



**Resolución**  
2266/2018

**Expediente**  
27874/18

**Acta N°**  
2018/0035

**VISTO:** el régimen de ingreso al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), dispuesto en el artículo 197 de la Ley N° 19.535 de 25 de setiembre de 2017;

**RESULTANDO:** que en la citada disposición se establece que el ingreso de funcionarios al INAU, se efectuará en modalidad de provisorio, en una función contratada equivalente al grado de ingreso del escalafón respectivo, previo concurso público y abierto de oposición y méritos o méritos y antecedentes.

**CONSIDERANDO:** I) que en esta instancia se hace necesario reglamentar dicha modalidad, estableciendo la normativa que regulará este tipo de vínculo, así como las pautas y procedimientos necesarios para proceder a la contratación bajo el régimen de provisorio;

II) que de fojas 1 a 6 luce el proyecto de reglamentación respectivo, el que fue confeccionado con los aportes del Grupo de Trabajo creado por Resolución 3669/17 del 22 de noviembre de 2017, la División Recursos Humanos y la División Jurídica de esta Institución;

III) que a fojas 7 luce acta labrada en el marco de negociación colectiva INAU –SUINAU;

**ATENTO:** a lo dispuesto en el literal B del artículo 7 de la ley 15.977 del 14 de setiembre de 1988 y en el artículo 197 de la Ley N° 19.535 de 25 de setiembre de 2017.

## **EL DIRECTORIO DEL INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY**

### **RESUELVE:**

**1º) APRUÉBASE** el Reglamento de Ingresos al INAU -Provisorio, en los términos de texto que luce de fojas 1 a 6 de las presentes actuaciones, el que seguidamente se detalla:

#### **"REGLAMENTO DE INGRESOS AL INAU - PROVISORIO**

##### **CAPÍTULO I - MODALIDAD**

**Artículo 1:** El ingreso del funcionariado al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) se efectuará en modalidad de provisorio, en una función contratada equivalente al grado de ingreso del escalafón respectivo, previo concurso público y abierto de oposición y méritos o méritos y antecedentes.

**Artículo 2:** Transcurridos veinticuatro meses efectivos de labor, previa evaluación satisfactoria, el/la funcionario/a se incorporará a un cargo presupuestado correspondiente al mismo escalafón y grado. La evaluación insatisfactoria determinará, previa resolución del Directorio, el cese del funcionario/a al vencimiento del contrato.

##### **CAPÍTULO II - PROCEDIMIENTO**

**Artículo 3:** La selección se realizará mediante concurso público y abierto de acuerdo a lo previsto

por el Reglamento de concursos vigente en INAU.

**Artículo 4:** Una vez culminada la instancia que prevé el artículo anterior, se elevará el fallo del Tribunal a Directorio para su homologación, y la manifestación de la voluntad de contratación, a los efectos de su remisión a la Oficina Nacional de Servicio Civil para informe, de acuerdo a lo previsto por el artículo 197 de la ley 19.535 del 25 de setiembre del 2017.

**Artículo 5:** Cumplido el trámite dispuesto por el artículo anterior, el Directorio podrá dictar Resolución de contratación.

Se convocará al interesado para su notificación mediante cualquier medio idóneo que proporcione certeza en cuanto a la efectiva realización de la diligencia, para que comparezca.

**Artículo 6:** A los efectos de la toma de posesión de la función, se convocará al interesado mediante cualquier medio idóneo que proporcione certeza en cuanto a la efectiva realización de la diligencia.

### **CAPITULO III - RETRIBUCIÓN Y PLAZO**

**Artículo 7:** La retribución de quienes resulten contratados bajo el régimen de provisorio estará integrada por el sueldo del grado respectivo y las compensaciones para ese puesto de trabajo, utilizando los créditos habilitados para ello.

**Artículo 8:** Regirá para los contratados bajo esta modalidad el Reglamento General de Funcionarios de INAU, con la salvedad dispuesta en el artículo 15 de la presente reglamentación.

**Artículo 9:** El plazo será de veinticuatro meses, contados a partir del efectivo desempeño de las tareas en el organismo el que se verificará a través de la toma de posesión.

Si durante la vigencia del provisorio el contratado usufructuara licencias cualquiera sea su naturaleza, y que en su conjunto superen los cuarenta y cinco días, se suspenderá el cómputo del plazo de veinticuatro meses, retomándose hasta completar como mínimo 18 meses de trabajo efectivo, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto por el art. 12 de la ley 16.104 del 23 de enero de 1990 en la redacción dada por el artículo 45 de la ley 18719 del 23 de diciembre del 2010.

**Artículo 10:** En caso de presentación de renuncia por parte del contratado, la misma se hará efectiva una vez aceptada por la Administración.

### **CAPITULO IV - EVALUACIÓN:**

**Artículo 11:** Cumplidos dieciocho meses efectivos de labor, el Directorio convocará al Tribunal de Evaluación.

Dicho Tribunal estará constituido por tres miembros y sus respectivos suplentes: un miembro designado por el Directorio, quien lo presidirá, el superior directo del aspirante y un tercer miembro designado por los funcionarios a evaluar. Asimismo, habrá un veedor que será propuesto por la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado a través de SUINAU. Cuando el contratado hubiere tenido sucesivamente más de un supervisor en el período a evaluar, el Tribunal de Evaluación se integrará con quien lo hubiera supervisado durante el lapso mayor. Cuando por cualquier circunstancia no fuere posible dar cumplimiento a lo precedentemente expuesto, lo integrará quien se encuentre en ejercicio de la supervisión al momento en que el Tribunal se constituya.

Convocado el Tribunal encargado de la evaluación se comunicará a SUINAU a efectos de que en



un plazo no mayor a cinco días hábiles designe veedor. Si vencido dicho plazo SUINAU 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.

**Artículo 12:** El Tribunal evaluará los dieciocho meses de labor y dispondrá, una vez convocado, de un plazo máximo de sesenta días para realizar la evaluación la que se efectuará en base a:

- a) Evaluación de actuación funcional, debidamente notificada al funcionario/a, en cuya calificación el puntaje mínimo para habilitar el cambio de vínculo debe ser de 14 puntos. El jerarca que realice la evaluación deberá expedirse específicamente sobre la idoneidad demostrada para el desempeño del cargo.
- b) Inasistencias: 1) No computar faltas sin aviso. 2) No computar 6 o más faltas con aviso. 3) No se computarán las inasistencias por paro.
- c) Procedimientos disciplinarios: no contar con procedimientos disciplinarios en trámite. En caso de contar con procedimientos disciplinarios en trámite se prorrogará el contrato hasta la clausura del mismo, estando a sus resultancias.

**Artículo 13:** El Tribunal se expedirá indefectiblemente dentro del plazo previsto en el artículo anterior. El incumplimiento de este plazo será considerado falta grave.

**Artículo 14:** La División de Recursos Humanos elevará al Directorio a efectos de que determine la presupuestación o la extinción del vínculo, en función del resultado de la evaluación.

La evaluación insatisfactoria determinará la no presupuestación y vencido el plazo del provisoriato la relación se extinguirá, operándose la baja de la planilla de liquidación de haberes.

En caso de evaluación satisfactoria, se dispondrá la incorporación del contratado en el cargo presupuestal respectivo.

## **CAPITULO V - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO – RESCISIÓN**

**Artículo 15:** Ante la presunta comisión de una falta administrativa, no será necesaria la tramitación de un sumario administrativo, aplicándose el siguiente procedimiento: las o los jerarcas dispondrán una información de urgencia, la que deberá sustanciarse en un plazo de setenta y dos horas. Cumplida la misma se le dará vista al funcionario por el plazo de 10 (diez) días hábiles. El interesado dentro de este plazo, podrá solicitar, por única vez, una prórroga por hasta 10 (diez) días hábiles. Si mediare pedido de parte, se deberá disponer la apertura de un período de prueba por un plazo prudencial de hasta 10 días hábiles, que se podrá prorrogar por el mismo plazo y por única vez, a fin de que puedan practicarse las que sean legalmente admisibles y juzgue conducentes o concernientes al asunto en trámite. La admisión o rechazo de una prueba por considerarla inadmisibles, inconducentes o impertinentes es competencia de los/as jerarcas, quienes deberán fundarla adecuadamente conforme a derecho.

Toda vez que el/la Jerarca admita el diligenciamiento de la prueba ofrecida por la parte, designará la persona instructora a sus efectos, quien podrá asimismo, si lo considera necesario, disponer medios probatorios complementarios. Dentro de las 24 (veinticuatro) horas antes del vencimiento del plazo establecido para su diligenciamiento, la instructora o instructor, deberá elaborar un informe circunstanciado a su respecto.



Se pasará el expediente en vista a la asesoría letrada correspondiente. La abogada o abogado asesor que intervenga fiscalizará el cumplimiento de los plazos para la instrucción y controlará la regularidad de los procedimientos, debiendo evaluar si se tomaron todas las medidas cautelares tendientes a la protección de los derechos de las niñas, niños o adolescentes que pudieran estar involucrados y si se cumplió con la exigibilidad de la protección jurídica de su interés superior para el caso de colisión con los intereses de los adultos o de las personas públicas estatales o privadas. En caso de que lo considere necesario y en mérito al principio de verdad material, podrá solicitar diligencias complementarias de prueba a título de medidas para mejor proveer, las que se deberán cumplir en un plazo máximo de 10 días.

Su informe establecerá las conclusiones y aconsejará las sanciones y medidas que en su concepto corresponda aplicarse.

Vencidos los plazos y cumplidos los extremos antedichos, se elevarán las actuaciones a la autoridad que corresponda para su decisión. Las sanciones de observación, amonestación con anotación en el legajo, y suspensiones de hasta 5 (cinco) días podrán decretarse y hacerse efectivas por el Directorio, Dirección General, Sub Direcciones Generales, Directores/as Departamentales, Directores/as de División y de Departamento, Directores/as de Centros y las Inspectoras o Inspectores dependientes de la División Inspección General, estos últimos, dando cuenta al superior inmediato del servicio en el cual se haya producido la falta que origina la sanción. Las sanciones de suspensión de 6 (seis) días o más las determinará el Directorio o quién este delegue de acuerdo a lo dispuesto por los literales J y P del artículo 7 de la ley 15.977 del 14 de setiembre de 1988.

La comprobación de faltas graves así como la reiteración de faltas leves podrá configurar la rescisión del contrato, la que solo podrá determinarse por el Directorio. La gravedad de las faltas se graduará en función de lo establecido en los Artículos 145 y 146 del Procedimiento Administrativo de INAU, en lo que correspondiere. "


**2º) COMUNÍQUESE** a todos los servicios de capital e interior y al SUINAU, hecho, **pase** a División Comunicación Institucional a los efectos de realizar la comunicación del Reglamento aprobado a través de los correos electrónicos institucionales de todo el funcionariado y su publicación en la página web de la Institución y en SINTRA; cumplido siga a División Recursos Humanos a todos sus efectos

JC/SP


Fecha Acta: 06/08/2018 - Numero Acta: 2018/0035



A.S. Dardo Rodríguez  
DIRECTOR  
INAU



Mag. Fernando Rodríguez  
DIRECTOR  
INAU



Lic. Marisa Lindner  
PRESIDENTA  
INAU





# INSTITUTO NACIONAL DEL MENOR

DIVISION RECURSOS HUMANOS

CIRCULAR N° 09/98

Montevideo, 27 de noviembre de 1998.-

**DE: DIVISION RECURSOS HUMANOS**  
Departamento Técnico  
Sección Calificaciones

**A: TODOS LOS SERVICIOS**

**REF: Aclaración respecto al puntaje a utilizar en el proceso de calificación de los funcionarios.**

Visto el nuevo Reglamento de Calificaciones aprobado por Res. N° 1982/98 del 7.10.98, es pertinente aclarar que el puntaje a otorgar es de 1 a 5, sin medios puntos. Cuando el resultado de promediar los subfactores sea menor o igual a 0,5 se llevará el puntaje al entero anterior; si fuere mayor a 0,5 se llevará al entero siguiente.

*Ilse Aguerre*

T/A Ilse Aguerre  
Dir. Enc. Depto. Técnico

*Ramón Denis*

T/A Ramón Denis  
Dir. Enc. Div. RR.BH.





## INSTITUTO NACIONAL DEL MENOR

CIRCULAR No. 007/98

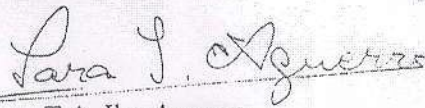
Montevideo, 30 de octubre de 1998.-

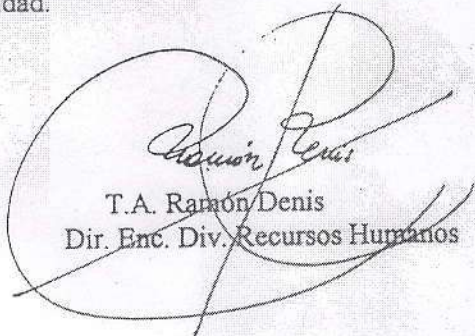
DE: DIVISION RECURSOS HUMANOS  
Departamento Técnico  
Sección Calificaciones y Ascensos

A: TODOS LOS SERVICIOS

REF: Aclaración respecto a la interpretación de un factor del Reglamento de Calificaciones

Visto el nuevo Reglamento de Calificaciones aprobado por Res. 1982/98 del 7.10.98, entendemos necesario realizar la siguiente aclaración: los Supervisores al efectuar el informe de actuación funcional otorgando el puntaje a sus subordinados, en el Factor APTITUDES EN CARGOS DE SUPERVISION Y RESPONSABILIDAD, deberán tener en cuenta que el subfactor SUPERVISION se aplicará efectivamente a quienes ejerzan la misma. Pero este subfactor también se aplicará a aquellos funcionarios que no la ejerzan, debiendo sustituirse por el concepto de TOMA DE DECISIONES, cuya definición es la siguiente: la capacidad que tiene el funcionario de adoptar decisiones que permiten dar solución a los problemas que se presenten en el servicio en que prestan funciones y que, debido a su accionar facilita el cumplimiento de los cometidos de su unidad.

  
T.A. Ilse Aguerre  
Dir. Sub-Depto. Técnico

  
T.A. Ramón/Denis  
Dir. Enc. Div. Recursos Humanos





# INSTITUTO NACIONAL DEL MENOR

DIRECTORIO  
Resolución No. 1982/98  
R.D.dp

Montevideo, - 7 de octubre de 1998.-

VISTO: El Proyecto de Reglamento de Calificaciones para funcionarios del Instituto, elevado por División Recursos Humanos;

RESUELVIENDO: I)- que el mismo fue elaborado por dicha División en base a la Ley 16.736 del 5/1/96, Arts. 22 al 29, y Decreto 301/96 del 31/7/96, por el que se determina un nuevo sistema de evaluación del desempeño de los funcionarios estableciendo en base al mismo, una distribución de los fondos resultantes como consecuencia de la reformulación de las estructuras Organizativas o de las economías de los gastos corrientes;

CONSIDERANDO: I)- que dicho proyecto de Reglamento desde principios de 1997, ha sido objeto de análisis por parte de las autoridades y por los servicios técnicos correspondientes;

II)- que es necesario adoptar las medidas administrativas pertinentes a efectos de proceder a la aprobación del Proyecto referido;

ATENEO: a lo precedentemente expuesto y a lo establecido en el Art. 7 Literal B de la Ley 15.977 de fecha 14/09/88;

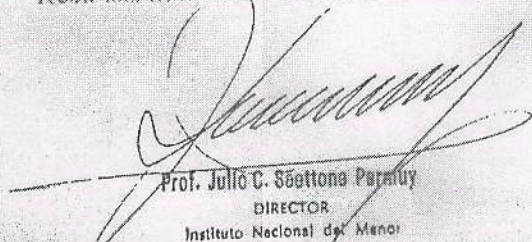
## EL DIRECTORIO DEL INSTITUTO NACIONAL DEL MENOR

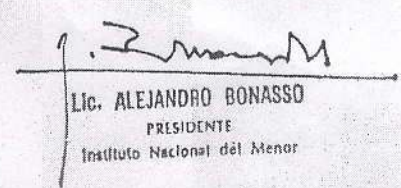
### RESUELVE

1o.) APRUEBASE: el Reglamento de Calificaciones para funcionarios del INAMI, el que obra de fojas 1 a 9 inclusive, de las presentes actuaciones y forma parte de la presente Resolución.

2o.) DISPONSE: que dicho reglamento tendrá aplicación a partir de las calificaciones del ejercicio 1997, adoptándose las medidas necesarias a los efectos de su cumplimiento;

3o.) CURSESE: circular a todos los servicios de capital e interior, y cumplido, siga a División Recursos humanos a todos sus efectos;

  
Prof. Julio C. Sestona Perinay  
DIRECTOR  
Instituto Nacional del Menor

  
Lic. ALEJANDRO BONASSO  
PRESIDENTE  
Instituto Nacional del Menor

RECIBIDO DE LA FIRMA  
13 OCT 1998



RES. 1982/88

## REGLAMENTO DE CALIFICACIONES

### I AMBITO DE APLICACION

**ART.1** El sistema de calificación del desempeño se ajustará a las disposiciones del presente Reglamento, será aplicable a todos los funcionarios presupuestados y contratados, del I.NA.ME comprendidos en los escalafones A, B, C, D, E y F.

**ART.2** La calificación de los funcionarios se efectuará anualmente por el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año. Cuando por causa justificada el funcionario hubiera prestado servicios parciales dentro de ese período, será igualmente calificado, excepto que el lapso trabajado fuera inferior a tres meses en el período de evaluación en cuyo caso se prorrogará la calificación del año anterior.

**ART.3** Los funcionarios que no hubieran prestado servicios por causas no justificadas, serán calificados por los períodos en que hayan trabajado, a cuyos efectos se abatirá porcentualmente el puntaje resultante de la aplicación de los factores mencionados en el Art.23 siguientes de éste Reglamento.

No obstante no se efectuará tal abatimiento porcentual en los siguientes casos:

- a) Licencia Reglamentaria.
- b) Licencia por enfermedad, por un lapso que no supere los 90 días al año.
- c) Licencia por maternidad.
- d) Licencias por estudio.
- e) Licencias extraordinarias, otorgadas por el Jerarca, siempre que no excedan los 30 días en el año civil.
- f) Inasistencias por suspensión preventiva cuando la resolución del sumario no imponga sanción.

Si sumando las causales se excede de los 90 días se abatirá automáticamente excepto la acumulación de Licencia Maternal.

**ART.4** A los efectos de la calificación de los funcionarios en misión, en comisión de servicios, concurrencia a congresos, cursos o pasantías de perfeccionamiento, así como el desempeño de tareas docentes, cuando difieren de las tareas inherentes a su cargo o en goce de becas dispuestas por el Jerarca en interés del servicio, serán consideradas



como prestando efectivamente tareas en la oficina de origen. Si el destino fuera dentro del país, el Tribunal requerirá el informe de actuación pertinente a las autoridades correspondientes. Si fuera en el exterior se lo calificará igualmente por el período trabajado en el país, excepto que éste sea menor a tres meses, en cuyo caso se le prorrogará la calificación del ejercicio anterior.

En éste último caso se prorrogará la calificación del ejercicio anterior en función de los hechos positivos y negativos del tiempo trabajado si lo hubiera. Si la ausencia abarca todo el período de calificación, se prorrogará la calificación del ejercicio anterior.

## **II SUJETOS, ORGANOS Y PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIONES**

**ART.5** En el procedimiento de Calificaciones intervendrá:

- a) El Jerarca
- b) El Tribunal de Calificaciones
- c) El Supervisor

**ART.6** A) Por Jerarca debe entenderse a los efectos de éste Reglamento al Directorio del I.N.A.M.E.

### **B) III DEL TRIBUNAL DE CALIFICACION**

**ART.7** Habrá un Tribunal de Calificaciones por cada escalafón el que ejercerá sus funciones por el período de 2 años, y en todos los casos hasta cumplir el proceso calificadorio. Se integrará antes del 1° de enero de cada período de actuación. El jerarca podrá por motivos de legalidad o mérito, crear un número mayor de tribunales en cada escalafón.

*MODIFICADO POR R.D. N° 1196/10*  
**ART.8** Cada Tribunal actuará con autonomía técnica y estará integrado por los siguientes funcionarios:

- a) Un funcionario designado por el Jerarca, dentro de los primeros diez días hábiles del mes de diciembre.
- b) Un representante de los funcionarios del escalafón a calificar dentro de los términos establecidos en el Art.12 del presente reglamento.
- c) Un tercer miembro que presidirá el Tribunal elegido de común acuerdo por los otros dos. De no existir acuerdo, se elegirá por sorteo entre los candidatos propuestos.

El Tribunal tendrá la potestad de requerir el asesoramiento de un funcionario de la mayor



jerarquía de la serie a calificar con voz y sin voto; y del Departamento Técnico de la División Recursos Humanos (Sección Calificaciones y Ascensos). El superior del funcionario a calificar asesorara en forma verbal al Tribunal a su requerimiento. En caso de imposibilidad, el asesoramiento será por escrito.

Cuándo se califique a funcionarios que se desempeñan en una zona geográfica distinta de la de actuación del Tribunal, un funcionario elegido por el mismo procedimiento del literal b) precedente, entre los funcionarios de dicha zona asesorará preceptivamente al Tribunal. Solo podrá prescindirse de su intervención en caso de imposibilidad de elección o cualquier otra causa no imputable al Tribunal. A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido precedentemente, el Jerarca deberá previamente a la convocatoria de elecciones especificar con el asesoramiento del Tribunal los ámbitos geográficos correspondientes.

**ART.9** Los integrantes del Tribunal serán funcionarios con una antigüedad mínima de 2 años en el Organismo. Cada miembro tendrá un suplente respectivo elegido en forma simultánea con el titular, quien deberá reunir el requisito previsto en el inciso anterior. En caso de ausencia o impedimento justificado del titular se procederá a la convocatoria inmediata del suplente.

**ART.10** Los miembros del Tribunal serán objeto de informe de actuación funcional por su superior inmediato y calificados por el Jerarca.

**ART.11** La jerarquía de los miembros del Tribunal deberá ser superior a la de los funcionarios a calificar y cuyo nivel asegure la independencia de sus juicios respecto a los evaluados. Cuando por la jerarquía del funcionario a calificar o por cualquier otra circunstancia, sea imposible integrar el tribunal con sus titulares o suplentes, la calificación será efectuada por el Jerarca.

MODIFIC  
POR ART  
37  
REGISTRO  
DE ASCENSO  
R.D. 483/0

**ART.12** Será responsabilidad del Jerarca la convocatoria y su comunicación para la elección del funcionario que represente al personal y sus suplentes. Para los casos previstos en el Art.8 en lo referente a la elección del funcionario que represente el personal y su suplente, así como los delegados regionales, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Las postulaciones deberán realizarse en los primeros 10 días del mes de octubre, debiendo estar habilitado para ello (según el art.9 y 11) quedando invalidada la postulación de no cumplirse con los requisitos.
- b) El Directorio emitirá una resolución con la nómina de los postulantes fijando la fecha de elección, lugar y hora dentro de los 10 primeros días hábiles de Noviembre.
- c) El voto será secreto. Cuando por el lugar de desempeño de sus funciones o por cualquier otra circunstancia justificada, un funcionario no pueda emitir su voto

MODIFICADO POR  
R.D. N.º 1196/10



personalmente, podrá hacerlo mediante las formalidades que el Directorio prevea a esos efectos.

d) El Directorio en base a los resultados obtenidos en las elecciones procederá a la designación del representante de los funcionarios del escalafón correspondiente. Vencido el plazo del literal b, si por falta de postulantes u otra circunstancia no se contare con el representante de los funcionarios y/o el delegado regional, actuará en esa calidad el delegado titular electo en el periodo anterior para el respectivo escalafón o su suplente, y en su defecto el Jerarca procederá a la designación dentro de los 10 días hábiles del mes de diciembre, previo asesoramiento del Departamento Técnico de la División Recursos Humanos.

**ART.13** La integración del Tribunal será publicada durante 45 días a contar del primer día de cada año, en forma que asegure su conocimiento por parte de los funcionarios. Toda modificación relativa, al órgano calificador deberá ser publicada dentro de los 10 días hábiles de producida.

**ART.14** A sólo efecto de su calificación individual, los funcionarios podrán recurrar en forma fundada, según lo dispuesto por el Art.3 del Decreto N°500/91 del 27 de setiembre de 1991 a los miembros del Tribunal. La recusación será dirigida al Jerarca, quien decidirá en un plazo de 10 días hábiles desde su presentación y tendrá efecto suspensivo.

**ART.15** El Tribunal se constituirá dentro de los primeros 15 días hábiles del mes de febrero y para sesionar requerirá la presencia de la totalidad de sus miembros. Sus Resoluciones serán fundadas y se adoptarán por mayoría simple.

**ART.16** El Tribunal de Calificaciones deberá:

- a) Fijar criterios de evaluación de acuerdo a los requerimientos de cada Escalafón y Serie.
- b) Uniformizar los mismos con los Tribunales de los distintos escalafones.
- c) Capacitar a los supervisores respecto de la aplicación del presente Reglamento con el fin de lograr la mayor objetividad en la tarea de evaluar a sus subordinados.
- d) Informar a los supervisores acerca de los criterios de evaluación adoptados y evacuar las consultas que ellos formulen.
- e) Efectuar las calificaciones de los funcionarios, debiendo reunirse con una periodicidad mínima de dos veces al mes.
- f) Publicar las calificaciones de forma que asegure su conocimiento y exigir a través del Departamento Técnico de Personal (Sección Calificaciones y Ascensos), la notificación personal de los funcionarios.



g) Requerir en forma facultativa asesoramiento al Departamento Técnico de Personal (Sección Calificaciones y Ascensos) o al supervisor del funcionario a calificar, independientemente de lo establecido en el Art.8 Literal C.

**ART.17** Las calificaciones deberán realizarse al 30 de junio de cada año. El vencimiento de dicho plazo no relevará al Tribunal de su obligación de formular las calificaciones correspondientes.

**ART.18** El Tribunal formulará la calificación de la aptitud de los funcionarios mediante la asignación de puntajes. La puntuación a otorgar a cada factor se regulará de acuerdo al orden correlativo de los números 1 a 5, correspondiendo al número 1 el primer e inferior punto y el número 5 al último y superior. Los puntajes serán acordados en base al informe de actuación del supervisor, tomando en consideración además los criterios de evaluación adoptados, a que hace referencia el Art.16 Inc. a) y b), los legajos de los funcionarios y los asesoramientos a los que hace referencia el Art.8 del presente Reglamento.

**ART.19** El resultado de la calificación diferenciará a los funcionarios de acuerdo a la puntuación obtenida en la evaluación de su desempeño. El Directorio instrumentará el premio por desempeño que se generará por las referidas calificaciones y a tales efectos el Tribunal elaborará y elevará un listado de las calificaciones otorgadas, en orden decreciente.

**ART.20** Las calificaciones efectuadas por el Tribunal deberán ser publicadas en cartelera no mas allá del 31 de julio, en los lugares de trabajo respectivos, por el término de 10 días hábiles, cumplido el mismo, el Departamento Técnico de la División Recursos Humanos (Sección Calificaciones y Ascensos) hará las notificaciones respectivas, entregando a cada funcionario una constancia con discriminación de los factores de su calificación.

#### **C) IV DEL SUPERVISOR**

**ART.21** Se entiende por supervisor a los efectos de este Reglamento al funcionario que como consecuencia de sus tareas, tiene personal directamente a su cargo, ocupe o no un puesto de Jefatura. La calidad de tal deberá ser comunicada a todos los funcionarios a su cargo.

**ART.22** El Supervisor tendrá los siguientes cometidos:

a) Efectuar informes de actuación funcional anualmente, de los funcionarios a su cargo; en formulario que será facilitado por el Departamento Técnico de la División Recursos Humanos (Sección Calificaciones y Ascensos).

b) Efectuar entrevistas con los funcionarios a efectos de poner en conocimiento y explicar



los aspectos que originaron los conceptos obtenidos en el informe de actuación funcional, notificando preceptivamente al funcionario al final del ejercicio de su desempeño anual, al pie del formulario de Actuación Funcional.

c) Fundamentar obligatoriamente en todos los casos las calificaciones otorgadas a los funcionarios, en el espacio que está al dorso del formulario.

d) En casos de traslado del Supervisor a otro lugar de trabajo, deberá dejar al día la hoja de actuación funcional con la calificación del período evaluado, correspondiente a los meses de su gestión.

e) Cuando el que sea trasladado a otro lugar de trabajo fuera el funcionario, el supervisor deberá remitir al nuevo destino la hoja de actuación realizada hasta el día que preste funciones.

f) Completar el formulario en el bloque destinado a las inasistencias, asistencias, cursos de capacitación, deméritos, antes de enviar las mismas al Departamento Técnico de la División Recursos Humanos (Sección Calificaciones y Ascensos).

g) Remitir al Tribunal de Calificaciones antes del 30 de enero el informe de actuación. Los informes de actuación anual se realizarán de conformidad a lo establecido en el Cap. V "De los factores de calificación" y su puntuación será la establecida en el Art.25 y siguiente del presente Reglamento.

El último supervisor del funcionario, deberá remitir la actuación funcional anual completa, teniendo en cuenta los informes de los otros supervisores y todo antecedente que juzgue pertinente.

## V FACTORES DE CALIFICACION

**ART.23** Los factores a utilizarse en la calificación de los funcionarios de acuerdo a lo establecido en el Art.23 de la Ley 16.736 del 5 de enero de 1996 serán: Rendimiento y Calidad; Condiciones personales; Comportamiento del funcionario y aptitudes en cargos de Supervisión y Responsabilidad. Cada factor se subdividirá en subfactores, que se puntuarán de acuerdo a la escala descripta en el Art.18 de éste Reglamento. El promedio del puntaje asignado a los subfactores determinará el puntaje asignado al factor.

**ART.24 A)Factor Rendimiento y Calidad:** Mide la cantidad y calidad del trabajo ejecutado durante el periodo, en relación a las tareas encomendadas. Comprende la valoración de los siguientes subfactores: Cantidad de trabajo, Calidad de la labor realizada y Preocupación por el cumplimiento del servicio.

**Subfactor: Cantidad de trabajo,** evalúa el volumen, la rapidez, la oportunidad de la ejecución del trabajo encomendado orientándolo hacia el logro de las metas y objetivos de la organización y los resultados esperados.



Subfactor: Calidad de la labor realizada, evalúa las características de la labor cumplida, así como la ausencia de errores en el trabajo y la habilidad en su ejecución.

Subfactor: Preocupación por el servicio, evalúa a los funcionarios, su buen relacionamiento, respeto, y la satisfacción del público que se atiende.

**ART. 25 B) Factor Condiciones Personales:** Evalúa aquellas aptitudes de índole social, personal y cultural que inciden directamente en el cumplimiento de sus tareas. Comprende la valoración de los siguientes subfactores: Conocimiento del trabajo; Interés por el trabajo, Capacidad para realizar trabajos en grupo, Relaciones interpersonales.

Subfactor: Conocimiento del trabajo: Mide el grado de conocimiento que la persona tiene en la actividad que realiza, los conocimientos teóricos, los estudios y cursos de formación o especialización relacionados con las funciones del cargo.

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

Subfactor: Capacidad para realizar trabajos en grupo: Mide la facilidad de integración del funcionario en equipos de trabajo, así como la colaboración eficaz que éste presta cuando se requiere que trabaje con grupos de personas.

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

**ART.26 C) Factor: Comportamiento del Funcionario:** Evalúa la conducta del funcionario en el cumplimiento de sus obligaciones. Comprende la valoración de los siguientes subfactores: Asistencia y puntualidad, Cumplimiento de normas e instrucciones.

Subfactor: Asistencia y Puntualidad: Mide la presencia o ausencia del funcionario en el lugar de trabajo y la exactitud en el cumplimiento de la jornada laboral.

Subfactor: Cumplimiento de normas e instrucciones: Mide el adecuado y oportuno respeto a los reglamentos e instrucciones del Instituto y los demás deberes estatutarios, al cumplimiento de tareas propias del cargo y de las órdenes y cometidos que le encomienden o impartan sus superiores.

**ART.27 D) Factor: Aptitudes en cargos de supervisión y responsabilidad:** Evalúa la idoneidad del funcionario a los efectos de acceder a cargos de mayor responsabilidad. Comprende los siguientes subfactores: Supervisión, Logro de metas, Iniciativa, Compromiso y Responsabilidad.



**Subfactor: Supervisión:** Mide la capacidad del funcionario a los efectos de orientar y controlar las tareas de aquellos que estén o puedan estar bajo sus órdenes.

**Subfactor: Logro de metas:** Mide la capacidad del funcionario para dar cumplimiento a las metas que su unidad de trabajo se haya fijado y a las metas que se le haya fijado directa o indirectamente en su asignación de tareas.

**Subfactor: Iniciativa:** Mide los impulsos personales del funcionario a los efectos de proponer alternativas o soluciones a problemas o simplemente a las diferentes situaciones que puedan plantearse en la realización de sus tareas.

**Subfactor: Compromiso:** Mide el grado de adhesión que el funcionario tiene con las metas de la organización y con el servicio donde desempeña sus tareas.

**Subfactor: Responsabilidad:** Mide el compromiso personal con el que se asume y se llevan a cabo las obligaciones del cargo, que se traduce en una oportuna entrega de trabajos.

**ART.28** El incumplimiento, por parte de los funcionarios intervinientes en todo el proceso de calificación, de las obligaciones impuestas por el presente Reglamento podrá configurar omisión de los deberes que dará lugar al Sumario correspondiente. Será responsabilidad del Jerarca la iniciación de los procedimientos disciplinarios pertinentes.

#### **Premio por desempeño**

**ART.29** Los fondos para la liquidación del premio por desempeño provendrá de la reformulación de la estructura organizativa o de la economía de los gastos corrientes de acuerdo a lo previsto en la Ley 16.736 del 5 de enero de 1996; la Contaduría verificará la existencia de los fondos previstos en el Art.28 de la referida Ley, a los que se sumarán los fondos de acuerdo a lo preceptuado por el Art.4 del Decreto 261/991 del 15/5/91 reglamentario del Art.536 de la Ley 16.170 del 28/12/90.

**ART.30** A efectos de la instrumentación del pago el Organismo deberá contar con un instructivo de la Contaduría General de la Nación que reglamenta la operativa del pago de los premios, contemplando la casuística que se pueda generar.

**ART.31** Cualquier duda interpretativa que pudiere suscitarse respecto de la puesta en practica o aplicación del presente Reglamento, será sometido a conocimiento de la Oficina Nacional del Servicio Civil, a efectos de su dilucidación.



**ART.32** Las calificaciones pendientes al ejercicio 1996 inclusive, se realizarán de acuerdo a la normativa vigente; el presente Reglamento será de aplicación para la calificación del desempeño del Ejercicio 1997, dejándose sin efecto la normativa aplicada.

**ART.33** Dispónese la aplicación del Decreto 209/97 del 17 de junio de 1997, que establece que los funcionarios que efectivamente hayan participado en calidad de titular o suplente en la totalidad del proceso de calificación como miembro del Tribunal de Calificaciones tendrán derecho a una licencia especial de cinco (5) días por año y para quienes no hayan intervenido en la totalidad del proceso una licencia especial con goce de sueldo de tres (3) días por año.

**ART.34 TRANSITORIO** A los efectos de dar cumplimiento al proceso de las calificaciones pendientes a partir del ejercicio 1997 se prorrogará la actuación de los Tribunales que actúan a fecha de aprobación del presente Reglamento.





A-483/

**INSTITUTO NACIONAL DEL MENOR**  
**INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY**

(Artículo 223 Ley 17.823)

puntuaciones y a establecer el orden de precedencia para los cargos vacantes de conformidad con lo establecido en el presente Texto.

**Artículo 37° -** Modificación de la integración de los Tribunales de Calificaciones. Se sustituye la redacción del Artículo 11° del Reglamento de Calificaciones, anexo a la Resolución 1982/998, de fecha 7 de octubre de 1998, por la siguiente:

"Artículo 11°. La jerarquía de los miembros del Tribunal deberá ser, preferentemente, superior a la de los funcionarios a calificar y cuya probidad asegure la independencia de sus juicios respecto a los evaluados, sin que esto implique limitar la libertad de elección de los funcionarios. Cuando por cualquier circunstancia sea imposible integrar el Tribunal con sus titulares o suplentes, la calificación será efectuada por el Directorio."

**Artículo 38° -** Transformación de Tribunales. Procedimiento. En caso de que el Directorio hubiese modificado el ámbito de competencia del Tribunal de Calificaciones, constituirá un único Tribunal de Promociones por cada escalafón, aplicando el procedimiento establecido en la Resolución 1982/98 para la constitución de los Tribunales de Calificaciones.

**Artículo 39° -** Tribunal Especial de Promociones. Integración. Para aquellos cargos en que puedan postularse funcionarios de distintos escalafones, se constituirá un único Tribunal Especial de Promociones, que será el Tribunal de Concursos (Res. N°1790/004 del 27/08/004) integrado de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 31 del presente Reglamento.

**Artículo 40° -** Méritos. En caso que el ascenso esté abierto al Escalafón "J", a los efectos de una ponderación de la puntuación del mérito, se considerará la calificación administrativa, otorgada por el Tribunal de Calificaciones correspondiente a dicho escalafón.

**Artículo 41° -** Instalación del Tribunal. Plazos. El Tribunal de Promociones deberá expedirse dentro de los 30 días siguientes a la expedición del Tribunal de Concursos.

**Artículo 42° -** Publicidad. Las puntuaciones del orden de prelación que serán tomadas en cuenta a los efectos de la promoción deberán ser publicadas en cartelera en los locales de trabajo respectivos, durante un plazo de siete días hábiles a contar de la fecha en que sean recibidas. Vencido el plazo, la Sección Calificaciones y Ascensos del Dpto. Técnico de la División Recursos Humanos notificará personalmente a cada funcionario de su calificación, haciéndose entrega en este acto de la constancia de la puntuación, con la discriminación de factores.

CAPÍTULO IX

**TRIBUNALES. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 43° -** Integración de Tribunales. Publicidad. Recusación. La integración de los Tribunales a que se refiere este Reglamento será publicada en forma que asegure su conocimiento por parte de los funcionarios, quienes podrán recusar a sus miembros por razones fundadas según lo dispuesto en el Artículo 3° del Decreto 500/991 de fecha 27 de setiembre de 1991, " Artículo 3°.- Los funcionarios intervinientes en el procedimiento administrativo podrán excusarse y ser





Resolución N° 1196/010

SC/sc

DIRECTORIO- Montevideo, 3 de junio de 2010

VISTO: el Reglamento de Calificaciones para funcionarios del Instituto, aprobado mediante Resolución N° 1982/998 de fecha 7 de octubre de 1998;

RESULTANDO: I) que el Artículo 8° del referido Reglamento establece la integración de los tribunales de calificaciones, plazo para la designación de uno de los miembros por el Jarca y como se calificará a funcionarios que se desempeñen en una zona geográfica distinta de la de actuación del Tribunal;

II) que asimismo, en el Artículo 12° establece como será la convocatoria para la elección del funcionario que represente al personal y sus suplentes, como será el procedimiento para las postulaciones y como se realizará la designación del representante de los funcionarios;

CONSIDERANDO: I) que División Recursos Humanos informa que realizada la convocatoria a los funcionarios presupuestados para integrar los Tribunales de Calificaciones, el número de inscriptos fue ínfimo y que muchos de los que se inscribieron ocupaban cargos de grados bajos e inclusive en dos escalafones no se registró la inscripción de ningún postulante;

II) que asimismo, se expresa que las disposiciones actuales del Reglamento suponen un trámite complejo, que demanda mucho tiempo y cuyos resultados dejan que desear, por lo cual propone modificar los Artículos 8° y 12°, en especial este último, en el sentido de determinar una convocatoria a todos los integrantes del Escalafón y que elijan a su representante;

III) que en virtud de lo informado y a los efectos de dar más fluidez al procedimiento para elegir los referidos tribunales, se entiende pertinente proceder a la modificación solicitada;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;

EL DIRECTORIO DEL INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY  
según lo acordado en Sesión de fecha 19 de mayo ppdo., (Acta N° 14)  
RESUELVE:

1°) SUSTITUYESE la redacción dada al Artículo 8° del Reglamento de Calificaciones aprobado mediante Resolución N° 1982/998 de fecha 7 de octubre de 1998, el que quedará redactado de la siguiente manera:





Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay

"ART.8 Cada Tribunal actuará con autonomía técnica y estará integrado por los siguientes funcionarios:

- a) Un funcionario designado por el Jerarca y su suplente.
- b) Un representante de los funcionarios del escalafón a calificar.
- c) Un tercer miembro que presidirá el Tribunal elegido de común acuerdo por los otros dos. De no existir acuerdo, se elegirá por sorteo entre los candidatos propuestos.

El Tribunal tendrá la potestad de requerir el asesoramiento de un funcionario de la mayor jerarquía de la serie a calificar con voz y sin voto; y del Departamento Técnico de la División Recursos Humanos (Sección Calificaciones y Ascensos). El superior del funcionario a calificar asesorará en forma verbal al Tribunal a su requerimiento. En caso de imposibilidad, el asesoramiento será por escrito."


2º) SUSTÍTUYESE la redacción dada al Artículo 12º del Reglamento de Calificaciones aprobado mediante Resolución Nº 1982/998 de fecha 7 de octubre de 1998, el que quedará redactado de la siguiente manera:

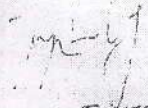
"ART.12 Será responsabilidad de la División Recursos Humanos la convocatoria y su comunicación para la elección del funcionario que represente al personal y su suplentes, estableciéndose además que:

- a) El voto será secreto. Cuando por el lugar de desempeño de sus funciones o por cualquier otra circunstancia justificada, un funcionario no pueda emitir su voto personalmente, podrá hacerlo mediante las formalidades que la División Recursos Humanos prevea a esos efectos.
- b) El Directorio en base a los resultados obtenidos en las elecciones procederá a la designación del representante de los funcionarios del escalafón correspondiente. Si no se contare con el representante de los funcionarios, el Jerarca procederá a su designación, previo asesoramiento del Departamento Técnico de la División Recursos Humanos."

3º) DISPÓNESE que las modificaciones de los referidos Artículos serán de aplicación a las calificaciones a partir del ejercicio 2007.

4º) CURSESE Circular a todos los Servicios de Capital e Interior; hecho, pase a División Recursos Humanos a todos sus efectos.

  
Ma. del CARMEN MELO  
DIRECTORA GENERAL  
INAU

  
Psic. Jorge Ferrando  
Presidente Interino  
I.N.A.U.