

Recopilación de Resoluciones de AFFUR sobre los temas de Gestión

***Incluye las resoluciones del Congreso
de AFFUR de 2022 y de los Plenarios
Federales hasta el 01 de noviembre
de 2023.***



Secretaría de Gestión de AFFUR
03 de noviembre de 2023

Congreso de AFFUR de Mayo de 2022

I) PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- 1) Objetivos: La evaluación del desempeño tendrá como único objetivo la mejora de la gestión y de las condiciones de trabajo.
- 2) Para lograr los objetivos señalados tendrá una visión integral que contemplará todos los aspectos vinculados con la gestión que afecten el desempeño, a saber:
 - a) El nivel individual del desempeño
 - b) El nivel grupal del desempeño
 - c) El nivel organizacional del desempeño
 - d) La capacitación
 - e) Las condiciones del trabajo (recursos humanos y materiales necesarios, ergonomía, factores físicos, etc.)
 - f) Las condiciones éticas del desempeño
- 3) Definición de evaluación: proceso de comunicación entre personas que integran una misma organización y que tienen determinados objetivos comunes. La buena evaluación sólo se logra mediante el establecimiento de una comunicación efectiva, por lo tanto, el sistema deberá remover todas las trabas que obstaculicen una buena comunicación. En este sentido deberá:
 - a) Tender a la desburocratización
 - b) No estar asociada con ningún mecanismo de premio o castigo.
 - c) Fomentar la participación
 - d) Fomentar la actitud crítica y el desarrollo personal
 - e) Fomentar una actitud ética, responsable y solidaria.
 - f) Fomentar el trabajo en equipo
- 4) Definición de desempeño: proceso por el cual una actividad laboral obtiene determinados resultados. Toda actividad laboral, por definición, es colectiva. Para su proceso de análisis la visualizamos desde distintos puntos de vista: individual, grupal y organizacional. El desempeño integra los factores humanos (grupos de personas); los factores materiales (herramientas, insumos, plantas físicas, ergonomía, etc.); y los de la organización del trabajo (procedimientos de trabajo).
- 5) Metodología de la evaluación: el proceso será anual y contará con las siguientes instancias:
 - a) Al inicio del proceso se elaborarán las metas de la Sección. Deberá realizarse en forma participativa entre todos/as los funcionarios/as involucrados, siguiendo los objetivos estratégicos del servicio universitario y los específicos del departamento o unidad organizativa que se integre. Las metas contemplarán los objetivos y los recursos disponibles. De este proceso se labrarán actas, las cuales serán de libre

- acceso a todos los trabajadores/as involucrados.
- b) En conjunto con lo establecido en el punto a), se elaborarán los criterios de evaluación y medición. Se deberá realizar en forma participativa como se establece en el literal a). Deberá facilitar los procesos de autoevaluación, evaluación colectiva, y evaluación de las condiciones de gestión y de trabajo. De este proceso se labrarán actas con las características ya indicadas.
 - c) A mediados del proceso se realizarán instancias de seguimiento con la participación de todos los funcionarios/as involucrados. Se revisará el cumplimiento de las metas, las condiciones, y se podrán realizar correcciones.
 - d) Al finalizar el proceso se hará una evaluación final, con las características indicadas en el literal c)
 - e) La metodología de trabajo será la de trabajo en equipo. El jefe/a estará plenamente integrado al proceso de evaluación y será uno más del mismo (no habrá evaluación de arriba hacia abajo ni de abajo hacia arriba, sino evaluación de equipo).
- 6) Criterios de evaluación: los mismos se acordarán colectivamente en el inicio del proceso anual. Los criterios dependerán de los objetivos propuestos y de los recursos con los que se cuenten. De cualquier manera, de modo no taxativo, algunos criterios podrían ser: asiduidad; integración al equipo de trabajo; compromiso con la tarea; aporte a los objetivos fijados, etc.
- 7) El producto final del proceso será un diagnóstico escrito acerca de las metas, su cumplimiento, las dificultades para su cumplimiento, los logros obtenidos, las necesidades de mejoras, propuestas a futuro.
- 8) Comisiones de Evaluación: En cada servicio habrá una o varias comisiones, de acuerdo a la realidad de cada servicio, donde se analizará todo el proceso de evaluación y se buscará sintetizar diagnósticos y propuestas para establecer propuestas de mejora a nivel institucional. Estas comisiones estarán integradas por representantes de las autoridades del servicio (en el número que ellas determinen) y por representantes de los sindicatos TAS (en el número que estos determinen). Estas comisiones deberán elaborar un informe anual que será considerado por el Consejo o Comisión Directiva del respectivo servicio.

II) PROPUESTA DE NUEVO SISTEMA DE COMPENSACIONES SALARIALES

- 1) Objetivos: aportar a la mejora de la gestión y al reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores/as por tareas excepcionales.
- 2) El sistema de compensaciones no podrá funcionar como un mecanismo para corregir inequidades en la estructura salarial de las remuneraciones base de los diferentes cargos y carreras. Este hecho es el que ha distorsionado totalmente los sistemas de compensaciones vigentes.
- 3) Criterios: el sistema deberá seguir los siguientes criterios: objetividad, transparencia, auditabilidad y equidad.

- a) Objetividad: los criterios de otorgamiento de las compensaciones deberán estar detalladamente especificados y fundamentados con criterio técnico, y no solamente burocrático.
 - b) Transparencia: los criterios de otorgamiento deberán estar publicados y ser de acceso público.
 - c) Auditabilidad: el sistema deberá ser auditado anualmente por organismos de contralor, por servicio, que se crearán, los cuales tendrán una integración técnica y también de representantes sindicales de los funcionarios TAS. Se realizarán estudios estadísticos y técnicos sobre las compensaciones.
 - d) Equidad: se cuidará la justicia y la no discriminación, de ningún tipo, en los otorgamientos de las compensaciones. Las auditoras establecidas en el literal c) elaborarán informes al respecto.
- 4) Las compensaciones, por definición, no podrán ser permanentes, porque están destinadas a actividades extraordinarias. Una “actividad extraordinaria permanente” debe resolverse con una resolución sobre el salario base, es decir con una estructura salarial permanente.
- 5) Se creará la figura de la compensación colectiva, ya que los trabajos son, por definición, siempre colectivos. Todo trabajo individual se desarrolla gracias al trabajo de otros/as, sin los cuales no sería viable. Si bien se mantendrán las compensaciones individuales, deberá irse progresivamente a un mayor porcentaje de compensaciones colectivas por encima de las compensaciones individuales, acompasando el necesario cambio cultural que debe procesarse en la UDELAR.

III) PROPUESTAS SOBRE REESTRUCTURA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE AFFUR

Los principales objetivos estratégicos de AFFUR, para garantizar el efectivo desarrollo de la carrera funcional, son los siguientes:

- 1) Mantener la circunscripción única para los funcionarios Técnicos, Administrativos y de Servicio (TAS - no docentes)
- 2) Garantizar el efectivo desarrollo de la carrera funcional en lo relativo a la MOVILIDAD VERTICAL:
 - a) Se debe establecer, y acordar por negociación colectiva, la periodicidad de los procesos de ascenso en el nivel operativo. AFFUR propone que estos ascensos se habiliten cada dos años.
 - b) La modalidad de los ascensos en el nivel operativo se propone que sea solamente por méritos en el primer ascenso. Para el segundo ascenso podrá ser por concursos de oposición y méritos (esto ya se ha aplicado en la UDELAR).

Otras propuestas surgidas del taller:

- b.1) Que haya ascensos solo por antigüedad (que se ascienda cada dos años)
- b.2) Que los ascensos en el nivel operativo sean solamente por mérito.
- c) Los ascensos para el nivel de conducción deberán implementarse cuando se generen vacantes, es decir inmediatamente de que un servicio apruebe subrogaciones o “encargaturas”. Se deberá cumplir estrictamente este criterio para transparentar el proceso y evitar que las subrogaciones o encargaturas se prolonguen en el tiempo, estableciéndose límites razonables y auditables.
- d) No se permitirá que existan subrogaciones cuando haya listas de prelación de concursos vigentes. En estos casos las subrogaciones deberán caer automáticamente, o, en un plazo mínimo de tiempo acordado por negociación colectiva, pero deberán generarse criterios de transparencia auditables en estos casos.
- e) Garantizar que no se pierdan los cargos de nivel de conducción que figuran actualmente en la estructura (organigramas).
- f) Deberá ser una obligación, antes de cada concurso, que los servicios declaren las necesidades de cargos TAS existentes, no pudiendo designarse a nadie en cargos que no hayan sido declarados previamente. La generación de vacantes posteriores al llamado a concurso (por ejemplo por jubilaciones, renuncias, u otros motivos justificados) deberán ser debidamente justificadas.
- g) No se deberán permitir traslados de funcionarios TAS en medio de un proceso de designación de ganadores de concurso, es decir cuando haya funcionarios en lista de prelación esperando para ser designados. El objetivo es que un ganador de concurso en lista de prelación tenga prioridad, para asumir un cargo, sobre una solicitud de traslado. Podrá haber excepciones en casos de acoso o motivos de salud.
- h) Implementar una partida central para carrera no docente. Cuando se produzcan ascensos, en el nivel operativo y de conducción, y queden cargos vacantes, la diferencia del grado debe quedar en una partida central y no ser absorbida dentro del presupuesto del servicio de origen del funcionario/a, como sucede actualmente. Por ejemplo: si un funcionario de nivel operativo grado 9, asciende a Jefe (grado 12), y el servicio repone ese cargo de nivel operativo que perdió, con un funcionario de ingreso grado 7, la diferencia salarial entre el grado 7 y el 9 debe quedar en un fondo central de carrera no docente (ver modelo LLOA). Esto es lo único que puede asegurar que siempre haya disponibilidad para ascensos en el nivel operativo. El mismo criterio es aplicable a los funcionarios que se jubilan.

PROBLEMÁTICA DE LOS GRADOS OPERATIVOS INTERMEDIOS (hay en todos los escalafones menos en el A):

El problema a resolver es la postergación en la carrera que la falta de concursos de ascenso para el grado operativo superior genera. Recordemos que sólo los funcionarios que revisten en los grados operativos superiores pueden concursar para el grado de Jefe, a no ser que el CDC apruebe una excepción.

El Congreso aprueba la siguiente propuesta:

- ✓ Que se permita concursar para la Jefatura a los grados intermedios que posean determinada antigüedad (esto se ha aplicado en la UDELAR para cargos de jefe en el interior).
- 3) Garantizar el efectivo desarrollo de la carrera funcional en lo relativo a la MOVILIDAD HORIZONTAL (sólo para el nivel operativo):
 - a) En el nivel operativo, acceder a la posibilidad de movilidad horizontal para poder cambiar de carrera funcional cuando el trabajador/a así lo desee o cuando le sea necesario por motivos de salud. Este proceso deberá respetar el debido procedimiento y se deberán facilitar los mecanismos de regularización formal, concursos cerrados, etc. Por otra parte se facilitarán posibilidades de capacitación y reconversión laboral a quienes así lo soliciten.
 - b) Acceder a la posibilidad de conseguir traslados a otra dependencia universitaria o sección, aun cuando mantenga el mismo cargo (escalafón y grado), por motivos de desarrollo personal, salud u otras razones particulares.
 - c) Se deberá facilitar y garantizar el proceso de los traslados en las situaciones de acoso, como medida de protección para las víctimas.
- 4) Garantizar la MEJORA SALARIAL, un nivel salarial acorde con la formación requerida y exigencias del cargo, y un sistema de compensaciones justo, transparente y auditable.
 - a) Mejorar el nivel salarial (lograr la meta de las 10 BPC en el grado de ingreso más bajo de la escala, y a partir de ahí corregir la escala). Esto implica, en algunos casos, reestructurar cargos asignándoles un salario mayor.
 - b) Reestructurar los cargos de los distintos escalafones, de forma de ajustar el grado correctamente al nivel de educación formal exigido.
 - c) Reestructurar los cargos de nivel de conducción de los distintos escalafones, de forma de ajustar el grado correctamente al nivel de exigencia del cargo.
 - d) Acceder a sistemas de incentivos salariales justos, transparentes y auditables.
 - e) Lograr el reconocimiento, como mérito y como incentivo salarial, por la acreditación de capacitación y formación formal, pero también por los conocimientos y competencias adquiridas en la experiencia laboral en la institución, aunque no se posea un certificado formal.
 - f) Debe crearse alguna compensación por trabajar los fines de semana y feriados (esto es aplicable al personal de vigilancia, rurales, y de la de salud, entre otros).
 - g) Las horas extras deben pagarse dobles.
 - h) Alcanzar el 100% del Salario vacacional
- 5) Garantizar el desarrollo de políticas de capacitación, formación y desarrollo personal para las trabajadoras/es.
 - a) Acceder a instancias de capacitación y formación, como parte de su actividad

- laboral y en horario de trabajo.
- b) Asegurar que la capacitación y el desarrollo de competencias laborales se asocie a los procesos de ascenso.
- 6) Garantizar el desarrollo de una carrera funcional con criterios que aseguren el respeto a los DERECHOS HUMANOS, la participación, la salud, seguridad e higiene laboral.
- a) Recibir un trato ético y justo en su trabajo, que garantice la prevención de todas las formas de acoso y discriminación.
 - b) Incorporar las normas actuales de seguridad e higiene en el trabajo.
 - c) Garantizar, en el marco de una política de derechos humanos, que quienes ejercen funciones de supervisión en la UDELAR tengan la capacitación previa y las competencias necesarias para gestionar personal.
 - d) Poder usufructuar políticas de bienestar social, con perfil de género y de derechos humanos.
 - e) Poder participar y opinar en los temas que hacen a la gestión cotidiana del trabajo, en todos los aspectos (planificación, organización, dirección y control)
 - f) Garantizar que se ejerza una negociación colectiva real, en materia de carrera no docente, y que se puedan firmar convenios colectivos sobre el tema.

7) En materia de nueva ESTRUCTURA ESCALAFONARIA TAS:

- a) Los cargos de carrera, tanto operativos como de conducción, deben ser provistos en efectividad (no deben ser de renovación, como ocurre en el escalafón R, u otras formas que se quieran implementar).
- b) Reagrupar los distintos escalafones de una forma más racional y ajustada a la realidad contemporánea.
- c) Elevar la categoría de servicios generales a oficio (¿higiene ambiental?). Deben ingresar además en efectividad. En caso de que ello no sea así, la antigüedad para los concursos debe contarse desde su efectivo ingreso a la UDELAR, y no desde la fecha de su presupuestación.
- d) Reestructurar el cargo de servicios generales de asepsia para que pueda ser un cargo de ingreso, y reestructurar a los funcionarios/as que actualmente ejercen dichas tareas, al grado que les corresponde (por competencia notoria).
- e) A los cargos de conducción, a los cuales se les haya comprobado situaciones de acoso o maltrato reiterado, se les podrá quitar la aptitud para tener personal a cargo. Se deberá establecer un procedimiento que cumpla con las garantías para todas las partes.

OTROS PUNTOS A CONSIDERAR:

- a) Proponer un escalafón Salud Asistencial. AFFUR, en términos generales, está de acuerdo, falta acordar con UTHC. En caso de que no se cree un escalafón salud, una alternativa sería crear una compensación por trabajar en la salud asistencial.
- b) Se debe reducir la jornada laboral a 6 horas diarias, sin reducción de salario.
- c) Se debe implementar, en forma regulada, modalidades de teletrabajo.

- d) Se deberá concretar y garantizar una política de capacitación para cumplir con la ley que establece que el 4% de los funcionarios/as deben ser discapacitados. Estas políticas deberán garantizar la debida inclusión laboral de las personas discapacitadas.
- e) Para los cargos de conducción debe existir una capacitación previa específica de prevención del acoso.
- f) En los concursos de ascenso para nivel de conducción debe evaluarse el tema del acoso.
- g) Los cargos que se han llamado, de acuerdo a las bases del concurso, para una determinada carga horaria, no podrán ser provistos por los servicios con cargos con una carga horaria inferior a la establecida en las bases.

OTRAS PROPUESTAS:

- 1) Crear una subcomisión de Gestión que pueda hacer un análisis comparativo de las cantidades de cargos por Sección de los últimos años y su posterior seguimiento.
- 2) Rechazar las unidades de gestión edilicias cuando asumen roles paralelos a las funciones de Intendencia.
- 3) Los directores generales deben ser cargos de carrera y efectivos.
- 4) Se debe implementar una forma regulada, por negociación colectiva, de modalidades de teletrabajo.
- 5) Mientras no se realice la reestructura escalafonaria los F7 pasen todos a ser F7 calificados. Misma tarea, misma remuneración
- 6) Capacitar a los funcionarios en lenguaje de señas.
- 7) Todos los funcionarios que concursen para cargos de conducción deben tener capacitación previa en Administración Básica de Personal: administración de RRHH, manejo de equipos, comunicación, motivación, resolución de conflictos

Resoluciones sobre el tema Reestructura del Plenario Federal de AFFUR del 9 demarzo 2022

- 1) Definir como estratégico coordinar con UTHC la presentación de propuestas acordadas entre los dos sindicatos no docentes.
- 2) Definir que el tema de la Reestructura Escalafonaria se acuerde por Negociación Colectiva y quede plasmado en un Convenio Colectivo. Esta condición es un asunto de principios para AFFUR.
- 3) El Convenio Colectivo debe negociar los aspectos estructurales del nuevo diseño del cuadro escalafonario, pero, además, en forma imprescindible, debe acordar algunas garantías mínimas en materia de aspectos salariales, política de concursos, capacitación y formación, evaluación del desempeño, movilidad en la carrera funcional, derechos humanos y prevención del acoso
- 4) Se acuerda discutir con UTHC una reorganización de los actuales escalafones y grados, que contemple las siguientes temáticas:
 - a) Discutir la reagrupación de los escalafones actuales, racionalizando y actualizando

los mismos a la realidad actual Esta propuesta contemplará la creación de un escalafón “salud” o “asistencial”.

- b) Definir lineamientos que faciliten la movilidad en la carrera, en particular de las carreras “ciegas” (carreras donde existen pocos funcionarios) las cuales tienen muy poca posibilidad de movilidad. Para ello deberá crearse, por convenio colectivo, una comisión de “categorización y análisis” que estudie las particularidades de cada carrera funcional.
- c) El escalafón R debe eliminarse de la nueva estructura escalafonaria y sus integrantes actuales redistribuirse en los nuevos escalafones que les corresponda.
- d) La reestructura, racionalización y normalización de los grados debe tener un impacto que implique siempre un aumento salarial para los involucrados.
- e) La movilidad ascendente debe favorecerse por concursos, idoneidad, reconocimiento de la capacitación y formación, o reestructura.
- f) El nivel de conducción, en todos los escalafones, debe racionalizarse, reestructurando los grados de forma que se reconozca esta función y se eliminen inequidades entre los distintos escalafones. La reestructura del área de conducción debe estar unida a la generación de políticas de prevención del acoso, y de capacitación en gestión de personal.
- g) La creación de un Escalafón Salud o Asistencial será para el Hospital de Clínicas y las facultades y servicios del área salud, con las especificaciones necesarias para estas tareas.
- h) Se deberá proponer la nueva estructura escalafonaria siguiendo las necesidades, y costearse la misma. En las próximas instancias de rendición de cuentas y presupuestales, deberá irse negociando su financiación con el Gobierno Nacional.

ACLARACIÓN CON RESPECTO AL CONCEPTO DE “MOVILIDAD” (mencionado en el punto 4 literal b)

La movilidad en la carrera funcional se refiere al concepto de movilidad vertical, lo que significa un ascenso, o movilidad horizontal, que significa cambiar de escalafón o carrera.

La movilidad, tanto vertical como horizontal, debe realizarse por concurso, ya sea de méritos y oposición, o sólo de méritos.

No tiene nada que ver este concepto de “movilidad”, con el concepto de flexibilización laboral, “polivalencia” o “multifunción”. La “polivalencia” o “multifunción” significa que un mismo funcionario realice diversas tareas que corresponderían a diversos escalafones o carreras. Por ejemplo, que un funcionario que tenga un cargo de vigilante, también haga tareas de mantenimiento. Esto implica una forma de flexibilización laboral.

La movilidad es otra cosa: significa, en el ejemplo anterior, que un funcionario que tiene un cargo de Vigilante concursa para un cargo de Manteniendo y si gana el concurso se pase para este cargo definitivamente, y ya no haga más tareas de Vigilante.

Resoluciones del Plenario Federal de AFFUR del día Miércoles 23 de Agosto de 2023.

Carrera no docente, se aprueba la siguiente moción:

- 1) Negociar, con las autoridades de la Udelar, un sistema de movilidad horizontal que no esté encorsetado por el actual sistema de escalafones y carreras, con el cual AFFUR tampoco está de acuerdo.
- 2) La definición de quienes se podrán presentar a cada llamado deberá acordarse caso a caso, en un proceso de estudio que deberá definirse por negociación colectiva, como lo establece la ley 18.508.
- 3) Se acuerda avanzar en la reagrupación de escalafones, como lo resolvió el Plenario Federal de AFFUR del 09/03/2022
- 4) Esta reagrupación de escalafones deberá generar un reordenamiento de los grados, de acuerdo al nivel de exigencia vigente, lo cual deberá implicar un incremento salarial para los funcionarios/as, el cual deberá llegar progresivamente a todos los escalafones.
- 5) Declaramos los siguientes criterios como de principios: a) La movilidad funcional no debe contemplar el pasaje de cargos docentes a no docentes; b) el escalafón R debe eliminarse.
- 6) Deberá crearse una comisión, por negociación colectiva, que estudie caso a caso la situación de los funcionarios que revisten en el escalafón R, para decidir su regularización (si ingresaron por concurso), o el pasaje a concurso de los mismos (si no ingresaron por concurso). Todos los cargos del R deben pasar a cargos de carrera

Resoluciones del Plenario Federal Extraordinario de AFFUR del día Jueves 5 de Octubre 2023.

- 1) Rechazar los dos documentos borrador presentados por DEETAS.
- 2) Encomendar a la Mesa Ejecutiva que solicite al MTSS una instancia tripartita de negociación.
- 3) El Plenario toma conocimiento y se da por enterado de las renunciaciones de Manuel Menéndez y Victoria Amaro a la delegación en la Comisión DEETAS por parte de AFFUR.
- 4) Incluir en el primer punto del próximo Plenario elegir un delegado a DEETAS que sea integrante del Plenario Federal.
- 5) Las discusiones de temas que afecten a los funcionarios en general, estructura y salario deben ser en forma pública
- 6) El nuevo sistema no puede implicar rebajas salariales para los funcionarios
- 7) Todo sistema de compensaciones debe basarse en compensar funciones o tareas y no a las personas
- 8) La discusión del sistema de compensaciones debe procesarse a posterior a la de la readecuación de la escala salarial
- 9) No debe existir incompatibilidad entre la extensión horaria a 48 hs y cualquier sistema de compensaciones, ya que una cosa refiere a tareas o responsabilidades y la otra a tiempo de trabajo