminación, equidad, ecuanimidad y se propenderá a la más amplia participación de los interesados en el procedimiento.

Artículo 33. (Definición).- La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta funcional así como el rendimiento de los funcionarios en su desempeño a los efectos de su consideración en cuanto a la carrera, los incentivos, la formación, la movilidad o permanencia en el ejercicio del cargo, de las tareas asignadas o funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el Título III de la presente ley.

El procedimiento a seguir en el sistema de evaluación del desempeño en la Administración Central deberá ser expresamente reglamentado de acuerdo a los principios que se establecen en el presente Estatuto.

La reglamentación deberá establecer los criterios de evaluación, factores y subfactores y coeficientes de ponderación, así como todo el procedimiento.

La evaluación de desempeño deberá estar alineada con la planificación estratégica del organismo y la calificación resultante deberá ser un insumo para los puntajes de méritos en los concursos de ascensos o para establecer la remuneración variable a la que refiere el último inciso del artículo 35 de la presente ley.

TÍTULO II DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

CAPÍTULO I INCORPORACIÓN A UN CARGO PRESUPUESTAL

Artículo 34. (Incorporación a un cargo presupuestal).- Quienes hayan sido contratados bajo el régimen del provisorio, regulado en el Título III de la presente ley, transcurrido el plazo de quince meses, previo curso de inducción e información, y evaluación satisfactoria de su desempeño, serán incorporados a un cargo presupuestado del escalafón respectivo.

CAPÍTULO II CONFORMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 35. (Remuneración al puesto, incentivos y condiciones especiales de trabajo).- La remuneración del funcionario en relación al puesto de trabajo en el organismo, se integrará con un componente referido al cargo, un componente relativo a la ocupación o a la función de conducción, asociados a la responsabilidad y especialidad.

Asimismo podrá integrarse con un componente de carácter variable y coyuntural relativo a actividades calificadas, que considere uno o varios de los siguientes aspectos: el valor estratégico, la oferta de esa actividad en el mercado y la dedicación exclusiva.

Transitoriamente toda retribución del funcionario en relación al puesto de trabajo que exceda la comprendida en el inciso anterior será clasificada como “diferencia personal de retribución”, y se absorberá por ascensos o regularizaciones posteriores de su titular.

La retribución del funcionario podrá estar integrada además por los incentivos o complementos transitorios y variables que disponga la Administración como premio a su evaluación de desempeño, o por establecérselo circunstancialmente condiciones especiales de trabajo. Dichos incentivos o complementos transitorios deberán fijarse por periodos no superiores al año, y ratificarse o rectificarse al vencimiento del plazo,

clasificándose en forma expresa y separada como “complementos o incentivos transitorios”.

Artículo 36. (Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional). - Créase en el ámbito de la Presidencia de la República la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional.

Estará integrada por representantes de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, del Ministerio de Economía y Finanzas y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, que la presidirá.

Dicha Comisión tendrá entre sus cometidos, el estudio y asesoramiento del sistema ocupacional y retributivo de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, el proceso de adecuación de las estructuras de cargos, dispuestas en la presente ley.

Las retribuciones relacionadas al componente ocupacional y funcional y las de carácter variable y coyuntural relativo a actividades calificadas, se definirán por el Poder Ejecutivo, previo informe de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional, y con tope en los recursos que habilite por Inciso y a esos efectos el Presupuesto Nacional, sin perjuicio de lo establecido por la Ley N° 18.508, de 26 de junio de 2009.

El Poder Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de la Comisión que se crea por el presente artículo, pudiendo establecer para su apoyo la creación de subcomisiones técnicas, con participación de representantes de los funcionarios.

CAPÍTULO III SISTEMA ESCALAFONARIO

Artículo 37. (Sistema Escalafonario).- Créase una estructura integrada por escalafones, subescalafones y cargos, que constituye el sistema escalafonario para los funcionarios comprendidos en el presente Título.

Artículo 38. (Aplicación).- El sistema será de aplicación a partir de la promulgación de la presente ley.

La reglamentación establecerá en forma general para los actuales escalafones A, B, C, D, E, F, J, R y S, de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986, y modificativas y para los escalafones del Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007, y sus respectivas modificativas y complementarias, la correspondencia de cargos con el nuevo sistema escalafonario, basándose, entre otros, en los principios de buena administración, objetividad, racionalidad y equidad.

Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer un plan de implantación, dando cuenta en cada caso a la Asamblea General.

Artículo 39. (Definición de escalafón).- Se entiende por escalafón un grupo de cargos, definido por la homogeneidad de las actividades generales que comprende y por el tipo de formación adquirida que se requiere para su ejecución.

Artículo 40. (Integración).- El sistema escalafonario se integra por los siguientes escalafones: Servicios Auxiliares y Oficios, Administrativo, Técnico y Profesional.

Artículo 41. (Definición de subescalafón).- Se entiende por subescalafón, al conjunto de cargos, que perteneciendo a un mismo escalafón, han sido sub agrupados en atención a la exigencia del nivel de formación que se requiere para su ejercicio.

El escalafón de Servicios Auxiliares y Oficios comprenderá los siguientes subescalafones: Servicios Auxiliares y Calificado en Oficios.

El escalafón Administrativo será único.

El escalafón Técnico y Profesional comprende los siguientes subescalafones: Calificado en Técnicas Terciarias, Técnico Universitario, Profesional Universitario.

Artículo 42. (Escalafón de Servicios Auxiliares y Oficios).- El escalafón Servicios

Auxiliares y Oficios comprende los cargos con formación para la realización de tareas en las que predominan la destreza y habilidad manual en la ejecución de los oficios universales o equivalentes, sus apoyos y tareas auxiliares a otras actividades que aseguren o brinden servicios de infraestructura y mantenimiento.

Artículo 43. (Escalafón Administrativo).- El escalafón Administrativo comprende los cargos con formación en normas, procedimientos, técnicas y prácticas administrativas, el manejo de equipos de oficina y sistemas informatizados a nivel de utilitarios y aplicaciones informáticas, y los conocimientos y habilidades para el trato, atención y orientación del público en la gestión de los trámites ante la Administración.

Artículo 44. (Escalafón Técnico y Profesional).- El escalafón Técnico y Profesional comprende los cargos con formación terciaria, tecnológica, técnica, profesional, científica, educativa y cultural.

Artículo 45. (Subescalafón Servicios Auxiliares).- El subescalafón Servicios Auxiliares comprende los cargos con formación práctica en la realización de tareas en las que predominan la destreza y habilidad manual para el trabajo. Sus tareas son de construcción y mantenimiento de infraestructura y la de realización de servicios auxiliares de apoyo a la gestión.

Artículo 46. (Subescalafón Calificado en Oficios).- El subescalafón Calificado en Oficios comprende los cargos con formación culminada en oficios universales o sus equivalentes, para la realización de tareas en las que predominan la destreza y habilidad manual para el trabajo.

Artículo 47. (Subescalafón Calificado en Técnicas Terciarias).- El subescalafón Calificado en Técnicas Terciarias comprende los cargos con formación terciaria en normas, procedimientos, técnicas y prácticas especializadas en la asistencia a la gestión, enseñanza e investigación técnica y/o profesional en todas las áreas del conocimiento humano.

Artículo 48. (Subescalafón Técnico Universitario).- El subescalafón Técnico

Universitario comprende los cargos con formación universitaria en conceptos y métodos para la ejecución de actividades y la enseñanza e investigación técnica en todas las áreas del conocimiento humano.

Artículo 49. (Subescalafón Profesional Universitario).- El subescalafón Profesional Universitario comprende los cargos con formación universitaria en principios, doctrinas y métodos que permiten la ejecución de funciones y la enseñanza e investigación científico y profesional en todas las áreas del conocimiento humano.

Artículo 50. (Niveles).- Los cargos que integren cada subescalafón se ubicarán en uno de seis niveles de una escala ascendente aplicando una valoración que contemple entre otros, los siguientes criterios: grado de dificultad de la tarea, la responsabilidad exigida, los saberes medidos a través del conocimiento y la pericia y el grado de influencia en lo funcional o en lo técnico.

La reglamentación establecerá las denominaciones correspondientes a los niveles de los cargos pertenecientes a cada subescalafón.

Artículo 51. (Definición de cargo).- El cargo es una posición jurídica dentro del organismo, a la que le corresponde un conjunto de actividades asociadas a labores, tareas administrativas o técnicas, oficios o profesiones con determinado nivel de responsabilidad.

Artículo 52. (Titularidad de cargo).- Todo funcionario presupuestado es titular de un cargo y tiene derecho a desempeñar el mismo en las condiciones que establezca la Administración, de conformidad con la Constitución de la República y la ley.

Artículo 53. (Definición de ocupaciones).- Se entiende por ocupaciones a los efectos del presente Estatuto, el conjunto de tareas asignables a los cargos.

A un mismo cargo se le podrán asignar diferentes ocupaciones de similar nivel relacionadas con su especialidad.

La Administración asignará las ocupaciones a cada cargo respetando la correspondencia de nivel entre la ocupación y el cargo.

CAPÍTULO IV EL ASCENSO

Artículo 54. (Ascenso).- El ascenso es la mejora en la situación funcional, resultante de la provisión de un cargo presupuestal mediante un concurso de méritos y antecedentes o de oposición y méritos.

Artículo 55. (Derecho al Ascenso).- El derecho al ascenso es la posibilidad de postularse para la provisión de cargos presupuestales de cualquier escalafón y nivel, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 56. (Principio y procedimiento). Los concursos de ascenso para proveer cargos vacantes valorarán los conocimientos, aptitudes y actitudes de los postulantes, necesarios para su ejercicio, su calificación o evaluación del desempeño anterior, la capacitación que posee en relación al cargo para el cual concursa y los antecedentes registrados en su foja funcional.

El ascenso se realizará a través de concurso de oposición y méritos o méritos y antecedentes.

En primer término se evaluarán todos los postulantes del Inciso que cumplan con los requisitos excluyentes del llamado, cualquiera sea el escalafón, subescalafón, cargo o nivel al que pertenezcan, y que hayan ejercido ininterrumpidamente durante dos años como mínimo el cargo del que sean titulares.

De no ser posible seleccionar, se procederá a evaluar a los funcionarios del Inciso que se postulen, cumplan con los requisitos expuestos y hayan ejercido ininterrumpidamente durante un año como mínimo el cargo del que sean titulares.

De no ser posible seleccionar entre los funcionarios del propio Inciso, se procederá,

en las mismas condiciones, a evaluar a los funcionarios que se postulen del resto de los Incisos de la Administración Central.

De resultar desierto, únicamente podrá proveerse por un llamado público y abierto bajo el régimen del contrato de provisorio.

Las convocatorias podrán realizarse a través de uno o más llamados.

CAPÍTULO V SISTEMA DE ROTACIÓN

Artículo 57. (Cambio de ocupación).- El Jefe del Inciso podrá asignar al cargo diferentes ocupaciones, en atención a las necesidades de la Administración y a la planificación de los recursos humanos, sin perjuicio de la capacitación adicional que sea necesario impartir a su titular para posibilitarlo.

Las ocupaciones definidas para los cargos deberán respetar el nivel de los mismos y las labores, oficios, trabajos técnicos, administrativos o profesionales de su especialidad.

La asignación de una nueva ocupación a un cargo no requiere de la vacancia del mismo.

Artículo 58. (Traslados en el Inciso).- El Jefe del Inciso podrá disponer el traslado de funcionarios y sus respectivos cargos de una a otra Unidad Ejecutora para desarrollar iguales o diferentes tareas, en atención a sus necesidades de gestión y a la planificación de los recursos humanos.

Las tareas asignadas deberán respetar el nivel del cargo y las labores, oficios, trabajos técnicos, administrativos o profesionales de su especialidad.

Artículo 59. (Traslado entre Incisos).- El Poder Ejecutivo en atención a las necesidades de gestión y previo informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil,

podrá disponer el traslado de funcionarios y sus respectivos cargos de un Inciso a otro para desarrollar iguales o diferentes tareas.

Las tareas asignadas deberán respetar el nivel del cargo y las labores, oficios, trabajos técnicos, administrativos o profesionales de su especialidad.

CAPÍTULO VI FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN SUPERIOR

Artículo 60. (Administración Superior).- Se entiende por Administración Superior, el conjunto de las funciones que se asignan para ejercer las actividades de supervisión, conducción y alta conducción de las jefaturas de un Departamento, División o Área respectivamente.

Comprende las funciones pertenecientes a la estructura organizacional vinculadas al desarrollo y aplicación de instrumentos de gestión, a la determinación de objetivos, a la planificación, programación, coordinación, gestión y dirección de actividades y al control y evaluación de resultados.

Artículo 61. (Línea de jerarquía).- Dentro de una Unidad Ejecutora y en la misma línea jerárquica, la cadena de mando administrativo la inicia el Jerarca de la misma, le sigue el Gerente de Área, el que tiene jerarquía superior al Director de División, y éste lo tendrá sobre el Jefe de Departamento.

Artículo 62. (Función de Supervisión).- La función que ejerce la supervisión de un Departamento se denomina Jefe de Departamento y se valora en una de tres categorías (A, B, C) de una banda retributiva según el nivel de exigencia y responsabilidad que le determine la Administración.

Artículo 63. (Función de Conducción).- La función que ejerce la conducción de una División se denomina Director de División y se valora en una de tres categorías (A, B, C) de una banda retributiva según el nivel de exigencia y responsabilidad que le determine la Administración.

Artículo 64. (Función de Alta Conducción).- La función que ejerce la Alta Conducción de un Área se denomina Gerente de Área y se valora en una de tres categorías (A, B, C) de una banda retributiva según el nivel de exigencia y responsabilidad que le determine la Administración.

Artículo 65. (Asignación de funciones de supervisión, conducción y alta conducción).- La asignación de las funciones de supervisión, conducción y alta conducción, debe realizarse por concurso de oposición, presentación de proyectos y méritos, en el que se evalúen las competencias requeridas para el gerenciamiento, los conocimientos y destrezas técnicas.

Artículo 66. (Suscripción de un compromiso de gestión).- El funcionario seleccionado deberá suscribir un compromiso de gestión aprobado por el Jerarca, independientemente de su proyecto presentado, a desarrollar en el Departamento, División o Área, en atención a las pautas, políticas y estrategias definidas y alineado al Plan Estratégico del Inciso.

Las funciones de Administración Superior tendrán una vigencia de hasta seis años, pudiendo el funcionario volver a concursar por la que ejercía.

Vencido el plazo o evaluado negativamente durante el transcurso del mismo, el funcionario de carrera volverá a desempeñar tareas correspondientes a su cargo y nivel.

Artículo 67. (Procedimiento para la asignación de funciones).- En primer término se evaluarán los postulantes del Inciso que cumplan con los requisitos excluyentes del llamado, cualquiera sea el escalafón, subescalafón y cargo al que pertenezcan, que hayan ejercido ininterrumpidamente como mínimo durante dos años el cargo del que es titular y que éste sea igual o superior al tercer nivel de jerarquía del subescalafón de procedencia.

De no ser posible seleccionar, en segundo término se evaluarán los postulantes del Inciso que cumplan con los requisitos expuestos, hayan ejercido ininterrumpidamente como mínimo durante un año el cargo del que es titular y que éste sea igual o superior al segundo nivel de jerarquía del subescalafón de procedencia.

De no ser posible seleccionar, en tercer término, se evaluará a los postulantes de la Administración Central que cumplan con los requisitos expuestos, hayan ejercido ininterrumpidamente como mínimo durante un año el cargo del que es titular y que éste sea igual o superior al segundo nivel de jerarquía del subescalafón de procedencia.

Cumplido el procedimiento anterior y de resultar desierto, se realizará un llamado público y abierto, de oposición, presentación de proyectos y méritos, en el que se evalúen las competencias requeridas para el gerenciamiento, los conocimientos y destrezas técnicas. La persona seleccionada suscribirá un contrato de administración superior, definido en el Título III de la presente ley.

Las convocatorias podrán realizarse a través de uno o más llamados.

Artículo 68. (Régimen horario y exigencia de dedicación de la Alta Conducción).- El ejercicio de las funciones de Alta Conducción, exige un mínimo de cuarenta horas semanales efectivas de labor y dedicación exclusiva. Esta última sólo quedará exceptuada por la docencia universitaria y la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, siempre que no se origine en una relación de dependencia.

CAPÍTULO VII SUBROGACIÓN

Artículo 69. (Obligación de subrogar).- Todo funcionario tiene la obligación de sustituir al titular de un cargo o función superior en caso de ausencia temporaria o de acefalía de los mismos.

Artículo 70.- El Jarca de la unidad ejecutora a la cual corresponda, dispondrá inmediatamente la sustitución seleccionando entre los funcionarios que cubran el perfil del puesto a subrogar. La subrogación deberá ser comunicada al Jarca del Inciso respectivo.

Ninguna subrogación podrá realizarse por un término superior a los dieciocho meses, dentro del cual deberá proveerse la titularidad de acuerdo a las reglas del

ascenso. Quedan exceptuadas del plazo fijado aquellas situaciones en las cuales la ley prevea la ausencia por un plazo mayor y en consecuencia no pueda proveerse la titularidad.

Para los funcionarios que subroguen a aquéllos que pasen a ocupar cargos políticos o de particular confianza o funciones de conducción, no regirá el plazo establecido en el artículo precedente.

La resolución a que hace referencia el inciso primero, establecerá el derecho del funcionario a percibir las diferencias de sueldo del puesto que pasa a ocupar y el del suyo propio. Las referidas diferencias se liquidarán desde el día en que el funcionario tome posesión del cargo o función.

CAPÍTULO VIII RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Artículo 71. (Potestad Disciplinaria).- La potestad disciplinaria es irrenunciable. Constatada una irregularidad o ilícito en el servicio o que lo afecte directamente aún siendo extraños a él, se debe disponer la instrucción del procedimiento disciplinario que corresponda a la situación.

Constatada efectivamente, en el respectivo procedimiento disciplinario, la comisión de una falta y su responsable, se debe imponer la sanción correspondiente.

La violación de este deber configura falta muy grave.

Artículo 72. (Principios Generales).- La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo a los siguientes principios:

De proporcionalidad o adecuación. De acuerdo con el cual la sanción debe ser proporcional o adecuada en relación con la falta cometida.

De culpabilidad. De acuerdo con el cual se considera falta disciplinaria los actos u omisiones intencionales o culposas, quedando excluida toda forma de responsabilidad objetiva.

De presunción de inocencia. De acuerdo con el cual el funcionario sometido a un procedimiento disciplinario tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad y se presumirá su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad por resolución firme dictada con las garantías del debido proceso; sin perjuicio de la adopción de las medidas preventivas que correspondan.

Del debido proceso. De acuerdo con el cual en todos los casos de imputación de una irregularidad, omisión o delito, se deberá dar al interesado la oportunidad de presentar descargos y articular su defensa, sobre los aspectos objetivos o subjetivos del caso, aduciendo circunstancias atenuantes de responsabilidad o causas de justificación u otras razones.

“Non bis in idem”. De acuerdo con el cual ningún funcionario podrá ser sometido a un procedimiento disciplinario más de una vez por un mismo y único hecho que haya producido, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles que pudieren coexistir.

De reserva.- El procedimiento disciplinario será reservado, excepto para el sumariado y su abogado patrocinante. La violación a este principio será considerada falta grave.

Artículo 73. (Definición de falta).- La falta susceptible de sanción disciplinaria, es todo acto u omisión del funcionario, intencional o culposo, que viole los deberes funcionales. Considérase deberes funcionales las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades del funcionario, establecidas por la regla de derecho.

Artículo 74. (Sanciones).- Sin perjuicio de otras que las normas legales establezcan, se podrá imponer por razón de faltas cometidas, las siguientes sanciones:

Observación con anotación en el legajo personal del funcionario.

Amonestación (apercibimiento) con anotación en el legajo personal del funcionario.

Suspensión hasta por el término de seis meses. La suspensión hasta de tres meses será sin goce de sueldo, o con la mitad de sueldo según la gravedad del caso. La que exceda de este último término, será siempre sin goce de sueldo.

Todo descuento por sanción se calculará sobre las partidas permanentes sujetas a montepío que integran el salario percibido por el funcionario en el momento de la infracción.

Destitución.

Artículo 75. (Clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves).- Las faltas, al momento de imputarse se deberán clasificar en leves, graves y muy graves, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- 1) El deber funcional violentado.
- 2) En el grado en que haya vulnerado la normativa aplicable.
- 3) La gravedad de los daños causados.
- 4) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

La comprobación de las faltas leves ameritarán las sanciones de observación o amonestación con anotación en el legajo personal del funcionario, o suspensión hasta por diez días, no resultando necesaria la instrucción de un sumario administrativo.

Las faltas graves ameritarán la sanción de suspensión a partir de diez días, y hasta por el término de seis meses.

Las faltas muy graves ameritarán la destitución.

Las sanciones de suspensión mayor a diez días y la destitución solamente podrán imponerse previo sumario administrativo.

Artículo 76. (Procedimiento Disciplinario Abreviado para faltas leves).- Las sanciones de observación y amonestación con anotación en el legajo, podrán imponerse previa vista al funcionario, quien podrá presentar sus descargos.

En caso de faltas que puedan dar mérito a suspensiones de hasta diez días, el Jefe de la Unidad Ejecutora dispondrá una investigación de urgencia, la que deberá sustanciarse en un plazo de setenta y dos horas. Cumplida la misma se dará vista al funcionario.

Artículo 77. (Apreciación).- La responsabilidad disciplinaria será apreciada y sancionada independientemente de la responsabilidad civil o penal, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 83 inciso final (delito).

La responsabilidad disciplinaria aumenta en función de la jerarquía del funcionario, el grado de afectación del servicio y la gravedad de los daños causados.

Artículo 78. (Reincidencia).- Se entiende por reincidencia, el acto de cometer una falta, antes de transcurridos seis meses desde la resolución sancionatoria de una falta anterior. La reincidencia deberá ser considerada como agravante al momento de imponer la sanción correspondiente.

Artículo 79. (Clausura).- Los procedimientos se clausurarán si la Administración no se pronuncia sobre el fondo del asunto en el plazo de dos años, contados a partir de la resolución que dispuso la instrucción del sumario.

El cómputo del plazo referido se suspenderá:

- A) Por un término de máximo de sesenta días, durante la tramitación de la ampliación o revisión sumarial.
- B) Por un plazo máximo de treinta días en cada caso, para recabar los

dictámenes de la Fiscalía de Gobierno competente, y de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando corresponda.

C) Por un plazo máximo de noventa días durante el cual la Cámara de Senadores tiene a su consideración el pedido de venia constitucional para la destitución.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en el caso de funcionarios sometidos a la justicia penal.

Las disposiciones contenidas en el presente artículo, comenzarán a regir a partir de la vigencia de este Estatuto.

Artículo 80. (Prescripción).- Las faltas administrativas prescriben:

A) Cuando además constituyen delito, en el término de prescripción de ese delito.

B) Cuando no constituyen delito, a los seis años.

El plazo de prescripción de la falta administrativa empieza a correr de la misma forma que el previsto para el de la prescripción de los delitos en el artículo 119 del Código Penal.

La prescripción establecida en este artículo se suspende por la resolución que disponga una investigación administrativa o la instrucción de un sumario por la falta administrativa en cuestión.

CAPÍTULO IX RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Artículo 81. (Recursos administrativos).- Contra los actos administrativos podrá interponerse los recursos previstos por la Constitución de la República y las normas jurídicas de rango inferior aplicables.

CAPÍTULO X DESVINCULACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Artículo 82. (Desvinculación del funcionario público).- Serán causales de cese o extinción de la relación funcional la destitución, la renuncia, por jubilación, la edad, fallecimiento, inhabilitación y revocación de la designación.

Artículo 83.- Destitución por ineptitud, omisión o delito.

Ineptitud: se entiende por ineptitud la carencia de idoneidad, la incapacidad personal o inhabilitación profesional.

Sin perjuicio de ello, se configurará ineptitud cuando el funcionario obtenga evaluaciones por desempeño insatisfactorias en dos periodos consecutivos, y rechace la capacitación cuando no haya alcanzado el nivel satisfactorio para el ejercicio del cargo o desempeño de la función.

Omisión: se entiende por omisión, a los efectos de la destitución, el incumplimiento muy grave de las obligaciones funcionales.

Sin perjuicio de ello, se considerará omisión por parte del funcionario, el incumplimiento de las tareas en los servicios que sean declarados esenciales por la autoridad competente.

Asimismo, los funcionarios incurrirán en ineptitud u omisión, según corresponda, cuando acumulen diez inasistencias injustificadas en un año calendario; o cuando -a través de los mecanismos de control de asistencia- efectúen registros correspondientes a otra persona o resulten beneficiados por el registro realizado por otra, siempre que lo hubieran solicitado.

Delito: se entiende por delito toda conducta típica, antijurídica y culpable por la que el funcionario sea condenado penalmente. En todos los casos de

sometimiento a la justicia penal de un funcionario o de condena ejecutoriada, el Poder Ejecutivo apreciará las circunstancias y situación del mismo, a efectos de solicitar o no la destitución.

Artículo 84. Renuncia.- La renuncia puede ser expresa o tácita, el primer caso se configura cuando la solicitud del funcionario sea aceptada por el Jeraarca del Inciso o quien haga sus veces; el segundo caso se configura cumplidos tres días hábiles continuos en que el funcionario faltare a sus tareas sin aviso e intimado por medio fehaciente al reintegro bajo apercibimiento no se presente a trabajar al día laborable inmediatamente posterior a la intimación. La misma se realizará en el domicilio denunciado por el funcionario en su legajo.

Artículo 85. Jubilación.- La jubilación puede ser común, por incapacidad total, por edad avanzada, y las causales se configurarán conforme a lo establecido por las normas específicas de la materia.

Artículo 86. Edad.- Cuando el funcionario con derecho a jubilación alcance los setenta años de edad.

Artículo 87. Fallecimiento.- Por el fallecimiento del funcionario.

Artículo 88. Inhabilitación.- Como consecuencia de sentencia penal ejecutoriada que la determine.

Artículo 89. Revocación de la designación.- Cuando tenga por motivo la comprobación de error en la designación del funcionario.

TÍTULO III DE LOS FUNCIONARIOS CONTRATADOS

Artículo 90. (Régimen general).- El personal contratado por la Administración Central será la excepción al personal presupuestado y la solicitud de contratación deberá estar

debidamente fundamentada por el Jefe del Inciso que lo proponga y autorizada por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Artículo 91. (Personal en régimen de Provisorio).- Es el personal que en virtud de un contrato, formalizado por escrito, presta servicios de carácter personal, por el término de quince meses, en las condiciones establecidas por la normativa vigente.

El contrato de provisorio, sólo se podrá realizar cuando el Inciso respectivo tenga vacante de ingreso y no haya personal a redistribuir que pueda ocuparla.

Se considera vacantes de ingreso las que se encuentren en el último nivel del escalafón correspondiente o aquellas que habiéndose procedido por el régimen del ascenso, no se hubieran podido proveer.

Las vacantes de ingreso del último nivel del escalafón no podrán ser provista por el mecanismo del ascenso.

Artículo 92. (Personal de Administración Superior).- Es el personal seleccionado conforme a lo dispuesto por el inciso cuarto del artículo 67 de la presente ley, que en virtud de un contrato de Administración Superior, formalizado por escrito, presta servicios de carácter personal, en funciones de supervisión, de conducción o de alta conducción, por el plazo de hasta seis años.

Artículo 93. (Personal con contrato de trabajo).- Es el personal que en virtud de un contrato de trabajo, formalizado por escrito, desempeña tareas transitorias, excepcionales, a término, o tareas permanentes específicas cuyo aumento de volumen transitorio no pueda ser afrontado por los funcionarios presupuestados, y cuya contratación se realiza con cargo a partidas para jornales y contrataciones, por el plazo de hasta dos años y prórrogas por idéntico plazo.

Artículo 94. (Reclutamiento y Selección).- Se realizará a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Artículo 95. (Mecanismos de Selección).- La selección de postulantes se realizará en todos los casos por concurso de oposición y méritos o méritos y antecedentes. Las bases podrán prever en el caso que el número de aspirantes así lo ameriten, una instancia de sorteo en forma previa al inicio del procedimiento de selección a aplicar.

Sólo en aquellos casos en que los requisitos necesarios para los puestos lo ameriten, se habilitará como único mecanismo la realización de un sorteo público. El jerarca deberá fundamentar la elección de esta opción y deberá contar con la aprobación de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Artículo 96. (Inducción).- El personal en régimen de provisorio deberá recibir inducción en relación a los objetivos institucionales y la estructura administrativa de la entidad, la organización estatal uruguaya, los cometidos y funciones del Estado y respecto de los derechos y obligaciones, régimen disciplinario, régimen retributivo, carrera administrativa y ética pública del funcionario.

Artículo 97. (Tribunal de Evaluación del personal del provisorio).- A los efectos de su evaluación se designará un Tribunal, el que se conformará con tres miembros titulares con sus respectivos suplentes: un miembro designado por el Jerarca de la Unidad Ejecutora, o quien lo represente, quien lo presidirá; el supervisor directo del aspirante y un representante de la Oficina Nacional del Servicio Civil. En todos los Tribunales habrá un veedor que será propuesto por la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), quien una vez comunicada por el Jerarca la convocatoria, tendrá un plazo perentorio de cinco días hábiles previos a la fecha de constitución del Tribunal, para informar mediante nota, el nombre y cédula de identidad del veedor y su suplente al Área de Gestión Humana del Inciso o a la unidad organizativa que haga sus veces. Si vencido dicho plazo la COFE no realiza la propuesta del veedor, el Tribunal de Evaluación comenzará a actuar sin el mismo. Los veedores deberán ser funcionarios de reconocida idoneidad, pudiendo el mismo veedor participar en varios Tribunales. El veedor participará en el Tribunal, con voz pero sin voto. Los veedores serán convocados obligatoriamente a todas las reuniones del Tribunal, debiéndosele proveer de la misma información.

Dicho Tribunal deberá constituirse 90 (noventa) días antes de finalizar el período del

provisorio y expedirse indefectiblemente en forma previa al vencimiento del plazo contractual.

Artículo 98. (Prohibición).- No se podrán celebrar contratos dentro de los doce meses anteriores a la finalización de cada período de gobierno. No obstante se podrán incorporar en un cargo presupuestado a los provisorios que en dicho período hayan superado la evaluación correspondiente.

Artículo 99. (Procedimiento Disciplinario).- Constatada una falta se le dará vista al contratado para que efectúe sus descargos y previa evaluación de éstos, de los antecedentes y de la perturbación ocasionada al servicio, el Jerarca aplicará la sanción correspondiente, de conformidad con el debido proceso, sin que sea necesaria la instrucción de un sumario administrativo. La gravedad de las faltas así como la reiteración de las mismas podrá configurar la rescisión del contrato.

Artículo 100. (Rescisión).- Previo al vencimiento del plazo estipulado, la Administración podrá por razones de servicio debidamente fundadas poner fin a la relación contractual en cualquier momento, a excepción del régimen de provisorio, con un preaviso de treinta días, sin que se genere derecho a reclamo de indemnización de especie alguna por parte del contratado.

En caso de presentación de renuncia por parte del contratado, la misma se hará efectiva una vez aceptada por la Administración.

Artículo 101. (Nulidad).- Las designaciones o contrataciones de funcionarios públicos amparados en el presente Estatuto y que se efectúen en contravención a sus disposiciones, serán absolutamente nulos.

TÍTULO IV DESAPLICACIONES

Artículo 102. (Desaplicaciones).- A partir de la vigencia de la presente ley no serán de aplicación todas aquellas disposiciones generales o especiales que se opongan o que sean contrarias a lo dispuesto por ésta.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior y hasta que se implante en el Inciso respectivo el nuevo sistema de carrera previsto en el presente Estatuto, los funcionarios públicos de la Administración Central, continuarán rigiéndose por las normas vigentes del sistema actual de carrera.

TÍTULO V DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ESPECIALES

Artículo 103.- A los efectos del presente Estatuto se considerarán disposiciones transitorias y especiales las siguientes:

- A) Facúltase al Poder Ejecutivo a contratar bajo el régimen del provisorio establecido por el artículo 50 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, en la redacción dada por el artículo 4° de la Ley N° 18.996, de 7 de noviembre de 2012, a quienes se encuentran contratados a la fecha de vigencia de la presente ley, al amparo del contrato temporal de derecho público, por aplicación de lo dispuesto en el inciso cuarto “in fine” del artículo 52, y artículo 55 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, y de los artículos 6° y 105 de la Ley N° 18.834, de 4 de noviembre de 2011. En todos estos casos el período del contrato será por un plazo de hasta seis meses, período en el que deberán ser evaluados satisfactoriamente por el tribunal correspondiente para su presupuestación. La presente disposición no será de aplicación para aquellos contratados originalmente por el artículo 22 del Decreto-Ley N° 14.189, de 30 de abril de 1974. La creación de los cargos presupuestales necesarios deberán ser incluidos en la próxima Rendición de Cuentas.

- B) Lo dispuesto por el Capítulo VI del Título II no será de aplicación para la Dirección General Impositiva, ni para la Dirección Nacional de Aduanas, que se regirán por las normas específicas o especiales vigentes, así como sus modificaciones y actualizaciones.
- C) Para los funcionarios dependientes de la Dirección General de Casinos, no serán de aplicación los Títulos II) y III).
- D) Las funciones de Administración Superior generadas por aplicación de lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, y del artículo 7° de la Ley N° 18.834, de 4 de noviembre de 2011, deberán ser concursadas en un plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de promulgación de la presente ley.
- E) Los derechos adquiridos en relación al desarrollo alcanzado en la carrera administrativa por los funcionarios presupuestados del Poder Ejecutivo, que ya tengan esa calidad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, no se verán afectados por aplicación del presente Estatuto.
- F) El contenido de lo dispuesto en los artículos que refieren a: objeto, definición, principios fundamentales y valores organizacionales, requisitos formales para el ingreso a la función pública, descanso semanal, reducción de jornada, licencia anual reglamentaria, licencias especiales, acumulación de remuneraciones y excepciones, descuentos y retenciones sobre sueldos, sueldo anual complementario, hogar constituido, asignación familiar, prima por antigüedad, prima por matrimonio o concubinato reconocido judicialmente, prima por nacimiento o adopción, Fondo Nacional de Salud, seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, jubilación, libertad sindical, derechos colectivos, enumeración de deberes y obligaciones, enumeración de prohibiciones e incompatibilidades, evaluación de desempeño, principios generales, definición de evaluación por desempeño, definición de cargo, titularidad del cargo, ascenso, derecho al ascenso, obligación de subrogar,

potestad disciplinaria, principios generales, definición de falta, apreciación de la responsabilidad disciplinaria, recursos administrativos, desvinculación del funcionario público, en lo que correspondiere, será de aplicación gradual a los funcionarios dependientes de los organismos comprendidos en los literales B) a E) del artículo 59 de la Constitución de la República, en un plazo máximo de veinticuatro meses, previo cumplimiento dar a lo dispuesto por la Ley N° 18.508, de 26 de junio de 2009.

Sala de la Comisión, 2 de mayo de 2013

ALEJANDRO SÁNCHEZ
MIEMBRO INFORMANTE
ALFREDO ASTI
GUSTAVO BERNINI
CARLOS GAMOU
OSCAR GROBA
DOREEN JAVIER IBARRA
GONZALO MUJICA
YERÚ PARDIÑAS
SUSANA PEREYRA
PABLO PÉREZ GONZÁLEZ

COMISIÓN DE PRESUPUESTOS
INTEGRADA CON LA DE HACIENDA

INFORME EN MINORÍA

Señores Representantes:

Los abajo firmantes aconsejamos al Cuerpo rechazar el proyecto de ley sobre Estatuto del Funcionario del Poder Ejecutivo.

No obstante, dado que entendemos la importancia de ordenar, modificar y modernizar las normas aplicables a los funcionarios públicos aprobando un Estatuto, conforme con lo establece el artículo 59 de la Constitución de la República es que apoyaremos solo la aprobación de determinados artículos contenidos en el mismo, por los fundamentos que se expresarán.

El proyecto de ley a consideración del Cuerpo ha enmendado innumerables defectos de los que adolecían los dos proyectos remitidos originalmente por el Poder Ejecutivo.

Sin embargo, subsisten aún un importante número de normas inconstitucionales y que pueden generar problemas en el futuro, así como carencias que hacen inviable, a nuestro juicio, la aprobación en general del proyecto de Estatuto del Funcionario del Poder Ejecutivo.

En efecto, el artículo 59 de la Constitución de la República establece: "La ley establecerá el Estatuto del Funcionario sobre la base fundamental de que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario.

Sus preceptos se aplicarán a los funcionarios dependientes:

A) Del Poder Ejecutivo, con excepción de los militares, policías y diplomáticos, que se regirán por leyes especiales.

B) Del Poder Judicial y del Tribunal de los Contencioso Administrativo, salvo en lo relativo a los cargos de la judicatura.

C) Del Tribunal de Cuentas.

D) De la Corte Electoral y sus dependencias, sin perjuicio de las reglas destinadas a asegurar el contralor de los partidos políticos.

E) De los Servicios Descentralizados, sin perjuicio de lo que a su respecto se disponga en leyes especiales y en atención a la diversa índole de sus cometidos".

El proyecto de ley en consideración establece expresamente en varias de sus disposiciones, especialmente las que definen su objeto, ámbito de aplicación, y definición del funcionario comprendido por las mismas -artículos 1º, 2º y 3º-, que se aplicará a los funcionarios públicos dependientes del Poder Ejecutivo -literal A) del artículo 59 de la Constitución de la República-, disponiendo en el Capítulo de Disposiciones Transitorias y Especiales, -literal F) del artículo 103- que la mayor parte de sus artículos, no todos, serán aplicables a los organismos comprendidos en los literales B) a E) del artículo 59 de la Constitución de la República dentro de un plazo máximo de 24 meses, previo cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 18.508, de 26 de junio de 2008.

La interpretación de la doctrina mayoritaria mantenida por los especialistas que visitaron la Comisión de Presupuesto integrada con la de Hacienda consiste en que el constituyente quiso que existiera un solo Estatuto que comprendiera a todos los funcionarios mencionados en los diferentes literales del artículo 59 de la Constitución. De acuerdo con el texto del proyecto de ley en consideración este sólo es aplicable a los funcionarios del Poder Ejecutivo -literal A del referido artículo 59-, postergando su aplicación a los funcionarios de los demás organismos mencionados en los restantes literales de la disposición constitucional, sin determinar quién será el responsable ni la forma de extender la aplicación de sus disposiciones dentro del plazo establecido y, por tanto, de cumplir con la norma constitucional, tornando inaplicable la referida extensión.

Sin perjuicio, de que por la vía de lo que, según el doctor Cajarville se denomina interpretación constitucionalizante, de convertirse en ley las disposiciones del Estatuto del Funcionario del Poder Ejecutivo serían aplicables automáticamente a todos los funcionarios comprendidos en el artículo 59 de la Constitución de la República, la solución legal proyectada es inconstitucional.

En relación con la definición de funcionario público -artículo 3º- se ha avanzado positivamente respecto del concepto restrictivo contenido en la iniciativa del Poder Ejecutivo y que había sido cuestionado por los especialistas que asesoraron a la Comisión.

Según el doctor Delpiazzo: "En el concepto de la Constitución es funcionario público todo trabajador subordinado de cualquier entidad estatal, sea que ocupe un cargo o que no ocupe ningún cargo, sea que acceda por designación, por elección, por sorteo o por cualquier otro medio previsto en el ordenamiento positivo". Sin embargo, el inciso final del artículo 3º expresa: "No se consideran comprendidos en el presente Estatuto, los regímenes regulados por los artículos 47, 51, 52, 54 y 58 de la ley 18.719, de 27 de diciembre de 2010". Como afirmó el doctor Delpiazzo se "replantea un problema que ya está planteado en la negociación colectiva y ante los Tribunales del Poder Judicial y de lo Contencioso Administrativo, en el sentido de que algunas de estas normas consideran que no son funcionarios públicos, quienes conceptualmente, de acuerdo a la Constitución sí lo son. Se incluyó en el primer inciso del artículo 3º una definición amplia y luego, por la vía de esta exclusión, hay un apartamiento del concepto amplio de la Constitución". Esta conclusión fue compartida por los doctores Cajarville y Rotondo.

Asimismo, en el artículo 103, que contiene disposiciones transitorias y especiales, se enumeran otras exclusiones que también son inconstitucionales porque no se corresponden con la definición constitucional amplia de funcionario público y con el carácter único que debe revestir el Estatuto del Funcionario conforme lo que establece el artículo 59 de la Constitución. En efecto, en el literal B se establece que lo dispuesto en el Capítulo VI del Título II que trata las Funciones de Administración Superior no será de aplicación para la Dirección General Impositiva ni para la Dirección Nacional de Aduanas y el literal C) establece que los Títulos II) y III) que refieren a los funcionarios de carrera y a los funcionarios contratados no serán de aplicación a los funcionarios dependientes de la Dirección General de Casinos.

Los abajo firmantes aconsejamos votar negativamente el Capítulo III del Título I, Evaluación de Desempeño. Si bien se comparten los principios generales consagrados en el artículo 32º se entiende que tanto el procedimiento a seguir en el sistema de evaluación del desempeño como los criterios generales de evaluación son materia de ley y no de la reglamentación como se establece en el artículo 33 el que confiere una enorme discrecionalidad al Poder Ejecutivo lo que puede cercenar las garantías del funcionario.

Los Capítulos I, II y III del Título II, son claramente inconstitucionales. Nuestra Constitución distingue claramente lo que debe ser materia estatutaria de lo que debe ser materia presupuestal. La materia estatutaria está comprendida en los artículos 59 y siguientes de la Carta, especialmente en el artículo 61 que fija, con carácter general, el contenido del Estatuto y el régimen jurídico que se aplica a los funcionarios públicos, es decir, a las personas que se incorporan a la Administración en régimen de subordinación, sus derechos, sus obligaciones, sus garantías y sus responsabilidades.

Como expresó el doctor Delpiazzo: "Cosa muy diferente es la estructura de la Administración, que a veces representamos gráficamente en organigramas, que no es materia del estatuto, porque no refiere a derechos, deberes y garantías, sino a partidas presupuestales, y creaciones de cargos que son típica materia presupuestal. Si alguna duda pudieran los señores legisladores tener, la disipa la lectura de los artículos 214 y 216 de la Constitución, únicas dos normas de la Constitución que utilizan la palabra "escalafón" y la utilizan como contenido necesario del presupuesto".

Por lo tanto, todas las normas sobre remuneraciones y sistema escalafonario son inconstitucionales porque no son materia estatutaria sino presupuestal. Esta opinión no sólo es compartida por los especialistas en Derecho Administrativo que visitaron la Comisión de Presupuesto integrada con la de Hacienda, en esta oportunidad, sino también, por COFE.

Los abajo firmantes aconsejamos votar negativamente el Capítulo V del Título II, Sistema de Rotación, ya que comparten las observaciones formuladas por COFE en el sentido de que el sistema de rotación tal como está planteado en el proyecto de ley puede calificarse de compulsivo ya que ésta queda librada a la voluntad discrecional del jerarca y puede prestarse a ser aplicado como mecanismo de persecución o sancionatorio.

También, aconsejamos votar negativamente el Capítulo VI del Título II relativo a las Funciones de la Administración Superior ya que sus disposiciones vulneran el derecho a la carrera administrativa consagrado en el inciso segundo del artículo 60 y el derecho al ascenso consagrado en el artículo 61, ambos de la Constitución de la República.

En efecto, en los artículos contenidos en este Capítulo se generaliza la separación de cargos y funciones asignándole carácter de función a las actividades de supervisión, conducción, y alta conducción desempeñadas por Jefes de Departamento, Directores de División y Gerentes de Área. Por su parte, el artículo 55 del proyecto establece que "El derecho al ascenso es la posibilidad de postularse para la provisión de cargos presupuestales...". Es decir que el ascenso es entre cargos, no se asciende de cargo a función. Tal como lo aseguró en la Comisión el doctor Delpiazzo no habrá una auténtica carrera administrativa ya que "se va a ascender hasta la mitad de la tabla pero nadie va a ascender a Director de Departamento, División o de niveles superiores porque ahí no va a haber cargos. Lo dice expresamente el proyecto: van a ser exclusivamente funciones." Además, agregó que "Puede haber casos excepcionales en los cuales sea conveniente tener funciones, y personalmente no encuentro en ello un reparo de constitucionalidad, cuando la solución es excepcional. Si creo que el reparo de constitucionalidad impera cuando la solución se generaliza".

Por su parte, el doctor Cajarville dijo al respecto: "Creo que es una solución .. francamente lesiva del derecho a la carrera administrativa, porque disminuye de tal manera el derecho que la Constitución reconoce a los funcionarios presupuestados, que hace perder su significación."

Estas opiniones fueron compartidas por los doctores Rotondo y Labaure.

El doctor Delpiazzo señaló tres circunstancias agravantes. La primera es que los funcionarios de carrera que accedan a una función de Administración Superior dejan de ser funcionarios públicos y por lo tanto no están amparados por el Estatuto que regula sus derechos, garantías y obligaciones. La segunda -inciso cuarto del artículo 67- contempla la posibilidad de acceder a cargos de supervisión, conducción o alta conducción desde fuera de la Administración, por lo cual estas funciones pueden pasar a ser cumplidas por quienes no integran la Unidad Ejecutora o el Inciso correspondiente lo que confirma que no estamos ante una hipótesis de carrera administrativa. La tercera es que la distinción generalizada entre cargos y funciones equivale a extender el régimen de los cargos políticos y de particular confianza previsto en el inciso final del artículo 60 de la Constitución sin cumplir con los requisitos que este prevé.

Se recomienda al Cuerpo votar negativamente el artículo 76, Procedimiento disciplinario abreviado por faltas leves, dado que no ofrece las garantías necesarias previo a la sanción de suspensión de hasta diez días. Tal como lo expresó el doctor Rotondo, la mención al procedimiento de investigación de urgencia no implica dotar de estas al funcionario dado que se trata de un procedimiento previsto por el Decreto 500/91 a los solos efectos de individualizar autores, cómplices y evitar que se disperse la prueba.

Asimismo, se aconseja votar negativamente el artículo 83, Destitución por ineptitud, omisión o delito, del proyecto de Estatuto del Funcionario del Poder Ejecutivo dado que la definición de ineptitud incluida en su inciso segundo, al prever que la misma se configurará cuando el funcionario obtenga evaluaciones por desempeño insatisfactorias en dos períodos consecutivos, otorga una enorme discrecionalidad al jerarca y puede utilizarse con fines de persecución.

El artículo 91, Personal en régimen de provisorio, también deberá ser votado negativamente, a juicio de los abajo firmantes, dado que se comparte la opinión del doctor Delpiazzo en cuanto a que es preferible, a los efectos prácticos, mantener estas situaciones como ingresos interinos que se convertirán en definitivos en la medida en que exista una evaluación correcta y transcurra un plazo concretamente especificado e inferior al propuesto.

El artículo 92 deberá ser rechazado dado que refiere al personal de la Administración Superior.

El artículo 100, Rescisión, es francamente inconstitucional por lo que deberá ser votado negativamente. A juicio del doctor Cajarville el hecho de privar a alguien de la posibilidad de acudir a un Tribunal cuando ha sido dañado por el comportamiento de una entidad estatal, es absolutamente inaceptable y violatorio de lo establecido por el artículo 24 de la Constitución que establece que todas las entidades estatales "serán civilmente responsables del daño causado a terceros en la ejecución de servicios públicos confiados a su gestión o dirección" lo cual se interpreta como ejercicio de la función.

Por último, se sugiere el voto negativo al artículo 103 sobre disposiciones transitorias y especiales por los fundamentos ya expuestos.

No hay objeciones que formular al artículo 4º, Principios fundamentales y valores organizacionales, al artículo 5º, Requisitos formales para el ingreso a la función pública; al Capítulo II Del Título I, Condiciones de trabajo, derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades; al Capítulo IV, El ascenso; al Capítulo VII, Subrogación y al Capítulo VIII, Responsabilidad disciplinaria, con excepción del artículo 76; al Capítulo IX, Recursos administrativos; al Capítulo X, Desvinculación del funcionario público, con excepción del artículo 83, del Título II, De los funcionarios de carrera; al

Título III, De los funcionarios contratados, con excepción de los artículos 91 y 92 y al Título IV, Desaplicaciones.

Sala de la Comisión, 2 de mayo de 2013

ANA LÍA PIÑEYRÚA
MIEMBRO INFORMANTE
RICARDO BEROIS QUINTEROS
JORGE GANDINI
PABLO D. ABDALA, DE ACUERDO AL INCISO SEGUNDO
DEL ARTÍCULO 132 DEL REGLAMENTO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Artículo Único.- Recházase el proyecto de ley por el que se regula el Estatuto y la nueva carrera del Funcionario Público de la Administración Central.

Sala de la Comisión, 2 de mayo de 2013

ANA LÍA PIÑEYRÚA
MIEMBRO INFORMANTE
RICARDO BEROIS QUINTEROS
JORGE GANDINI

COMISIÓN DE PRESUPUESTOS
INTEGRADA CON LA DE HACIENDA

INFORME EN MINORÍA

Señores Representantes:

La Comisión de Presupuestos integrada con la de Hacienda ha analizado los proyectos de ley enviados por el Poder Ejecutivo y la propuesta modificativa unificada que sobre los mismos ha planteado la bancada del Frente Amplio. Esta última propuesta constituye un avance notorio con respecto a las que presentó el Poder Ejecutivo. No obstante, persisten en el nuevo proyecto varios apartamientos con relación a lo establecido en la Constitución de la República.

En tal sentido, los cuestionamientos planteados por especialistas en Derecho Administrativo Dres. Juan Pablo Cajarville y Carlos Delpiazzo, y también por los Dres. Felipe Rotondo y Carlos Labaure, éstos últimos en representación del Instituto de Derecho Administrativo. El asesoramiento brindado por los especialistas coincide unánimemente, en señalar que el proyecto en cuestión se aparta de lo preceptuado en el artículo 59 de la Constitución de la República.

En efecto, el referido artículo establece:

Artículo 59.- La ley establecerá el Estatuto del Funcionario sobre la base fundamental de que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario.

Sus preceptos se aplicarán a los funcionarios dependientes:

- A) Del Poder Ejecutivo, con excepción de los militares, policiales y diplomáticos, que se regirán por leyes especiales.***
- B) Del Poder Judicial y del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, salvo en lo relativo a los cargos de la Judicatura.***
- C) Del Tribunal de Cuentas.***
- D) De la Corte Electoral y sus dependencias, sin perjuicio de las reglas destinadas a asegurar el contralor de los partidos políticos.***
- E) De los Servicios Descentralizados, sin perjuicio de lo que a su respecto se disponga por leyes especiales en atención a la diversa índole de sus cometidos.***

En tal sentido, el Dr. Juan Pablo Cajarville, en su comparecencia del 4 de diciembre de 2012, expresaba: "... el artículo 59 de la Constitución establece que la ley establecerá el Estatuto del Funcionario sobre la base fundamental que ya vimos y, después, agrega que sus preceptos se aplicarán a los funcionarios dependientes -hace toda una enumeración- del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, del Tribunal de Cuentas, de la Corte Electoral y sus dependencias, y de los Servicios Descentralizados. ¿Qué quiere decir eso? Que todos los funcionarios de estas

entidades estatales se deben regir por este mismo Estatuto, sin perjuicio de que tengan singularidades que el propio artículo 59 prevé. Pero, en principio, el Estatuto básico es el mismo. Cuando el legislador dicta un Estatuto del Funcionario Público, lo debe dictar para todos esos funcionarios.

Como es notorio, los artículos 1º, 2º y 3º del proyecto se apartan del precepto constitucional, estableciendo un estatuto del funcionario público del Poder Ejecutivo. En tal sentido, el Dr. Cajarville explicaba que debe admitirse, en tal caso, una interpretación constitucionalizante. Así lo decía: *"...aunque este proyecto se sancionara con este texto -y quiero que los señores legisladores lo tengan presente-, este Estatuto también es aplicable a los demás funcionarios a que se refiere al artículo 59. ¿Por qué? Por lo que ahora se llama, y la doctrina ha recibido, la interpretación constitucionalizante de las normas infraconstitucionales, concepto interpretativo que resulta nada más ni nada menos de que la Constitución no es un programa político o una enunciación de buenas intenciones, sino que es una norma jurídica, efectiva, vigente y aplicable directamente. Entonces, cuando hay que aplicar una ley también se debe aplicar la Constitución, y eso es lo que impone que la ley se interprete, si ello es posible, de acuerdo con la Constitución. Si no, la solución es declarar inconstitucional la ley. Pero cuando la ley permite una interpretación adecuada de la Constitución, la aplicación simultánea de ambas normas, ambas vigentes, conduce a que la ley se interprete de acuerdo a la Constitución."* O sea que la sanción de estos artículos determinará que los funcionarios públicos de los otros organismos del Estado a que hace referencia el artículo 59, si la norma establecida por este Estatuto es más beneficiosa, recurrirán ante los tribunales competentes reclamando su aplicación. Esta situación resulta notoriamente inconveniente por la incertidumbre que se genera para esos funcionarios públicos y para los propios organismos.

Los especialistas en Derecho Administrativo también coinciden en señalar la grosera inconstitucionalidad que supone incluir en el Estatuto de funcionario público, el sistema escalafonario, que de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República, es materia presupuestal. Al respecto el Dr. Delpiazzo expresaba: *"La contrariedad a la Constitución de estas disposiciones, desde mi punto de vista, deriva fundamentalmente de cuatro aspectos. En primer lugar, porque la Constitución distingue la materia estatutaria de la presupuestal y reserva a esta última los escalafones y sueldos, artículo 214 de la Constitución. En segundo término, porque confunde la organización de la función pública con el régimen jurídico al que están sometidos los funcionarios públicos, que son dos cosas diferentes. En tercer lugar, porque desvirtúa el derecho al ascenso ya que el artículo 60 excluye del mismo "las actividades de supervisión, conducción y alta conducción de las jefaturas de un Departamento, División o Área respectivamente". De manera que la carrera administrativa es, si se me permite la expresión -entre comillas- "una carrera de petisos": una carrera que va desde el ingreso hasta el cargo inmediato inferior al de supervisión, conducción y alta conducción, que se identifican con los departamentos, divisiones y áreas, y que tampoco expresan la carrera administrativa porque el artículo 67 de la ley establece que durarán hasta seis años y que luego se vuelve para atrás. Es decir que se pasa a un estatuto que sigue siendo de función pública -no como en el proyecto anterior, que no lo era-, donde la persona sigue siendo funcionario público, pero no ocupa ningún cargo, es decir que de alguna manera su carrera terminó y ahora pasa a cumplir una función. En ese sentido, la carrera resulta muy recortada.*

Además, el artículo 67, en el inciso final prevé, en determinadas hipótesis, que a estas funciones de supervisión, conducción y alta conducción se pueda acceder desde afuera de la Administración. Es decir que esas funciones podrían pasar a ser cumplidas por alguien que no integra la estructura de la Unidad Ejecutora o del Inciso respectivo, lo cual es la demostración más clara de que no se está ante una hipótesis de carrera, porque esas funciones pueden ser cumplidas por quien ingrese desde afuera.

En cuarto término, esta distinción generalizada entre cargos y funciones equivale a extender el régimen de los cargos de confianza sin cumplir con los requisitos que prevé el artículo 60 de la Constitución. Esta diferenciación entre cargos y funciones la Constitución la prevé para los llamados de particular confianza, con determinadas características que no se respetan en esta instancia del proyecto de ley.

Estos apartamientos -repito- son graves, pero me parece que son fáciles de superar, porque alcanza con eliminar todos los artículos que refieren a escalafones y realizar algún ajuste a la redacción de los artículos vinculados a la carrera, limitando las funciones llamadas de alta conducción de la Administración.

Para mayor abundamiento, el Dr. Conrado Ramos, especialista en temas vinculados a la reforma del Estado, fundamentó la conveniencia de que todo el sistema escalafonario pudiera ser analizado con el tiempo y la dedicación debidas, con el imprescindible asesoramiento de especialistas en esta área que han participado en procesos de reforma de la gestión pública en países que han avanzado sustancialmente al respecto. En este sentido, el Dr. Ramos argumentaba: "...Tengo una propuesta para formular, en caso de que se atienda esta objeción que planteo en el sentido de que la carrera administrativa debe estar estructurada en familias de ocupaciones y no en lo que la gente estudió o en el oficio que tiene; estamos invirtiendo la relación lógica con la que se estructuran los servicios civiles, porque es más cómodo hacerlo de esa manera, es la tradición que tenemos. Pero se está tratando de rediseñar una carrera administrativa que sirva para adelante y que sirva a los efectos de la gestión, sobre todo de los jefes políticos. De lo contrario, se puede llegar a redacciones muy confusas, desde mi punto de vista, como sucede con la de los artículos 48 y 49. El artículo 48 establece: "El subescalafón Técnico Universitario comprende los cargos con formación universitaria en conceptos y métodos para la ejecución de actividades y la enseñanza e investigación técnica en todas las áreas del conocimiento humano". El artículo 49 expresa: "El subescalafón Profesional Universitario" -un escalafón más arriba que el anterior- "comprende los cargos con formación universitaria en principios, doctrinas" -se agregó el término "doctrinas", que me genera una gran interrogante- "y métodos que permiten la ejecución de funciones y la enseñanza e investigación científica y profesional en todas las áreas del conocimiento humano". Mi pregunta es: ¿cuál es la diferencia entre una cosa y otra? Sí habría diferencia si se estableciera -como leí en una propuesta anterior- que para un caso se debe haber estudiado cuatro años y, para el otro, cinco años, lo que me parece un absurdo completo. **Esto es consecuencia de estructurar los escalafones según los estudios y no de acuerdo con lo que la persona hace concretamente. Se podría llegar al absurdo de que una persona que haya estudiado cuatro años, esté comprendida en el escalafón técnico universitario y sea experta en licitaciones en las que el Estado se juega millones de dólares, pueda estar en un subescalafón por debajo de alguien que está en el escalafón profesional universitario por haber estudiado cinco años, pero que quizás no realiza una tarea de tanto valor público a la sociedad como le agrega la persona que**

estudió cuatro años. Entonces, realmente, **desaconsejaría estructurar los escalafones y la carrera administrativa de aquí a veinte años de esta manera.**

Este problema se podría salvar estableciendo que la carrera administrativa estará estructurada por escalafones y darse un período de estudio, hasta la próxima ley de presupuesto, para analizar qué agruparán esos escalafones. Ya que habrá una Comisión encargada del análisis de las retribuciones y de las ocupaciones, también podría estudiar cuáles son las ocupaciones que hay en el Estado uruguayo, cuáles son las más relevantes, cuál es el valor público que debe tener una ocupación. Por supuesto, habrá que analizar el costo fiscal que esto tiene y hacer un análisis de diseño hacia adelante, pero la Comisión ya está estructurada y prevista como para que se pueda ir haciendo una migración paulatina hacia el nuevo sistema de carrera administrativa. De esa forma, sabríamos cuáles son las ocupaciones que tenemos, cómo las agrupamos y cómo se distinguen las familias ocupacionales. Esa sería la base de nuestra estructura escalafonaria. Luego de determinar cada ocupación específica se podría ir calculando cuál es el valor público que debería tener en la carrera administrativa. Eso sí facilitaría a los Ministros poder gestionar mucho más adecuadamente y al funcionario público tener una perspectiva de carrera mucho más amplia e interesante, sin que se lo estructure en el escalafón por la cantidad de años que estudió. Teniendo en cuenta los conocimientos y el perfil que determine el servicio civil, se puede estructurar la carrera administrativa según las ocupaciones y no según lo que se estudió; inclusive, esto facilitará la capacitación que pueda brindar el servicio civil. Obviamente, lo que se estudió es importantísimo y deberá contar en la calificación del perfil del cargo, pero no debe ser la base de la estructuración de la carrera administrativa.

Esta estructuración, como sucede con tantas cosas en Uruguay -y no está mal que así haya sido hecha-, fue una cuestión aluvional: **al principio había un solo escalafón, luego hubo presiones corporativas para que se crearan más, y así se fueron creando los escalafones, con una perspectiva corporativa, como lo fue también la matriz de protección social. Se fue cediendo ante intereses de las corporaciones y se fueron creando distintos escalafones. Pero no tenemos por qué seguir repitiendo esto. Si se va a refundar nuestro servicio civil, sobre bases realistas, además -porque no es un invento-, tal como hice en la reunión anterior, aconsejo que se traiga a expertos en materia de gestión de recursos humanos de otros países.** No nos vayamos muy lejos: pueden venir de Brasil, donde están empezando a combinar una estructuración sobre bases antiguas y modernas. Por ejemplo, agrupar en familias de ocupaciones a analistas de políticas públicas, y así sucesivamente. Brasil lo está haciendo. En lo personal, me gustó mucho el sistema que está implementando Canadá, que es un servicio civil que da muchas garantías y es muy fuerte. Se me podrá decir que es otra realidad y que tienen otra tradición cultural y de política administrativa. Sí lo son, pero combinan los principios de carrera administrativa con principios modernos de gestión basados en el valor del puesto de trabajo.”

Lamentablemente estas fundadas propuestas han caído en saco roto. Tal parece, que a pesar de los discursos, no hay intención, de encarar seriamente una reforma de la gestión pública.

En mérito a lo expuesto, y ante el hecho constatado de la ausencia de voluntad política para corregir los desbordes constitucionales y promover un estudio profundo y atinado de la estructura escalafonaria que inicie un proceso de real transformación de la

gestión pública, expresamos nuestro rechazo a este proyecto de ley.

Sala de la Comisión, 2 de mayo de 2013

IVÁN POSADA
MIEMBRO INFORMANTE

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Artículo Único.- Recházase el proyecto de ley por el que se regula el Estatuto y la nueva carrera del Funcionario Público de la Administración Central.

Sala de la Comisión, 2 de mayo de 2013

IVÁN POSADA
MIEMBRO INFORMANTE

APÉNDICE

Disposiciones referidas

—

LEY N° 18.719, DE 27 DE DICIEMBRE DE 2010	
<p>ARTÍCULO 47. Arrendamiento de obra es el contrato que celebra la Administración con una persona física o jurídica, por el cual ésta asume una obligación de resultado en un plazo determinado, recibiendo como contraprestación el pago de un precio en dinero.</p> <p>En el ámbito de la Administración Central dichos contratos deberán ser aprobados por el Poder Ejecutivo actuando en acuerdo con el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro respectivo, previo y favorable dictamen de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) y de la Contaduría General de la Nación.</p> <p>Los contratos de arrendamiento de obra que celebren los servicios descentralizados y los entes autónomos industriales y comerciales deberán ser autorizados por el Poder Ejecutivo, debiendo contar con el informe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la ONSC.</p> <p>La contratación de profesionales o técnicos en régimen de arrendamiento de obra, cuando el monto anual exceda el triple del límite de la contratación directa se efectuará a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la ONSC mediante el procedimiento de concurso.</p> <p>Sólo podrán celebrarse contratos de arrendamiento de obra con personas físicas cuando éstas no tengan la calidad de funcionarios públicos, salvo el caso de funcionarios docentes de enseñanza pública superior, aunque ocupen un cargo en otra dependencia del Estado.</p> <p>Exceptúanse de lo dispuesto en el inciso anterior aquellos contratos que sean necesarios para el cumplimiento de convenios internacionales, así como los celebrados por la Universidad de la República y por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.</p> <p>Las disposiciones de este artículo serán de aplicación para la renovación de los contratos de arrendamiento de obra vigentes.</p> <p>Deberá dejarse expresa constancia que:</p> <p>A) El contrato cumple estrictamente con la descripción legal.</p> <p>B) Que el comitente no se encuentra en condiciones materiales de ejecutar con sus funcionarios el objeto del arriendo.</p> <p>Deróganse los siguientes artículos: 497 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 653 de la Ley N° 16.170, de 28 de diciembre de 1990, y por el artículo 357 de la Ley N° 16.226, de 29 de octubre de 1991; 15 de la Ley N° 16.462, de 11 de enero de 1994, y 3° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.</p>	<p>3°</p>
<p>ARTÍCULO 51. Es becario quien, siendo estudiante, sea contratado por una entidad estatal, con el fin de realizar un aprendizaje laboral, con la única finalidad de brindarle una ayuda económica para contribuir al costo de sus estudios a cambio de la prestación de tareas de apoyo.</p> <p>El contratado no podrá superar las treinta horas semanales de labor y tendrá una remuneración de 4 BPC (cuatro Bases de Prestaciones y Contribuciones); en caso de pactarse un régimen horario inferior, la remuneración será proporcional al mismo. Si se trata de una mujer embarazada o con un hijo menor a cuatro años, la remuneración será de 6 BPC (seis Bases de Prestaciones y Contribuciones) por treinta horas semanales.</p> <p>Es pasante quien, habiendo culminado los estudios correspondientes, sea contratado por una entidad estatal, con la única finalidad de que desarrolle una primera experiencia laboral relacionada con los objetivos educativos de la formación recibida.</p> <p>El contratado tendrá una remuneración de 7 BPC (siete Bases de Prestaciones y Contribuciones), por un régimen horario de cuarenta horas semanales de labor. En caso de pactarse un régimen inferior, la remuneración será proporcional al mismo.</p> <p>La extensión máxima de los contratos de beca y pasantía que se otorguen a partir de la vigencia de la presente ley será de dieciocho meses incluida la licencia anual, y en ningún caso podrá ser prorrogable. Si se genera una prórroga la misma será nula y constituirá falta grave para el jerarca que la disponga.</p> <p>Los contratados bajo el régimen de beca o pasantía que se establece en el presente artículo tendrán derecho al Fondo Nacional de Salud, sin que ello implique costo presupuestal.</p> <p>Los créditos asignados para tales contrataciones no pueden aumentarse por medio de</p>	<p>3°</p>

<p>trasposiciones ni refuerzos. No obstante, dichos créditos podrán reasignarse a los efectos de financiar otras modalidades contractuales.</p> <p>La selección se realizará mediante concurso a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la Oficina Nacional de Servicio Civil, a cuyo efecto se dictará la reglamentación correspondiente. En el caso de becas o pasantías para la prestación de servicios generales en la Administración Nacional de Educación Pública la selección se hará entre los estudiantes de sus centros escolares, mediante llamados a aspirantes de acuerdo a la reglamentación que el ente establezca. (*)</p> <p>Los becarios y pasantes sólo tendrán derecho a una licencia por hasta veinte días hábiles anuales por estudio, que se prorrateará al período de la beca y pasantía si fuera inferior al año, a licencia médica debidamente comprobada, a licencia maternal y a licencia anual, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.458, de 2 de enero de 2009.</p> <p>Será causal de rescisión del contrato haber incurrido en cinco o más faltas injustificadas por año.</p> <p>Los becarios y pasantes, para cobrar sus haberes, deberán acreditar el haber inscripto su contrato en la ONSC.</p> <p>La ONSC deberá mantener un registro actualizado con la información de los contratos de beca y pasantía.</p> <p>El haber sido contratado bajo el régimen de beca y pasantía inhabilita a la persona a ser contratada bajo este régimen en la misma oficina o en cualquier otro órgano y organismo del Estado (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, órganos y organismos de los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República y Gobiernos Departamentales).</p> <p>La unidad ejecutora contratante, previo a la suscripción del contrato, deberá consultar a la Oficina Nacional del Servicio Civil si el aspirante ha sido contratado en estas modalidades.</p> <p>Suscrito el contrato de beca y pasantía deberán comunicarlo en un plazo de diez días. Queda exceptuado de lo dispuesto en el presente régimen el establecido en los artículos 10 a 13 de la Ley N° 16.873, de 3 de octubre de 1997, en la redacción dada por el artículo único de la Ley N° 18.531, de 14 de agosto de 2009, salvo en lo que refiere a la extensión máxima de los contratos de beca.</p> <p>Los becarios y pasantes que sean contratados, no podrán desempeñar tareas permanentes.</p> <p>Autorízase a las unidades ejecutoras de los Incisos del Presupuesto Nacional a contratar en calidad de becarios o pasantes, de acuerdo con la definición anterior, a estudiantes y egresados, cuando se cuente con crédito presupuestal en el Objeto 057 "Becas de Trabajo y Pasantías y otras Retribuciones".</p> <p>Deróganse los siguientes artículos: 620 a 627 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001 y literales A) y B) del artículo 41 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, en la redacción dada por el artículo 4° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.</p> <p>----- (*)Notas: Inciso 8°) redacción dada por: Ley N° 18.834, de 04/11/2011, artículo 249.</p>	
<p>ARTÍCULO 52. Los incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional que por razón de sus cometidos deban contratar artistas, lo harán bajo la modalidad del "contrato artístico", siempre y cuando los contratados presten efectivamente servicios de esa naturaleza.</p> <p>Se suscribirá un contrato que documentará las condiciones y objeto de la prestación, pudiendo la Administración disponer por resolución fundada, en cualquier momento, su rescisión.</p> <p>Dichas contrataciones serán de carácter transitorio y no darán derecho a adquirir la calidad de funcionario público.</p> <p>Respecto de los contratos de cachet vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley, aquéllos que se ajusten a la definición del presente artículo pasarán a revistar bajo dicha modalidad; los restantes, pasarán por única vez a la modalidad de Contrato Temporal de Derecho Público.</p> <p>Habilitase a la Contaduría General de la Nación a realizar las reasignaciones de créditos correspondientes, a los efectos de financiar las contrataciones que se crean por el presente</p>	<p>3°</p>

<p>artículo, sin que ello represente costo presupuestal ni de caja.</p> <p>El Poder Ejecutivo reglamentará el presente artículo con el asesoramiento previo de la Oficina Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Deróganse el artículo 319 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, con la modificación introducida por el artículo 234 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005; y el artículo 218 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007.</p>	
<p>ARTÍCULO 54. Los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional podrán contratar servicios personales bajo la modalidad del "contrato laboral", el que se regirá por las normas del derecho privado del trabajo.</p> <p>Dicha modalidad se documentará mediante la suscripción de un contrato en el que se establecerán las condiciones de trabajo respectivas. Sólo podrá ser utilizado por razones de necesidad, expresamente justificadas y en ningún caso para la prestación de tareas permanentes.</p> <p>El plazo o condición deberá ser previsto de antemano y no podrá superar los doce meses. El vínculo se extinguirá por agotamiento del plazo o cumplimiento de la condición.</p> <p>Las contrataciones se realizarán mediante concurso o sorteo en el caso de funciones no calificadas, a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la Oficina Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Habilítase a la Contaduría General de la Nación a realizar las reasignaciones correspondientes a los efectos de financiar las contrataciones que se crean por el presente artículo.</p> <p>Quienes a la fecha de vigencia de la presente ley, tengan contrato vigente ya sea eventual o zafral, continuarán en funciones hasta el cumplimiento del plazo contractual establecidos en los respectivos contratos o en las correspondientes resoluciones de designación.</p> <p>Deróganse las siguientes disposiciones: artículo 41 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, con las modificaciones introducidas por el artículo 4° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008; literal m) del artículo 4° de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990 incorporado por el artículo 191 de la Ley N° 16.226, de 29 de octubre de 1991, y artículo 62 del Decreto-Ley N° 15.167, de 6 de agosto de 1981.</p>	3°
<p>ARTÍCULO 58. Facúltase a los Ministros de Estado a contratar adscriptos que colaboren directamente con éstos, los que deberán acreditar idoneidad suficiente a juicio del jerarca de acuerdo a las tareas a desempeñar, por el término que determinen y no más allá de sus respectivos mandatos.</p> <p>Las personas comprendidas en la situación precitada no adquirirán la calidad de funcionarios públicos. Si la contratación recayere en funcionarios públicos, podrán éstos optar por el régimen que se establece en el presente artículo, manteniendo la reserva del cargo de su oficina de origen, de acuerdo con el régimen previsto en el artículo 21 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005. A tales efectos, asígnanse a los Incisos 03 "Ministerio de Defensa Nacional", 04 "Ministerio del Interior", 05 "Ministerio de Economía y Finanzas", 07 "Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca", y 10 "Ministerio de Transporte y Obras Públicas", una partida de \$ 8.000.000 (ocho millones de pesos uruguayos); a los Incisos 11 "Ministerio de Educación y Cultura" y 13 "Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", una partida de \$ 6.000.000 (seis millones de pesos uruguayos); y a los Incisos 06 "Ministerio de Relaciones Exteriores", 08 "Ministerio de Industria, Energía y Minería", 09 "Ministerio de Turismo y Deporte", 12 "Ministerio de Salud Pública", 14 "Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente", 15 "Ministerio de Desarrollo Social", una partida de \$ 4.000.000 (cuatro millones de pesos uruguayos).</p> <p>El Poder Ejecutivo reglamentará la escala de retribuciones a aplicar. La retribución que se establezca en cada caso no superará el 90% (noventa por ciento) de la del Director General de Secretaría.</p> <p>La Contaduría General de la Nación habilitará los créditos correspondientes a los efectos de atender las erogaciones resultantes del presente artículo.</p>	3°

LEY N° 18.508, DE 26 DE JUNIO DE 2009																																																																													
<p style="text-align: center;">—</p> <p>ARTÍCULO 1° (Principios y derechos fundamentales del sistema de relaciones laborales en el sector público).- El sistema de relaciones laborales en el sector público está inspirado y regido por los principios y derechos que se desarrollan en el presente capítulo y por los derechos fundamentales internacionalmente reconocidos (artículos 57, 65, 72 y 332 de la Constitución de la República).</p>		29, 36 y 103																																																																											
LEY N° N° 15.809, DE 8 DE ABRIL DE 1986																																																																													
<p style="text-align: center;">—</p> <p>ARTÍCULO 28. El régimen escalafonario comprenderá los siguientes escalafones:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Código</th> <th style="text-align: left;">Denominación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>A</td><td>Personal Profesional Universitario</td></tr> <tr><td>B</td><td>Personal Técnico</td></tr> <tr><td>C</td><td>Personal Administrativo</td></tr> <tr><td>D</td><td>Personal Especializado</td></tr> <tr><td>E</td><td>Personal de Oficios</td></tr> <tr><td>F</td><td>Personal de Servicios Auxiliares</td></tr> <tr><td>J</td><td>Personal Docente de Otros Organismos</td></tr> <tr><td>R</td><td>Personal no incluido en escalafones anteriores</td></tr> <tr><td>S</td><td>Personal Penitenciario</td></tr> </tbody> </table>		Código	Denominación	A	Personal Profesional Universitario	B	Personal Técnico	C	Personal Administrativo	D	Personal Especializado	E	Personal de Oficios	F	Personal de Servicios Auxiliares	J	Personal Docente de Otros Organismos	R	Personal no incluido en escalafones anteriores	S	Personal Penitenciario	38																																																							
Código	Denominación																																																																												
A	Personal Profesional Universitario																																																																												
B	Personal Técnico																																																																												
C	Personal Administrativo																																																																												
D	Personal Especializado																																																																												
E	Personal de Oficios																																																																												
F	Personal de Servicios Auxiliares																																																																												
J	Personal Docente de Otros Organismos																																																																												
R	Personal no incluido en escalafones anteriores																																																																												
S	Personal Penitenciario																																																																												
LEY N° 18.172, DE 31 DE AGOSTO DE 2007																																																																													
<p style="text-align: center;">—</p> <p>ARTÍCULO 29. A los efectos del Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones (SIRO), se entenderá por escalafón un gran grupo ocupacional homogéneo, comprensivo de varios subescalafones, que se define en función de las características principales de las actividades que comprende y de las exigencias generales en cuanto a conocimientos y habilidades.</p> <p>Se establecen los siguientes escalafones:</p> <p>OP Operativo AD Administrativo EP Especialista Profesional CE Cultural y Educativo PC Profesional y Científico CO Conducción</p> <p>Los grados mínimos y máximos de los escalafones serán los siguientes:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">ESCALAFON</th> <th style="text-align: left;">GRADO MINIMO</th> <th style="text-align: left;">GRADO MAXIMO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>OP</td><td>1</td><td>9</td></tr> <tr><td>AD</td><td>2</td><td>9</td></tr> <tr><td>EP</td><td>3</td><td>12</td></tr> <tr><td>CE</td><td>8</td><td>14</td></tr> <tr><td>PC</td><td>10</td><td>16</td></tr> <tr><td>CO</td><td>9</td><td>20</td></tr> </tbody> </table> <p>Los grados mínimos y máximos de los subescalafones que se crean en la presente ley, serán los siguientes:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Subescalafón</th> <th style="text-align: left;">Franja</th> <th style="text-align: left;">Nivel</th> <th style="text-align: left;">Grado Mínimo</th> <th style="text-align: left;">Nivel</th> <th style="text-align: left;">Grado Máximo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>P</td><td></td><td></td><td>1</td><td>1</td><td>3</td></tr> <tr><td>OP</td><td></td><td></td><td>2</td><td>2</td><td>6</td></tr> <tr><td>OP</td><td></td><td></td><td>3</td><td>3</td><td>7</td></tr> <tr><td>OP</td><td></td><td></td><td>4</td><td>5</td><td>9</td></tr> <tr><td>AD</td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>4</td></tr> <tr><td>AD</td><td></td><td></td><td>2</td><td>3</td><td>7</td></tr> <tr><td>AD</td><td></td><td></td><td>3</td><td>5</td><td>9</td></tr> <tr><td>EP</td><td></td><td></td><td>1</td><td>3</td><td>7</td></tr> </tbody> </table>		ESCALAFON	GRADO MINIMO	GRADO MAXIMO	OP	1	9	AD	2	9	EP	3	12	CE	8	14	PC	10	16	CO	9	20	Subescalafón	Franja	Nivel	Grado Mínimo	Nivel	Grado Máximo	P			1	1	3	OP			2	2	6	OP			3	3	7	OP			4	5	9	AD			1	2	4	AD			2	3	7	AD			3	5	9	EP			1	3	7	38
ESCALAFON	GRADO MINIMO	GRADO MAXIMO																																																																											
OP	1	9																																																																											
AD	2	9																																																																											
EP	3	12																																																																											
CE	8	14																																																																											
PC	10	16																																																																											
CO	9	20																																																																											
Subescalafón	Franja	Nivel	Grado Mínimo	Nivel	Grado Máximo																																																																								
P			1	1	3																																																																								
OP			2	2	6																																																																								
OP			3	3	7																																																																								
OP			4	5	9																																																																								
AD			1	2	4																																																																								
AD			2	3	7																																																																								
AD			3	5	9																																																																								
EP			1	3	7																																																																								

EP			2	5	9	
EP			3	8	12	
CE			1	8	12	
CE			2	10	14	
PC			1	10	14	
PC			2	12	16	
CO1	CO1 A	II	9	I	10	
	CO1 B	II	10	I	11	
	CO1 C	II	11	I	12	
CO2	CO2 A	II	13	I	14	
	CO2 B	II	14	I	15	
	CO2 C	II	15	I	16	
CO3			17		20	

CÓDIGO PENAL						
—						
<p>ARTÍCULO 119 (Punto de partida para la computación de los delitos) El término empieza a correr, para los delitos consumados, desde el día de la consumación; para los delitos tentados, desde el día en que se suspendió la ejecución; para los delitos cuya existencia o modalidad requiere diversos actos o diversas acciones -(delitos colectivos y continuados)- desde el día en que se ejecuta el último hecho o se realiza la última acción; para los delitos permanentes desde el día en que cesa la ejecución.</p>						80

LEY N° 18.719, DE 27 DE DICIEMBRE DE 2010						
—						
<p>ARTÍCULO 50. El ingreso a la función pública en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional se regirá por las disposiciones contenidas en el presente artículo.</p> <p>La designación de personal del Poder Ejecutivo en los escalafones del servicio civil, deberá realizarse cualquiera sea el origen de los fondos empleados para ello, previo pronunciamiento favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC).</p> <p>El organismo solicitante comunicará previamente a la ONSC las necesidades de personal que motivan la solicitud, así como la descripción y requisitos del cargo o función a ser provista.</p> <p>Dentro de los diez días hábiles de recibida la solicitud, la ONSC informará si en el registro de personal a redistribuir existen funcionarios que reúnan los requisitos solicitados. En caso afirmativo, propondrá la redistribución de ese personal, la que se realizará de conformidad con las normas vigentes.</p> <p>De no existir en el registro de personal a redistribuir personas que cumplan con el perfil requerido, el organismo solicitante podrá proceder a la provisión de la totalidad de las vacantes, convocando a interesados mediante concurso, a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la ONSC.</p> <p>Se entiende por vacantes de ingreso las que se encuentren en el último nivel del escalafón correspondiente o aquéllas que habiéndose procedido por el régimen del ascenso no se hubieran podido proveer.</p> <p>Los ingresos se verificarán en el escalafón que corresponda en la respectiva unidad ejecutora, en forma provisoria por dieciocho meses, utilizando como máximo los créditos habilitados para las vacantes correspondientes, pudiendo ser separados en cualquier momento por resolución fundada por la autoridad que los designó.</p> <p>Transcurrido el plazo del inciso anterior y previa evaluación, el funcionario será incorporado en un cargo presupuestado. La no aprobación de la evaluación determinará la rescisión automática del provisorio. La ONSC reglamentará el sistema de evaluación.</p> <p>En ningún caso la presupuestación prevista en el presente artículo podrá significar lesión de derechos funcionales ni costo presupuestal.</p>						103

<p>A partir de la vigencia de la presente ley, no serán de aplicación para los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional las disposiciones contenidas en los artículos 5° del Decreto-Ley N° 10.388, de 13 de febrero de 1943, 8° y 9° del Decreto-Ley N° 14.985, de 28 de diciembre de 1979, y 1° de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990, en la redacción dada por el artículo 30 de la Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995, y con las modificaciones introducidas por los artículos 11 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005, y 93 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010.</p> <p>Derógase el artículo 12 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007, en la redacción dada por el artículo 9° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.</p>	
<p>ARTÍCULO 52.</p> <p>...</p> <p>Respecto de los contratos de cachet vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley, aquéllos que se ajusten a la definición del presente artículo pasarán a revistar bajo dicha modalidad; los restantes, pasarán por única vez a la modalidad de Contrato Temporal de Derecho Público.</p> <p>Habilítase a la Contaduría General de la Nación a realizar las reasignaciones de créditos correspondientes, a los efectos de financiar las contrataciones que se crean por el presente artículo, sin que ello represente costo presupuestal ni de caja.</p> <p>El Poder Ejecutivo reglamentará el presente artículo con el asesoramiento previo de la Oficina Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Deróganse el artículo 319 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, con la modificación introducida por el artículo 234 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005; y el artículo 218 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007.</p>	<p>103</p>
<p>ARTÍCULO 55. En los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, las personas contratadas al amparo de los regímenes previstos en los artículos 30 a 43 de la Ley N° 17.556, de 18 de setiembre de 2002, con las modificaciones introducidas por los artículos 18 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005 y 48 y 49 de la Ley N° 18.046, de 21 de diciembre de 2006; literal B) del artículo 3° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008, artículo 539 de la Ley N° 13.640, de 26 de diciembre de 1967, artículo 63 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, artículo 22 del Decreto-Ley N° 14.189, de 30 de abril de 1974 y artículo 362 de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986, cuyo plazo de vencimiento es al 31 de marzo de 2011, o que continúen vigentes a la misma fecha, podrán ser contratados por única vez bajo la modalidad del Contrato Temporal de Derecho Público, previa conformidad del jerarca y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, debiendo cesar indefectiblemente cuando se haya completado el proceso de reformulación de las estructuras organizativas y de puestos de trabajo o cuando finalice el plazo contractual, en caso de que no se hubieren completado las referidas reestructuras.</p> <p>La Contaduría General de la Nación reasignará las partidas presupuestales que correspondan.</p> <p>Deróganse las siguientes normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 539 de la Ley N° 13.640, de 26 de diciembre de 1967. - Artículo 22 del Decreto-Ley N° 14.189, de 30 de abril de 1974. - Artículo 127 de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986. - Artículo 63 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001. - Literal B) del artículo 3° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008. - Incisos primero y segundo del artículo 362 de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986. <p>A partir de la vigencia de la presente ley en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional no será de aplicación el régimen previsto en los artículos 30 a 43 de la Ley N° 17.556, de 18 de setiembre de 2002, en la redacción dada por el artículo 18 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005, y por los artículos 48 y 49 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006.</p>	<p>103</p>

<p>ARTÍCULO 56. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, serán suprimidas todas las vacantes de cargos y funciones del escalafón CO "Conducción" del Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones (SIRO), así como las vacantes de Director de División y Jefe de Departamento pertenecientes al sistema escalafonario de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986.</p> <p>El crédito suprimido será transferido a un objeto especial con destino a financiar asignación de funciones transitorias necesarias para su funcionamiento, y se destinarán posteriormente a financiar las funciones de conducción del nuevo sistema escalafonario resultante de la nueva carrera administrativa.</p>	<p>103</p>
<p>LEY N° 18.834, DE 4 DE NOVIEMBRE DE 2011</p>	
<p>ARTÍCULO 6°. Las personas contratadas bajo el régimen del arrendamiento de obra en el Inciso 03 "Ministerio de Defensa Nacional", que se desempeñen como médicos o técnicos de la salud en la unidad ejecutora 033 "Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas", así como los contratados por el Inciso 09 "Ministerio de Turismo y Deporte" al amparo de los artículos 185 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, 233 de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992, y 259 de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008, y cuyos contratos continúen vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley, podrán ser contratados bajo la modalidad del Contrato Temporal de Derecho Público, prevista en el artículo 53 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, previa conformidad del jerarca del Inciso contratante y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, debiendo cesar indefectiblemente cuando se haya implementado el proceso de reformulación de las estructuras organizativas y de puestos de trabajo o cuando finalice el plazo contractual en caso de que no se hubieren implementado las referidas reestructuras.</p> <p>La Contaduría General de la Nación reasignará las partidas presupuestales que correspondan. En el caso del Inciso 09 "Ministerio de Turismo y Deporte" se incorporará además la partida prevista en el artículo 432 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010.</p> <p>Prohíbese la realización de nuevas contrataciones al amparo de lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, el artículo 233 de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992, y el artículo 259 de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo tendrá vigencia a partir de la promulgación de la presente ley.</p>	<p>103</p>
<p>ARTÍCULO 7°. Interpretase que por aplicación del artículo 56 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, deberán suprimirse todos los cargos vacantes, de los niveles de dirección y subdirección, de dirección y subdirección de división, de jefatura y subjefatura de departamento, pertenecientes o asimilables al sistema escalafonario de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986, cualquiera sea su denominación, procediéndose con los créditos de las vacantes suprimidas, conforme lo dispone el inciso segundo del citado artículo.</p> <p>El Poder Ejecutivo, con el asesoramiento de la Contaduría General de la Nación y la Oficina Nacional del Servicio Civil, determinará las vacantes comprendidas en el presente artículo.</p> <p>En oportunidad de aprobarse la reformulación de las reestructuras organizativas y de puestos de trabajo, así como la transformación o creación de cargos, al amparo del artículo 6° de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005, en la redacción dada por el artículo 7° de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, no podrán crearse cargos de dirección, subdirección, jefatura, subjefatura o conducción del sistema escalafonario de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986, o del Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones previsto en las Leyes N° 18.172, de 31 de agosto de 2007, y N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.</p>	<p>103</p>
<p>ARTÍCULO 105. Las personas contratadas como eventuales al amparo del artículo 21 de la Ley N° 16.002, de 25 de noviembre de 1988, en la redacción dada por los artículos 108 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, 103 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, y 184 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, en el Inciso 03 "Ministerio de Defensa Nacional", unidad ejecutora 018 "Comando General de la Armada", para desempeñarse en el</p>	<p>103</p>

<p>Servicio de Construcciones, Reparaciones y Armamento, y cuyos contratos continúen vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley, podrán ser contratadas bajo la modalidad del Contrato Temporal de Derecho Público, prevista en el artículo 53 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010, previa conformidad del jerarca del inciso contratante y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, debiendo cesar indefectiblemente cuando se haya implementado el proceso de reformulación de las estructuras organizativas y de puestos de trabajo o cuando finalice el plazo contractual en caso de que no se hubieren implementado las referidas reestructuras.</p> <p>La Contaduría General de la Nación reasignará las partidas presupuestales que correspondan.</p> <p>Derógase la modalidad contractual establecida en el artículo 21 de la Ley N° 16.002, de 25 de noviembre de 1988, en la redacción dada por los artículos 108 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, 103 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, y 184 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo tendrá vigencia a partir de la promulgación de la presente ley.</p>	
--	--

DECRETO-LEY N° 14.189, DE 9 DE MAYO DE 1974	
<p>Derogado/s por: Ley N° 18.719 de 27/12/2010 artículo 55</p> <p>ARTÍCULO 22</p> <p>Deróganse los artículos 122 a 126 de la Ley N° 13.835, de 7 de enero de 1970, sus modificativas y concordantes.</p> <p>Créase en el Programa 1.05 del Inciso 20 del Presupuesto General de Sueldos, Gastos e Inversiones, el Renglón 021 con una asignación equivalente al 5 % (cinco por ciento) del total asignado por el Presupuesto Nacional en el Subrubro 01 para el Escalafón Técnico-Profesional AaA, que el Poder Ejecutivo aplicará a la contratación de técnicos nacionales o extranjeros cuya capacidad evaluará la Comisión que este Poder designará a ese efecto, para desempeñar funciones de alta especialización y prioridad en las diferentes Unidades Ejecutoras, en régimen de dedicación total.</p> <p>Se exceptúan estas contrataciones de lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley N° 13.586, de 13 de febrero de 1967 y modificativas (artículo 433 de la Ley N° 13.640, de 26 de diciembre de 1967, artículo 304 de la Ley N° 13.737, de 9 de enero de 1969 y artículo 42 de la presente ley).</p> <p>El Poder Ejecutivo, con el asesoramiento de la Oficina Nacional del Servicio Civil, reglamentará esta disposición.</p> <p>Las disposiciones precedentes podrán hacerse extensivas, por resolución del Poder Ejecutivo, a los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados.</p>	103