

	Expediente Nro. 001010-000190-23 Actuación 1	Oficina: PRO RECTORADO DE GESTION Fecha Recibido: 30/10/2023 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Se tomó conocimiento, pase a la División Secretaría General - CDG.

Firmado electrónicamente por LUIS VÍCTOR LEOPOLD COSTÁBILE el 08/11/2023 10:46:19.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
estructura escalafonaria doc 1.pdf	216 KB	30/10/2023 14:59:58
estructura escalafonaria doc 2.pdf	76 KB	30/10/2023 14:59:58
estructura escalafonaria doc 3.pdf	15 KB	30/10/2023 14:59:58

PRORRECTORADO
DE GESTIÓNUNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Montevideo, 25 de octubre de 2023

Sr Prorrector de Gestión
Prof. Luis Leopold

ASUNTO: DEETAS subgrupo de Estructura Escalafonaria

Me dirijo a Ud en referencia a la labor de **la comisión encargada de elaborar una propuesta de rediseño organizacional y de estructura escalafonaria técnico, administrativa y de servicios (DEETAS)**.

Como se recordará, en fecha 29 de agosto de 2022, esta comisión remitió un informe al CDG en el que se plasmaban un conjunto de acuerdos generales en cinco áreas temáticas: Evaluación del Desempeño, Capacitación y Formación, Movilidad Horizontal y Vertical, Estructura Salarial y Estructura Escalafonaria.

En dicha oportunidad, el CDG aprobó dicho informe y le encomendó a la comisión la conformación de cinco subgrupos a fin de encargarles la elaboración de propuestas para cada área temática.

En ese marco y cumplido un año de labor en el que se ha desarrollado la tarea encomendada, los subgrupos han elaborado sus informes acerca del tratamiento de los temas a su cargo y han formulado propuestas. Todo ello ha sido considerado y aprobado por el DEETAS y, en esta ocasión, **le remito en este expediente lo que corresponde al subgrupo de Estructura Escalafonaria a efectos de la consideración y eventual aprobación por el CDG.**

Dra Panambi Abadie

Asistente académica del Prorrector



Tel: 091 514 997



prgestion@udelar.edu.uy
www.gestion.udelar.edu.uy



Alberto Lasplacas 1620. Campus universitario
Luisi Janicki: pioneras universitarias
Montevideo, Uruguay / C.P. 11600

**COMISIÓN DE DISEÑO DE LA ESTRUCTURA ESCALAFONARIA DEL PERSONAL
TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS (DEETAS)**

**INFORME DEL
SUBGRUPO ESTRUCTURA ESCALAFONARIA**

Octubre de 2023

1. ANTECEDENTES

En 2020, el Consejo Delegado de Gestión creó la comisión Comisión de Diseño de la Estructura Escalafonaria del personal Técnico, Administrativo y de Servicios (DEETAS) con el objetivo de elaborar una propuesta de rediseño organizacional y de estructura escalafonaria técnica, administrativa y de servicios (Res. 1 CDG 05/10/20). Dicha comisión se integró con representantes de los órdenes, Áreas, Agronomía Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR), Comisión Coordinadora del Interior, Rectorado, Prorectorado de Gestión y las Direcciones Generales de Planeamiento, Jurídica, Administración Financiera y Personal.

Su trabajo se extendió hasta 2022 y sus resultados se reflejaron en una serie de acuerdos básicos a modo de líneas fuerza generales, con relación a temáticas como capacitación y formación, evaluación del desempeño, movilidad, estructura salarial y estructura escalafonaria TAS, que, se entendió, podrían orientar la propuesta de rediseño de la Estructura Escalafonaria TAS en forma articulada, con una consideración y perspectiva sistémica.

Dichos acuerdos se plasmaron en un informe que fue aprobado por el Consejo Delegado de Gestión que se incluye en el ANEXO 1. Al mismo tiempo, ese órgano dispuso la creación de cinco subgrupos integrados por los colectivos representados con el objetivo de elaborar propuestas en las distintas áreas temáticas mencionadas anteriormente. Asimismo, le encomendó al Prorectorado de Gestión la puesta en funcionamiento, el seguimiento y coordinación de los subgrupos creados y le solicitó al grupo DEETAS que mantuviera su integración y funcionamiento, oficiando como referente y asesor del CDG respecto a las líneas aprobadas (resolución 1 CDG del 29/08/22).

**2. PROCESO DE TRABAJO EN EL SUBGRUPO DE ESTRUCTURA
ESCALAFONARIA**

1. Durante su labor, iniciada en el mes de noviembre de 2022, el subgrupo trató los puntos que le fueron asignados mediante la resolución del Consejo Delegado de Gestión.

a saber:

Punto: "Simplificar la estructura con el fin de generar desarrollo y mejores condiciones para la movilidad horizontal"

En este punto se trabajó, inicialmente, en torno a la idea expresada en los intercambios desarrollados en la comisión DEETAS orientados a atender una propuesta de reducir el número de escalafones a tres (técnico, administrativo y de servicio) en la que se integraría a los actuales de la siguiente manera:

A+B+D (determinados)

C

D (determinados) +E+F

Sin embargo, un informe de los integrantes designados por la Dirección General Jurídica aclaró que una modificación de la estructura escalafonaria de la Universidad requeriría de un cambio legal puesto que la actual está establecida en la ley Nro. 15.809 que dispone el régimen escalafonario que se aplica a los incisos 02 al 26, siendo que éste último es el que corresponde a la Universidad de la República.

A su vez, aún cuando la Universidad solicitara quedar afuera de este régimen escalafonario (a fin de proceder a introducir los cambios antes mencionados), dichos técnicos opinaron que, si la UdelaR tuviera una estructura escalafonaria diferente al del resto de la administración pública se ocasionarían problemas en diversos aspectos.

En ese marco, el subgrupo desechó la posibilidad de continuar con el análisis de una reducción del número de escalafones y continuar con el intercambio acerca de cómo viabilizar lo encargado por la comisión DEETAS ("simplificar la estructura con el fin de generar desarrollo y mejores condiciones para la movilidad horizontal") sin cambiar la estructura escalafonaria actual, impulsando propuestas para favorecer las condiciones de movilidad horizontal.

Por tal motivo, la labor del subgrupo se concentró en considerar alternativas que permitieran favorecer la movilidad entre escalafones. A tales efectos se recibieron informes técnicos de la Dirección General de Personal que permitieron conocer ejemplos de cómo opera este tipo de movilidad en otros organismos, así como las posibles modalidades a adoptar para hacerla posible.

El subgrupo coincidió finalmente en que, en principio, el ascenso en la carrera funcional no debería estar atado a los escalafones y que aspira a que, a los concursos de ascenso, se puedan presentar todos los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos para el desempeño del cargo, que podrían ser: contar con determinada formación (tal el caso de los escalafones A, B y de oficios) o determinada experiencia anterior (por ejemplo: para los cargos de conducción de Director contar con experiencia en cargos de conducción) o determinada antigüedad, entre otros.

Se consideró que los requisitos para que una persona pueda postular deben relacionarse al perfil y las obligaciones del cargo y que, tal definición, debe hacerse caso a caso.

Finalmente, se recordó que, a solicitud del subgrupo del DEETAS sobre Capacitación y Formación, la Escuela de Gobierno está trabajando en la confección de un programa de formación para la conducción, cuyo cursado y aprobación sería un requisito para postular en un concurso de ascenso a un cargo de conducción. Este aspecto debería incluirse como un requisito para los cargos de ascenso en los niveles de conducción.

Cabe consignar, que próximo a la finalización de la labor del subgrupo, llegó a su consideración el texto del proyecto de Ley de Rendición de Cuentas que ingresó a la consideración del Parlamento (<https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/tematica/rendicion-cuentas-balance-ejecucion-presupuestal>) en cuyo articulado se prevé la creación de un sistema escalafonario para los funcionarios del Poder Ejecutivo que se integra por los siguientes escalafones: PT, Profesional y Técnico, AE, Administrativo y Especializado y SG, Servicios Generales a implementarse de manera gradual.

Ante ello, se entendió que, si bien la creación de este sistema escalafonario no comprende a la Universidad de la República (comprende a los funcionarios del Poder Ejecutivo), sí la posiciona en condiciones de comenzar a trabajar en un sistema similar, con una estructura escalafonaria más reducida, considerando las características particulares de la Universidad.

Esta labor podría ser encomendada por las autoridades a las oficinas especializadas de la Dirección General de Personal, dado que ya ha existido una voluntad expresada por el DEETAS de la necesidad de ir en ese sentido.

Debe constar que, en este punto, la Dirección General Jurídica y la Dirección General de Personal elaboraron un informe que se incluye en el **ANEXO**.

Punto: "Estudiar las situaciones funcionales en cargos de conducción, a los cuales se les haya probado mediante un procedimiento con las debidas garantías, que han mantenido prácticas de acoso o son probadamente incapaces para ejercer sus cargos".

El subgrupo analizó exhaustivamente este complejo tema y, ante la convicción que no podía ser analizado desde una sola perspectiva, recabó asesoramientos de la Presidenta del Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario, de la Coordinadora de la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación y del Prorector de Gestión.

Una vez realizadas estas consultas, concluyó en que -probablemente- estos asuntos se deban atender mediante nuevos procedimientos puesto que los ya existentes no permiten un abordaje adecuado.

En ese sentido, expresó a la comisión DEETAS que sería necesario visibilizar el asunto y le recomendó la creación de un ámbito en el que se lo pueda tratar desde un abordaje técnico, como un problema contextual y organizacional. A tales efectos, opinó que se podría solicitar a la Facultad de Psicología que desarrolle un foro (u otra actividad técnico-académica) en el que diversos invitados, Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario, de la Coordinadora de la Unidad Central de Violencia, Acoso y Discriminación y del Prorectorado de Gestión traten el asunto y propongan modalidades para su abordaje.

Punto: "Estudiar la posibilidad de crear estructuras matriciales o fortalecer las existentes y que los funcionarios/as TAS puedan participar, en parte de su carga horaria, en proyectos asociados a estas estructuras matriciales".

El subgrupo analizó distintas posibilidades de trabajo a través de esta modalidad. Se realizaron varias presentaciones concluyendo en la necesidad y conveniencia de operar y fomentar esta forma de trabajo.

Punto: "Redefinir los requisitos de formación y capacitación mínimos para el ingreso como funcionario/a TAS a la Udelar".

Se entendió que el tema ha sido tratado en ámbitos de gobierno universitario y que, por ello, no correspondía formular un pronunciamiento del subgrupo. En todo caso, se concluyó que, en general y salvo excepciones, es razonable que aumenten los niveles de exigencia para el ingreso a la administración, dado que la complejidad de las tareas de gestión es creciente.

A su vez, el subgrupo entendió necesario expresarse sobre la necesidad de que la conducción universitaria priorice que la administración pueda contar con las herramientas indicadas para que se pueda verificar, a cabalidad, que los postulantes a ingresar cuenten con la formación requerida para el perfil del cargo.

CONSIDERACION DE LA PROPUESTA POR LA COMISION DEETAS Y RECOMENDACIONES AL CDG

El subgrupo elaboró un informe final que fué remitido a la consideración de la comisión DEETAS la que adoptó los siguientes acuerdos que se elevan al Consejo Delegado de Gestión recomendando cursos de acción para el abordaje de estas temáticas, a saber

En referencia al punto: "Simplificar la estructura con el fin de generar desarrollo y mejores condiciones para la movilidad horizontal", se acordó:

Acompañar la propuesta del Subgrupo de Estructura Escalafonaria y en consecuencia recomendar que:

-se establezca que, en los llamados a concurso de ascenso, estén habilitados a presentarse todos los funcionarios que reúnan los requisitos establecidos aun cuando no provengan del mismo escalafón;

- se encomiende a la Dirección General de Personal y la Dirección General Jurídica a que analicen y establezcan las condiciones que permitan instrumentarlo considerando los fundamentos constitucionales, legales y de principios generales de derecho, así como por las razones de gestión de personal correspondientes, recomendando la adopción de las reglas básicas generales que deban cumplir los aspirantes a concursos de ascensos, como por ejemplo: antigüedad, escalafones, carreras desde los cuales se podría concursar mediante Estatuto u Ordenanza.

En referencia al punto “ Estudiar las situaciones funcionales en cargos de conducción, a los cuales se les haya probado mediante un procedimiento con las debidas garantías, que han mantenido prácticas de acoso o son probadamente incapaces para ejercer sus cargos” se acordó:

Acompañar la propuesta del Subgrupo de Estructura Escalafonaria y, en consecuencia, recomendar al CDG que solicite a la Facultad de Psicología el desarrollo de actividades técnico-académicas en las que se trate el asunto y se propongan modalidades para su abordaje.

En referencia al punto “Estudiar la posibilidad de crear estructuras matriciales o fortalecer las existentes y que los funcionarios/as TAS puedan participar, en parte de su carga horaria, en proyectos asociados a estas estructuras matriciales” se acordó:

Acompañar la propuesta del Subgrupo de Estructura Escalafonaria y en consecuencia, reafirmar la necesidad y conveniencia de operar y fomentar el trabajo en proyectos asociados a estructuras matriciales.

En referencia al punto “Redefinir los requisitos de formación y capacitación mínimos para el ingreso como funcionario/a TAS a la Udelar” se acordó:

Acompañar las expresiones del Subgrupo de Estructura Escalafonaria considerando que, en general y salvo excepciones, es razonable que los niveles de exigencia para el ingreso a la administración aumenten en la medida que se incrementa la complejidad de las tareas de gestión.

Agradecer al Subgrupo de Estructura Escalafonaria por la labor desarrollada y valorar especialmente el apoyo técnico brindado por la Unidad Central sobre Violencia, Acoso y Discriminación, la Dirección General de Personal, el Servicio Central de Inclusión y Bienestar Universitario y la Dirección General Jurídica.

ANEXO
(INFORME DE DIRECCION GENERAL JURIDICA
Y DIRECCION GENERAL DE PERSONAL)

El artículo 61 de la Constitución establece que la reglamentación del derecho al ascenso es de contenido estatutario, así como las condiciones de ingreso y permanencia.

Es así que debe estar reglamentado, y por tanto debe de precisarse en una norma general (Estatuto y Ordenanza) las reglas básicas para los ascensos, esto es por ejemplo antigüedad, escalafón y nivel de carrera desde el cual puede concursarse no siendo posible que se establezca caso a caso.-

Debe advertirse además que la modificaciones estatutarios por imperio de la ley organica no son retroactivas lo que da seguridad y garantías a los funcionarios, siendo este otro argumento que impide el establecimiento caso a caso.

Además del impedimento constitucional y legal puede generar denuncias por desviación, abuso o exceso de poder, conspirando contra la transparencia del sistema.

El perfil del cargo debe establecerse cuando éste se crea, no en cada llamado, lo que protege a los funcionarios que tienen expectativa de presentarse.- La descripción del cargo que se usa para los llamados de ingreso o de ascenso se va variando de acuerdo al cambio de funciones y la inclusión de tecnología a los procesos de trabajo.e todas maneras los cambios no son tan radicales , hay una continuidad que hace que funcionarios que ocupen un cargo igual como producto de diferentes llamados, pueden considerarse en la mismo conjunto (por ejemplo, se pueden trasladar sin limitaciones)

De lo que surge del texto lo que si podría estar en las bases es la formación que tendrían que tener los aspirantes, sin perjuicio de los requisitos legales establecidos para cada escalafón.

No se aclara si se excluye al Escalafón R, pero por su naturaleza y regulación parecería que no debiera estar incluido en estas disposiciones

Se debe prever un régimen de transición: estas nuevas disposiciones no deben comprender a llamados en curso ni a aquellos llamados que están a la espera de disponibilidad presupuestal.

Tener en cuenta que habría que hacer una nivelación de grados para ver en el escalafón correspondiente desde cual grado concursar para otro escalafón diferente. Esto se podría resolver determinando el nivel desde donde se puede concursar sin hacer referencia al grado (por ejemplo: Nivel Operativo III para concursar a Nivel Operativo I de otro escalafón o carrera)

	Expediente Nro. 001010-000190-23 Actuación 2	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDG Fecha Recibido: 08/11/2023 Estado: Reservado
--	---	---

TEXTO