

Decreto N° 195/021

APROBACION DEL PRESUPUESTO OPERATIVO DE LA ADMINISTRACION NACIONAL DE CORREOS. EJERCICIO 2021

Documento Actualizado

Promulgación: 23/06/2021
Publicación: 05/07/2021

El Registro Nacional de Leyes y Decretos del presente semestre aún no fue editado.

VISTO: El Proyecto de Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones de la Administración Nacional de Correos, correspondiente al ejercicio 2021;

RESULTANDO: I) Que el Poder Ejecutivo contó con el asesoramiento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, no formulando observaciones al proyecto de Presupuesto mencionado;

II) Que por Resolución de fecha 2.09.2020 el Tribunal de Cuentas emitió su dictamen constitucional respecto al proyecto de Presupuesto efectuando las siguientes observaciones: "2.7) No se da cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 5 de la Ley 16.211 por cuanto presupuestan actividades que no pueden ser cubiertas con los ingresos directos generados por las mismas, ni se da cumplimiento a los extremos requeridos por dicha norma para que ello resulte posible:

a) Resolución fundada por el directorio

b) Que el Organismo en su conjunto sea superavitario o la Ley le otorgue un subsidio directo para desarrollar la actividad; 2.8) No se ha dado cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 752 de la Ley N° 18.719 en lo que respecta a que se deben suscribir los Compromisos de Gestión con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), debiéndose contar con informe previo y favorable de estos últimos Organismos y 2.18) En las normas de ejecución proyectadas no se incluye ninguna previsión respecto a las tarjetas corporativas cuyo Reglamento fuera remitido oportunamente, habiéndose expedido este Tribunal por Resolución No. 1147/19 del 8/05/2019 y Resolución No. 2136/19 del 4/09/2019.";

III) Que con fecha 17 de marzo de 2021, el Tribunal de Cuentas emite 2° dictamen por el cual acepta el levantamiento de la observación reseñada en el numeral II);

CONSIDERANDO: Que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha emitido

su informe y el Tribunal de Cuentas su dictamen;

ATENTO: A lo establecido en al Artículo N° 221 de la Constitución de la República;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

Artículo 1

Apruébanse las partidas presupuestales correspondientes al Presupuesto de Recursos, Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones de la Administración Nacional de Correos correspondientes al ejercicio 2021, de acuerdo con el siguiente detalle (en pesos uruguayos):

Concepto	Monto en pesos
INGRESOS	1.358.688.060
EGRESOS	2.804.907.023
- Operativos	2.652.545.394
- Operaciones financieras	69.405.453
- Inversiones	82.956.176
DÉFICIT PRESUPUESTAL	-1.446.218.963
FINANCIAMIENTO	1.446.218.963
Rentas Generales	1.465.218.400
Disminucion de disponibilidades	-18.999.438

Artículo 2

La apertura según conceptos, así como los niveles de precios a los cuales se expresan las citadas partidas, son los siguientes:

PESOS	PESOS
1 - A - INGRESOS.	1.358.688.060
Ingresos del Giro	1.358.184.980
Servicios de Correspondencia	807.890.025
Servicios de Logística	220.648.686
Servicios Transaccionales	16.817.669
Servicios Digitales	14.163.121
Filatelía.	4.453.619

Tasa de Financiamiento SPU	294.211.860	
Ingresos ajenos al giro		503.080
B. FINANCIAMIENTO		1.465.218.400
Financiamiento Rentas Generales	1.465.218.400	

2 - DIFERENCIA ENTRE INGRESOS Y EGRESOS 18.999.437

I - TOTAL DE RECURSOS.	2.823.906.460
------------------------	---------------

GRUPO	DENOMINACION	\$	\$
II -	PRESUPUESTO OPERATIVO GLOBAL		2.652.545.394
0	SERVICIOS PERSONALES		1.986.143.370
01	Retribuciones de Cargos Permanentes.	448.173.447	
011	Sueldos Básicos de cargos.	355.368.936	
011000	Sueldos Básicos Cargos Presupuestados.	351.124.860	
011001	Directorio.	4.244.076	
012000	Incremento por Mayor Horario Permanente.	91.342.611	
015000	Por Gastos de Representación en el País c/Aportes.	730.950	
016000	Por Gastos de Representación en el País s/Aportes.	730.950	
02	Retrib. Personal Contratado Funciones Permanentes.	118.488.009	
021000	Sueldos Básicos de Funciones Contratadas.	98.964.624	
022000	Incremento por Mayor Horario Permanente.	19.523.385	
03	Ret. Personal Contratado Funciones No Permanentes.	-	
031000	Retribuciones Zafrales y Temporales.	-	
038000	Compensación Alta Especialización estratégica.	-	
04	Retribuciones Complementarias.	706.110.717	
042	Compensaciones.	509.100.891	
042142	Compensación por Vivienda c/Aportes.	-	
042142	Compensación por Vivienda s/Aportes.	-	
042005	Compensación Gerencial por Cumplimiento de Metas.	2.700.000	

042013	Por Dedicación Especial.	3.338.951
042019	Compensación a la Tarea - Supervisión.	56.938.968
042020	Mantenimiento Retributivo Productividad.	-
042026	Compensación por Tareas Docentes.	35.468
042036	Comisión por Ventas.	12.036.237
042088	Compensación Desempeño Secretaría.	3.995.770
042094	Compensación Altos Ejecutivos.	51.175
042620	Compensación Personal.	20.387.969
042625	Compensación a la Tarea.	140.397.162
042087	Comp. por Cumplimiento de Metas, Rendimiento, Productividad o Desempeño.	269.219.191
043	Productividad y Dedicación.	118.106.371
043000	Incentivo a la Productividad - Sistema de Remuneración Variable.	118.106.371
044	Antigüedad.	33.430.477
044000	Prima por Antigüedad - Sueldos Presupuestados.	31.793.876
044001	Prima por Antigüedad - Directores.	59.651
044003	Prima por Antigüedad - Sueldos Contratados.	1.576.950
045	Complementos.	24.413.626
045005	Quebranto de Caja.	24.413.626
046	Subrogación y Acefalías.	20.330.016
046001	Diferencia por Subrogación.	20.330.016
047	Equiparación.	729.336
047001	Por Equiparación de escalafones/funciones/clases.	729.336
048	Aumentos Especiales.	-
048018	Aumento Salarial Decreto N°256/004.	-
05	Retribuciones Diversas Especiales.	156.887.246
052001	Por Trabajo en Horas Nocturnas.	2.512.959
053000	Licencias Generadas y no Gozadas.	8.168.301
057001	Becas y Pasantías.	6.577.296
058001	Horas Extras Comunes.	4.214.666
058002	Horas Extras Nocturnas.	444.944
575001	Titulares de Cargos Políticos.	353.616
059	Sueldo Anual Complementario.	134.615.464

059000	Sueldo Anual Complementario - Personal Presupuestado	105.714.432
059001	Sueldo Anual Complementario - Directorio	419.556
059003	Sueldo Anual Complementario - Particular Confianza	515.639
059004	Sueldo Anual Complementario - Personal Contratado.	27.417.728
059005	Sueldo Anual Complementary - Personal Zafral o Temporal.	-
059006	Sueldo Anual Complementary - Personal Becario y Pasantías.	548.108
06	Beneficios al Personal.	322.940.736
064000	Prima por prestaciones.	36.848.448
067001	Compensación por Alimentación - Presupuestados.	220.851.648
067002	Compensación por Alimentación - Contratados.	65.240.640
067003	Compensación por Alimentación - Zafrales o Temporales.	-
07	Beneficios Familiares.	15.223.270
071000	Prima por Matrimonio.	65.112
072000	Hogar Constituido.	14.868.840
073000	Prima por Nacimiento.	65.112
074000	Prestaciones por Hijo.	224.206
08	Cargas legales sobre Servicios Personales.	212.019.821
081000	Aporte Patronal al Sistema de Seguridad Social.	131.250.077
086000	Aporte Patronal F.R.L.	466
087000	Aporte Patronal al FONASA.	80.769.278
09	Otras retribuciones.	6.300.124
092099	Personal Confianza Art. 23 Ley 17556.	5.834.052
095002	Contratos a Término.	466.072
1	BIENES DE CONSUMO	64.277.927
2	SERVICIOS NO PERSONALES	596.829.675
5	TRANSFERENCIAS	647.747
7	GASTOS NO CLASIFICADOS	4.646.675
	PRESUPUESTO OPERATIVO GLOBAL	2.652.545.394

III - SERVICIO DE DEUDA		69.405.453
6	INTERESES Y OTROS GTOS DE DEUDA	11.549.186
61	Intereses y otros Gastos Deuda Interna.	11.549.186
64	Intereses y Gastos de la Deuda Externa.	-
8	APLICACIONES FINANCIERAS	57.856.267
81	Amortizaciones de la Deuda Interna.	57.856.267
82	Amortización de la Deuda Externa.	-
IV - INVERSIONES		82.956.176
RUBRO	DENOMINACION	\$ \$
0	SERVICIOS PERSONALES.	-
1	BIENES DE CONSUMO	2.887.911
2	SERVICIOS NO PERSONALES.	37.509.515
3	MAQUINARIA Y EQUIPOS	42.558.750
PRESUPUESTO GLOBAL		2.804.907.023

Artículo 3

(Nivel de Precios). Las asignaciones correspondientes al componente en moneda extranjera están estimadas a la cotización de US\$ 1=\$ 41,5 (pesos uruguayos cuarenta y uno, por cada dólar estadounidense).

Las asignaciones en moneda nacional están expresadas:

a - Salarios y demás conceptos vinculados a nivel de en pesos de Enero - Junio de 2020.

b - Las correspondientes a gastos de funcionamiento e inversiones: IPC promedio Enero - Junio 2020: 212.

c - Las Tarifas: al último precio vigente en el período Enero - Junio de 2020.

Artículo 4

(Adecuación del Grupo 0 "Servicios Personales") El Directorio del Organismo podrá proponer adecuaciones del Rubro 0 "Retribución de Servicios Personales", con el fin de ajustar las retribuciones de su personal, considerando los resultados del proceso de reformulación organizativa. Para ello se tendrá en cuenta la variación del Índice General de Precios al Consumo confeccionado por el Instituto Nacional de Estadística, las disponibilidades financieras de la Administración y la política del Poder Ejecutivo en la materia.

Artículo 5

(Actualización de Ingresos y Asignaciones Presupuestales) Cada actualización de los ingresos y de las asignaciones presupuestales de los grupos de gastos e inversiones, se realizará ajustando los duodécimos de cada objeto para el período que resta hasta el fin del ejercicio, de forma de obtener al fin de éste las partidas presupuestales a precios promedio corrientes del año. Dichos ajustes se realizarán en función de los aumentos salariales dispuestos y la variación estimada del Índice de Precios al Consumo y el Tipo de Cambio promedio para dicho período, que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicará a los Entes Industriales, Comerciales y Financieros del Estado, en un plazo no mayor de 15 días y a partir de la vigencia del incremento salarial. El Directorio a su vez, en un plazo no mayor de 30 días, deberá elevar la adecuación a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a efectos de proceder a su previo informe favorable; obtenido el mismo registrarán las partidas adecuadas las que serán comunicadas por la ANC al Tribunal de Cuentas dentro de los 15 días subsiguientes para su conocimiento, de corresponder. El Directorio podrá delegar tal función en la figura del Gerente General.

Artículo 6

(Trasposiciones de Grupos en el Presupuesto Operativo) Las trasposiciones de créditos asignados a gastos de funcionamiento registrarán hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio.

Sólo se podrán trasponer créditos no estimativos y con las siguientes limitaciones:

1. Los correspondientes al Grupo 0 "Servicios Personales" que incluye Cargas Legales sobre Servicios Personales y Beneficios Familiares en lo relativo a beneficios sociales, no se podrán trasponer ni recibir trasposiciones de otros grupos, salvo disposición expresa.
2. Dentro del Grupo 0 "Servicios Personales", podrán trasponerse entre sí, siempre que no pertenezcan a los objetos de los Subgrupos 01, 02 y 03 y se trasponga hasta el límite del crédito disponible no comprometido.
3. Los objetos del subgrupo 5.5 "Transferencias Corrientes a Instituciones sin fines de lucro" y de los Grupos 6 "Intereses y Otros Gastos de Deuda" y 8 "Aplicaciones Financieras" no podrán ser traspuestos.
4. El Grupo 7 "Gastos no Clasificados" no podrá recibir trasposiciones.
5. Los créditos destinados para suministros de organismos o dependencias del Estado, personas jurídicas de derecho público no estatal y otras entidades que presten servicios públicos nacionales, empresas estatales y paraestatales, podrán trasponerse entre sí.
6. Las partidas de carácter estimativo no podrán reforzar otras partidas

ni recibir trasposiciones. Los créditos de los objetos 211 "Teléfono, telégrafo y similares", 212 "Agua", 213 "Electricidad", 248 "Correspondencia, encomiendas contratadas fuera del país", se considerarán con carácter no limitativo, siendo por ende no reforzantes pudiéndose adecuar su monto de acuerdo al volumen de actividad, dando conocimiento al Tribunal de Cuentas y a la Oficina de

Planeamiento y Presupuesto.

7. Los objetos de los Sub-Grupos 01,02 y 03 podrán ser traspuestos entre distintos programas cuando la referida trasposición se realice a efectos de identificar la asignación del costo del puesto de trabajo al programa.

La reasignación autorizada debe realizarse considerando todos los conceptos retributivos inherentes al cargo, función contratada o de carácter personal, así como el sueldo anual complementario y las cargas legales correspondientes. Esta reasignación no implicará modificación en la estructura de cargos prevista presupuestalmente.

Las trasposiciones se realizarán como se determina a continuación:

1. Dentro de un mismo programa, con la aprobación del Directorio y su comunicación a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas. El Directorio podrá delegar tal función en la figura del Gerente General.

2. Entre diferentes programas, con la autorización del Directorio, previo

informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y posterior comunicación al Tribunal de Cuentas.

Artículo 7

(Trasposiciones de Grupos en el Presupuesto de Inversiones) Las inversiones se regularán en lo pertinente, por las normas dispuestas en el Decreto N° 342/997 de 17 de setiembre de 1997, sus modificativos y concordantes, excepto en lo concerniente a trasposiciones de asignaciones presupuestales que se ajustarán a las siguientes disposiciones:

1. Las trasposiciones de asignaciones presupuestales entre proyectos de un mismo programa, serán autorizadas por el Directorio y deberán ser comunicadas a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.

2. Las trasposiciones de asignaciones presupuestales entre proyectos de distintos programas, requerirán autorización del Poder Ejecutivo, previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

y

del Tribunal de Cuentas. La solicitud deberá ser presentada ante la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en forma fundada e identificando en que medida el cumplimiento de los objetivos de los

- programas y proyectos reforzantes y reforzados se verán afectados por la trasposición solicitada.
3. Toda trasposición entre proyectos de inversión que implique cambio de fuente de financiamiento deberá contar con el informe previo y favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Tribunal de Cuentas. Los cambios de fuente de financiamiento sólo se podrán autorizar si existe disponibilidad suficiente en la fuente con la cual se financia.
4. Las asignaciones presupuestales aprobadas para proyectos de inversión financiados total o parcialmente con endeudamiento externo, no podrán ser utilizadas para reforzar asignaciones presupuestales de proyectos financiados exclusivamente con recursos internos.

Artículo 8

(Escala de sueldos y horario). El horario normal de trabajo de los funcionarios presupuestados y contratados de la Administración será de treinta (30) horas semanales de labor y los sueldos básicos correspondientes a esos horarios, expresados a precios de Enero de 2020 y considerados los topes legales de retribuciones máximas para servicios personales (artículo 16 de la Ley 18996 para los integrantes del Directorio; serán los siguientes:

Escalafón	Grado	Sueldo Básico
DIRECCIÓN		
Presidente	18	129.119
Vicepresidente	17	112.277
Director	17	112.277
Secretario General	15	71.055
GERENCIAL		
Gerente General	16	96.458
Gerente de Área	15	71.055
Gerente de División Téc. Prof.	14	54.151
Responsable de Proyecto	14	54.151
Gerente de División	13	42.264
TÉCNICO PROFESIONAL - A		
Jefe de Departamento Téc. Prof.	13	42.264
Jefe de Departamento I	12	38.952
Jefe de Departamento II	11	36.574
Jefe de Sección I	10	34.182

Jefe de Sección II	9	32.095
Profesional I	8	29.997
Profesional II	7	28.167
Profesional III	6	26.447
TÉCNICO PROFESIONAL - B		
Jefe de Departamento I	12	38.952
Jefe de Departamento II	11	36.574
Jefe de Sección I	10	34.182
Jefe de Sección II	9	32.095
Técnico I	7	28.167
Técnico II	6	26.447
Técnico III	5	24.658
ADMINISTRATIVO - C		
Jefe de Departamento I	12	38.952
Jefe de Departamento II	11	36.574
Jefe de Sección I	10	34.182
Jefe de Sección II	9	32.095
Supervisor I	8	29.997
Supervisor II	7	28.167
Supervisor III	6	26.447
Administrativo I	4	23.044
Administrativo II	3	21.537
Administrativo III	2	20.128
ESPECIALIZADO POSTAL - S		
Jefe de Departamento I	12	38.952
Jefe de Departamento II	11	36.574
Jefe de Sección I	10	34.182
Jefe de Sección II	9	32.095
Supervisor I	8	29.997
Supervisor II	7	28.167
Supervisor III	6	26.447
Oficial Postal	5	24.658
Oficial Postal I	4	23.044
Oficial Postal II	3	21.537
Oficial Postal III	2	20.128

Oficial Postal IV	1	18.811
ESPECIALIZADO - D		
Jefe de Departamento I	12	38.952
Jefe de Departamento II	11	36.574
Jefe de Sección I	10	34.182
Jefe de Sección II	9	32.095
Supervisor I	8	29.997
Supervisor II	7	28.167
Supervisor III	6	26.447
Especialista I	4	23.044
Especialista II	3	21.537
Especialista III	2	20.128
OFICIOS - E		
Jefe de Departamento I	12	38.952
Jefe de Departamento II	11	36.574
Jefe de Sección I	10	34.182
Jefe de Sección II	9	32.095
Supervisor I	8	29.997
Supervisor II	7	28.167
Supervisor III	6	26.447
Oficial I	4	23.044
Oficial II	3	21.537
Oficial III	2	20.128
SERVICIOS - F		
Supervisor I	8	29.997
Supervisor II	7	28.167
Supervisor III	6	26.447
Auxiliar I	3	21.537
Auxiliar II	2	20.128
Auxiliar III	1	18.811
BECARIOS		
Beca Universitaria	-	30.708
Prog. Yo Estudio y Trabajo		18.076

Artículo 9

(Funciones de Nivel Gerencial y Supervisiones) El Directorio de la Administración podrá reglamentar el régimen general del Escalafón Gerencial y de los cargos de supervisión dentro de los diferentes escalafones.

Hasta tanto esto no se produzca, las funciones del Escalafón Gerencial, podrán proveerse por concurso, de acuerdo a lo establecido por las reglamentaciones vigentes y considerando las autonomías constitucionales que competen a esta Administración, con excepción de la función de Secretario General que se proveerá, con la autorización legal pertinente, de acuerdo al régimen de particular confianza.

Los funcionarios que fueren designados para ocupar funciones en el Escalafón Gerencial, quedarán suspendidos en el ejercicio de su cargo o funciones anteriores, durante todo el período que se desempeñaren en el citado Escalafón. La totalidad de las funciones desempeñadas por el nivel gerencial serán evaluadas periódicamente en función de sus competencias y los objetivos determinados y su permanencia en la función estará sujeta a lo establecido para este nivel de acuerdo a la evaluación positiva que surja de cada control. Las evaluaciones de desempeño de los funcionarios que integren el Escalafón Gerencial se realizarán por los supervisores con una periodicidad de 12 meses.

Por su parte, quienes fueren designados para ocupar funciones de supervisión, cualquiera sea el escalafón al que pertenezcan, pasarán a ostentar el grado correspondiente, sin perjuicio de lo cual su desempeño será evaluado periódicamente en función de las competencias y los objetivos determinados, estando su permanencia en la función sujeta a lo establecido para cada nivel de acuerdo a la evaluación positiva que surja de cada control. Las evaluaciones de desempeño de los funcionarios que pasaren a desempeñarse como supervisores se realizarán con una periodicidad de 12 meses.

(*) **Notas:**

Ver en esta norma, artículo: [25](#).

Artículo 10

(Sueldo Anual Complementario) Todos los funcionarios de la Administración Nacional de Correos percibirán como decimotercer sueldo una retribución cuyo importe será un duodécimo de todos los haberes sujetos a montepío que hubiera percibido el funcionario en el curso del año. El año se tomará desde el 1o. de diciembre al 30 de Noviembre.

(*) **Notas:**

Ver en esta norma, artículo: 25.

Artículo 11

(Diferencia por Subrogación) Los funcionarios a los que, por resolución expresa del Directorio, se les asignen funciones correspondientes a un cargo o función de mayor nivel al que revisten presupuestalmente, por ausencia circunstancial o definitiva de su titular, percibirán una compensación equivalente a la diferencia entre el sueldo que tiene asignado el puesto cuyas funciones se le adjudiquen y el que percibe el funcionario por su categoría o grado.

Esta compensación se devengará sólo en los casos en que la subrogación se produzca por un lapso continuo no inferior a dos meses contados desde la fecha de la designación respectiva y cesará cuando se produzca la provisión definitiva.

Las mencionadas subrogaciones no podrán extenderse mas allá de los ciento ochenta (180) días de producida la vacante; con una posible prórroga por 180 días más para la concreción de los concursos correspondientes. Vencido dichos plazos deberá proveerse el cargo o función, consideradas las circunstancias del caso.

(*) **Notas:**

Ver en esta norma, artículo: 25.

Artículo 12

(Retribuciones Adicionales) Las retribuciones adicionales al sueldo básico serán las siguientes:

a. Compensación a la Tarea El personal percibirá un componente remuneratorio fijo conforme a la tarea que cumple como integrante del grupo ocupacional respectivo, el que variará siempre que el funcionario pase a revestir en otro grupo ocupacional con su correspondiente componente.

b. Incentivo por Cumplimiento de Objetivos o Metas.

b.1.- El personal percibirá un componente remuneratorio variable conforme

al grado de cumplimiento de los objetivos o metas que se establezcan para su grupo ocupacional en general o para la dependencia en la que reporta en particular. Este incentivo procurará la mejora del

desempeño individual y sectorial destinado al personal de la Empresa, con el fin de compensar su rendimiento, teniendo en cuenta el logro de las metas que se le fijan y la complejidad de las tareas que se le asignen.

b.2.- La reglamentación determinará en cada caso la cuantía del monto total a repartir, el que será distribuido en partes iguales entre el personal de la unidad o grupo ocupacional respectivo, ponderando la complejidad en la tarea asumida y el tiempo real afectado al objetivo o meta. Para la fijación de los indicadores se tendrá en cuenta la correlación de los mismos con los lineamientos vinculados a la mejora de la calidad, productividad y ejecución de los proyectos estratégicos.

b.3.- Las especificaciones para la efectiva aplicación del sistema de remuneración adicional al básico asociado a compensación a la tarea e incentivo por cumplimiento de metas, supondrá la reconversión de partidas fijas y variables que actualmente percibe el funcionario, con el fin de establecer una plataforma remuneratoria única por grupo ocupacional, tendiendo a desafectar las inequidades salariales existentes.

b.4.- Para evitar menoscabos salariales, aquellos funcionarios que al tiempo del inicio de aplicación del sistema, perciban remuneraciones mayores a las previstas para su tarea e incentivo asociado al grupo ocupacional al que pertenezcan, mantendrán tales partidas las que serán absorbidas por el trasiego en su carrera funcional a partir de ascensos, readecuaciones, reconversiones y/o cualquier otro mecanismo tendiente a la equiparación. De la misma forma, quienes perciben partidas por subrogación o mayor responsabilidad que tengan directa relación con una efectiva prestación de tareas de referencia o supervisión funcional, mantendrán tales remuneraciones hasta tanto y siempre que resulten vencedores en los respectivos concursos para la provisión definitiva de tales cargos o funciones.

b.5.- Los demás atributos del presente sistema de incentivos surgirán de la reglamentación aprobada oportunamente por la Administración.

c. Partidas Especiales

c.1.- El Directorio podrá disponer el pago de partidas especiales de hasta el 90% del sueldo básico o del sueldo correspondiente a la función que se subroga, que premie el desempeño efectivo de funciones

de alta responsabilidad, tareas excepcionales de staff o asesoría o responsabilidad en proyectos o programas específicos así como la dedicación especial del beneficiario a la tarea o función cometida.

c.2.- Tanto para el otorgamiento como para la renovación de esta retribución complementaria se atenderá a la contribución efectiva a las metas globales de la Empresa, a las metas específicas para el sector o proyecto involucrado y a las metas individuales que se le establezcan.

c.3.- El monto a percibir se abonará mensualmente y resultará de la aplicación de un porcentaje que se fijará de acuerdo a la jerarquía de la función, a las responsabilidades asignadas y a las disponibilidades financieras existentes. Este monto se ajustará según los criterios generales.

d. Compensación por Alta Especialización La compensación por alta especialización será percibida por quienes sean beneficiarios de este régimen y cesará en el mismo momento en que el Directorio disponga dejar sin efecto la designación de funciones de Alta Especialización respectiva; de conformidad con las disposiciones legales y contractuales vigentes, teniendo presente la derogación de este régimen dispuesta por el artículo 41 de la Ley 18719.

e. Jornadas extraordinarias

e.1.- Cuando por razones imperiosas o impostergables necesidades del servicio, con acuerdo del jerarca respectivo, los funcionarios de la Administración deban trabajar fuera de los horarios ordinarios, las horas extras, los feriados y descansos generados, serán abonados en efectivo o compensados con asueto, de acuerdo a las disponibilidades financieras y a los lineamientos que siguen, salvo situaciones especiales y totalmente imprevisibles.

e.2.- El límite máximo de labor de los funcionarios de la Administración será de doce horas diarias.

e.3.- Todo el personal queda autorizado para la realización de horas extras, si razones de servicio así lo hicieren necesario y bajo las pautas que reglamente la División Recursos Humanos, considerando las directivas de reducción porcentual remitidas por el Poder Ejecutivo; con las siguientes excepciones:

- a- Los funcionarios que desempeñen función de Jefatura en general o perciban partidas especiales motivadas en su dedicación especial a la tarea o función asignada.
- b- Los funcionarios cuya jornada laboral esté reducida por disposición superior en forma transitoria (horario maternal, autorización médica, etc.)
- c- Los funcionarios que se encuentren en misión de servicio podrán realizar horas extras, sólo si las mismas se encuentran debidamente documentadas.

e.4.- A los efectos de la presente reglamentación se entenderá que los días son hábiles o inhábiles, según funcione o no normalmente, cada una de las oficinas de la Administración.

Los funcionarios de la Administración quedan obligados a prestar sus servicios en días inhábiles toda vez que así se disponga en este Decreto o por el Directorio o la Gerencia General, y su trabajo será compensado o abonado de acuerdo a los criterios que siguen:

- a- Las horas trabajadas de lunes a miércoles de Semana de Turismo y lunes y martes de Carnaval, se computarán como tiempo y medio, a compensar o a pagar según lo que en cada caso resuelva el jerarca. Los días trabajados de jueves a domingo de Semana de Turismo, se computarán como tiempo doble, a pagar.
- b- El trabajo en los feriados no laborables: 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre, se computarán como tiempo doble, a pagar. De la misma forma será computado el Día del Funcionario Postal.
- d- Las horas extras trabajadas en horario nocturno, entre las 0.00 y las 6.00hs se computarán como tiempo doble.
- e- Las horas extras trabajadas en días normales de labor, se computarán como tiempo y medio, a compensar o a pagar, según lo que en cada caso resuelva el jerarca.
- f- Las horas extras trabajadas en el día franco, por razones de servicio, se computarán, como tiempo doble.

g- Las horas extras trabajadas en días inhábiles, se computarán como tiempo doble. En los feriados laborables: 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre y 2 de noviembre, la Administración fijará, en los sectores que considere necesarios, el porcentaje de guardias a cubrir; computándose las horas trabajadas como tiempo doble a pagar. La no concurrencia de quién deba hacerlo en

régimen de guardia, supondrá el registro de inasistencia correspondiente.

El cómputo mínimo de horas extras en la jornada laboral será de 30 minutos continuos. Las fracciones de hora que superen este mínimo se computarán de la siguiente forma:

de 0 a 14 minutos = 0 minuto

de 15 a 29 minutos = 15 minutos

de 30 a 44 minutos = 30 minutos

de 45 a 59 minutos = 45 minutos

f. Compensación por Permanencia a la Orden. La Administración podrá abonar, conforme lo establezca la reglamentación respectiva, una compensación máxima de hasta el 50% sobre las retribuciones básicas al

personal que por sus funciones deba permanecer a la orden fuera de su jornada habitual de trabajo. Para su otorgamiento, las unidades podrán

disponer la asignación con carácter rotativo y mensual y en todos los casos será excluyente la percepción de otros sistemas de compensación horaria (horas extras o dedicación especial a tareas o funciones cometidas).

g. Compensación para Instructores Internos. Aquellos funcionarios que se desempeñen como instructores y bajo las pautas que reglamente la División Recursos Humanos, tendrán derecho a percibir una compensación

de horas de clase - aula, computadas a tiempo doble, pudiéndose adicionar un complemento de equiparación para aquellos instructores que tengan similar cometido dentro de una misma actividad.

h. Compensación por Trabajo Nocturno. Se establece que los funcionarios que cumplan tareas nocturnas, permanentes o no, comprendidas entre las

21.00 y las 6.00 hs. , percibirán un porcentaje equivalente al 25% de su sueldo básico, proporcional al número de horas trabajadas dentro del horario nocturno, siempre que se trate de fracciones no menores a media hora.

- i. Compensación a funcionarios en tareas de asistencia directa, asesoría o secretaría. La percibirá el funcionario que expresamente sea cometido a estas tareas, mientras desempeñe la referida función de mayor responsabilidad, a propuesta de la Gerencia respectiva y sujeto a Resolución del Gerente General, quien queda cometido a tales efectos.

Dicha compensación no podrá exceder de tres salarios correspondientes al Grado 1 de la escala de sueldos para cada funcionario, no siendo incompatible con otras partidas percibidas por el mismo.

- j. Prima por Antigüedad Todos los funcionarios del Organismo tendrán derecho a percibir una prima de carácter progresivo según los años de antigüedad en la función pública, cuyo valor mensual será de un 2% sobre la Base de Prestaciones y Contribuciones fijada por el Poder Ejecutivo, por cada año de antigüedad.

- k. Quebranto de Caja Los funcionarios que determine la Reglamentación percibirán una compensación por concepto de Quebranto de Caja según régimen establecido por el Art. 103 de la Ley Especial No. 7 del 23.12.83 y reglamentación respectiva.

- l. Viáticos Los gastos en que incurran los funcionarios por desplazamientos exigidos por el servicio o por misiones a desarrollar dentro del país se regularán por las normas que establece el Poder Ejecutivo para la Administración Central, en lo que fuera pertinente

y

por la reglamentación interna. Los viáticos por misiones al exterior también se regularán por normas del Poder Ejecutivo en lo que fuera pertinente y por la reglamentación interna.

- m. Compensación por Curso de Altos Ejecutivos Esta compensación será percibida por aquellos funcionarios que hayan aprobado este curso - organizado por la Oficina Nacional de Servicio Civil - de acuerdo a las normas vigentes en la materia, la que asciende a una base de prestación contributiva (BPC).

- n. Compensaciones a personal por adecuación escalafonaria Se incluirán en

este renglón las compensaciones personales que se deban abonar como diferencia, a aquellos funcionarios que, en caso de adecuación escalafonaria, experimenten disminución en las retribuciones que venían percibiendo.

o. Partidas Remuneratorias del Sistema de Comercialización

o.1.- Las comisiones de ventas y demás partidas percibidas por el personal de los sectores comerciales podrán ser objeto de reformulación, de forma tal de adecuar las mismas a factores que ponderen el esfuerzo personal y grupal y el cumplimiento de objetivos comerciales sujetos a los lineamientos estratégicos postales.

p. Compensación por Alimentación El personal que desempeña tareas efectivamente en el Organismo tendrá derecho a percibir una Compensación por Alimentación que se regulará por las normas que dicte

el Poder Ejecutivo y las directivas impartidas por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, oportunamente ratificadas por la Administración, teniendo en cuenta las disponibilidades financieras de la Empresa.

q. Maternidad, lactancia y Paternidad Las funcionarias de la Administración que usufructúen licencia por maternidad y medio horario

por lactancia así como los funcionarios que hagan uso de licencia paternal, percibirán el 100% de los incentivos que estuvieren percibiendo al inicio de las mismas. Este literal no tendrá vigencia retroactiva, aplicándose a partir de la fecha de publicación del presente Decreto.

(*) Notas:

Ver en esta norma, artículos: [25](#) y [27](#).

Artículo 13

(Subsidio a Directores) Creado por el artículo 35° del Acto Institucional N° 9 del 23 de octubre de 1979 y regulado por la Ley N° 15.900 de fecha 21 de octubre de 1987, con la modificación introducida por la Ley 16.195 del 16 de julio de 1991, sus modificativas, reglamentarias y complementarias y a lo dispuesto por la ley n° 18719 del 27/12/2010 artículos 65, 66 y 67 que establece sus actualizaciones, comprende a los titulares de cargos políticos o de particular confianza que no hubieren configurado causal jubilatoria anticipada al momento de su desvinculación del Ente, los que tendrán derecho a percibir durante un periodo equivalente al triple del que ocuparon el cargo y hasta un máximo de un año, computado desde la fecha de cese, un subsidio equivalente al 85% del total de haberes del cargo en actividad.

Artículo 14

(Sistema de Remuneración Variable - SRV) El monto que podrá ser distribuido por el SRV, será inferior a un máximo del 12% de las partidas salariales susceptibles de ajustes salariales generales - excluido el propio SRV - (partidas de índole salarial incluidas en el Grupo 0 "Servicios Personales"), excluyendo aquellas que se ajustan por coeficientes específicos (a vía de ejemplo los Beneficios Familiares, Prima por Antigüedad; Quebranto de Caja; Premio a Cobradores; Prima por Complemento de Salud; Viático por Alimentación, Consumo de Bienes que produce o presta la Empresa, etc.), Aguinaldo y Cargas Legales sobre Servicios Personales.

La implementación de este sistema se hará en forma gradual y evolucionará cada año para llegar a cumplir con las siguientes pautas:

Determinación del SRV Individual. La Remuneración Variable será pagada en función de la puntuación obtenida por cada funcionario en los tres bloques de indicadores: Desempeño institucional (Administración); Desempeño sectorial (división o unidad) y Desempeño individual. La ponderación de cada bloque, para el 2021 a liquidarse en el 2022, será del 30%; 50% y 20% respectivamente, la distribución se hará en función del acuerdo alcanzado en el ámbito de la negociación colectiva en el sector público. A su vez la puntuación obtenida en cada uno de los bloques de indicadores será el promedio de los puntajes obtenidos en los diferentes indicadores, ponderado por la importancia que se asigne a cada indicador. Para cada bloque se definirá un puntaje mínimo por debajo del cual no se abonará SRV. Percibirán el SRV todos los trabajadores de las Empresas cuyas remuneraciones sean abonadas con cargo al Grupo 0 a excepción de los cargos políticos o de particular confianza; pasantes; becarios y zafrales.

Indicadores de Desempeño Institucional. Al menos uno de los indicadores que se incluirá en el cálculo del SRV estará relacionado con los resultados de la Administración y su meta deberá ser coherente con el presupuesto aprobado. Si existiese alguna variable externa de gran impacto en el resultado sobre la cual la Administración posee mínima o nula capacidad de influencia, se asumirá en su cálculo un valor estándar idéntico al presupuestado para que el mismo no se vea afectado.

Indicadores de Desempeño Sectorial. Los indicadores medirán el desempeño en términos de productividad a nivel de sector, asociados además con el cuadro de mando de la Empresa. Se establecerá una cláusula de salvaguarda por la cual, a pesar de que la Administración haya tenido pérdidas, un sector o sectores percibirán el SRV dado el cumplimiento en forma excepcional de tareas de interés superior para la Administración.

Dicha excepción requerirá el previo acuerdo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. A efectos de la implementación gradual del sistema y para comprometer su aceptación y consolidación, en el primer año los indicadores serán comunes a todo el personal.

Indicadores de Desempeño Individual. Estos indicadores alentarán conductas de los trabajadores que repercutan positivamente en la gestión de la Administración, vinculándose como mínimo a la capacitación relevante para la Administración y calificación del funcionario estableciéndose pautas mínimas y máximas a alcanzar. De optar exclusivamente por el Presentismo o por no poseer la Administración mecanismos de evaluación de desempeño individual, el mismo se considerará en forma independiente de los Indicadores Globales y Sectoriales penalizando en forma global el resultado derivado del grado de cumplimiento de las metas institucionales y sectoriales.

Criterio de Distribución. La distribución del SRV será en un mes distinto a aquellos donde se abone el aguinaldo y en momentos diferentes al sueldo. La frecuencia de distribución será de una vez al año salvo que se acuerde algo diferente en los ámbitos paritarios pero nunca superando la frecuencia vigente. El pago del SRV será proporcional a la masa salarial individual calculada según el criterio expuesto en el inciso 1° del presente artículo.

Revisión. Los indicadores y las metas se revisarán anualmente.

Aprobación del SRV. En la fase de diseño del SRV la Administración y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto acordarán un plan de trabajo conjunto. Una vez acordado el diseño, el SRV y la verificación de las metas e indicadores serán aprobados por el Directorio. La partida incluida en el objeto "Sistema de Remuneración Variable", sólo podrá ejecutarse una vez que la Administración haya obtenido el informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el mismo haya sido comunicado al Tribunal de Cuentas.

Las revisiones anuales del SRV deberán contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y deberán ser comunicadas al Tribunal de Cuentas.

Aprobación del Pago. Verificados el cumplimiento de los indicadores y previo al pago del SRV, la Administración deberá contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el cual será comunicado al Tribunal de Cuentas.

Seguimiento trimestral. Se realizará un seguimiento trimestral del

estado de situación del valor de los indicadores, una vez aprobado el mismo.

Vigencia del Sistema. Se rige por lo dispuesto en el "Capítulo IV Otros Componentes del Acuerdo numeral 1 Vigencia del Acuerdo" del 28 de julio de 2013 y su modificativo Acta de Convenio cláusula II) Vigencia de 26 de marzo de 2019 (MSCE) y Cláusula 1° Renovación del Convenio Colectivo del Acta de Acuerdo de 26 de setiembre de 2016 (AEBU).

Artículo 15

(Compensación por Mantenimiento Nivel Retributivo) La partida incluida en el objeto 042.020 "Compensación por Mantenimiento Nivel Retributivo" tiene por destino mantener el nivel retributivo de, exclusivamente, aquellos funcionarios que vean disminuida la partida que venían percibiendo por productividad y el nuevo régimen del sistema de remuneración variable, bajo el supuesto de cumplimiento del 100% de las metas globales, sectoriales e individuales. Dicha diferencia se calculará a nivel individual y sólo podrá ejecutarse una vez que la Empresa haya obtenido el informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el mismo haya sido comunicado al Tribunal de Cuentas.

Artículo 16

(Pérdida de las compensaciones) Toda compensación que perciba un funcionario por el desempeño de determinadas tareas dejará de estar habilitada cuando se produzca el traslado del mismo o el cese de las funciones que dieron origen a su asignación.

Artículo 17

(Transformaciones y límites en la cantidad de cargos y funciones) Los cargos y funciones contratadas cuyas partidas son establecidas en este presupuesto son los efectivamente necesarios al 1 de enero de 2021.

Artículo 18

(Padrón de Cargos) El padrón de cargos adjunto y que forma parte integrante del presente Decreto, incluye las vacantes en proceso de llenado por concurso así como las ocupadas por subrogación. Una vez que se culmine los concursos de ascensos, la Empresa eliminará los cargos de grado inferior y comunicará el nuevo padrón de cargos y la disminución de los créditos presupuestales correspondientes a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.

La eliminación de los cargos implicará la disminución de los créditos presupuestales asociados a las retribuciones de dichos cargos así como las de todas las compensaciones vinculadas a los mismos. A tales efectos, se elevará al 30.Setiembre y al 31. Diciembre del presente año a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas el

nuevo padrón de cargos con la eliminación de las vacantes mencionadas así como el nuevo importe anual del Grupo 0 "Servicios Personales".

Artículo 19

(Eliminación de Vacantes) La ANC eliminará el 67% de las vacantes que se generen entre el 1° de enero del 2021 y el 31 de diciembre de 2021 a excepción de las que deben llenarse por normativa específica de cuotas legales de provisión de vacantes. A tales efectos, se elevará al 30. Setiembre y al 31. Diciembre del presente año a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas el nuevo padrón de cargos con la eliminación de las vacantes mencionadas así como el nuevo importe anual del Grupo 0 "Servicios Personales".

Artículo 20

(Funcionarios en Comisión Saliente o con Reserva de Cargo) Los funcionarios de la ANC que pasen a prestar funciones en otros organismos, ya sea en comisión o con reserva de cargo, deberán declarar anualmente las partidas extraordinarias o beneficios que pudieran percibir en dichos organismos.

Artículo 21

(Transformación de Contratos a Término) El Directorio podrá transformar en contrato de función pública, los contratos a término que hubiesen cumplido dos años a partir de la contratación inicial, siempre que la evaluación funcional así lo justifique. Dicha evaluación funcional a los efectos de efectivizar la transformación mencionada, implica como mínimo la inexistencia de sanciones graves o la contabilización de no más de una sanción leve. En ningún caso dichas transformaciones lesionarán derechos funcionales del personal presupuestado o contratado. Una vez que se provean dichas funciones contratadas, se eliminarán los montos correspondientes del Grupo 0, Subgrupo 09-"Otras Contrataciones". Dicha facultad se podrá ejercer previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, dando cuenta al Tribunal de Cuentas.

Artículo 22

(Presupuestación de Funcionarios Contratados en Régimen de Función Pública) El Directorio podrá presupuestar a los funcionarios contratados en régimen de función pública que cuenten con una antigüedad mayor a dos años, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en las leyes respectivas y con la reglamentación interna de la Empresa. Dicha presupuestación se realizará en el último grado de los escalafones respectivos y se realizará siempre y cuando al funcionario en dicho período: i) no se le haya aplicado ninguna sanción grave o no se haya contabilizado más de una sanción leve; ii) se le hubiera renovado su

contratación por el plazo de 6 meses como consecuencia del bajo puntaje de su evaluación o iii) se encuentre con Subsidio Transitorio por Incapacidad otorgado por el BPS. Los funcionarios contratados mantendrán el nivel retributivo anterior a la presupuestación que se dispone, como consecuencia de una asignación, subrogación o encomendación por Resolución del Directorio con anterioridad a la presupuestación siempre que se mantenga vigente la referida Resolución. La diferencia entre la retribución del cargo presupuestal y la que efectivamente recibe, se imputará como compensación a la persona y la misma decrecerá a medida que ascienda. En ningún caso dichas transformaciones lesionarán derechos funcionales del personal presupuestado. Una vez que se provean dichos cargos presupuestados, se eliminarán los montos correspondientes del Grupo 0, Subgrupo 02- "Retribuciones del Personal Contratado en Funciones Permanentes" así como las funciones contratadas que correspondan. Dicha facultad se podrá ejercer previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, dando cuenta al Tribunal de Cuentas.

Artículo 23

(Transformación de Cargos o Funciones) El Directorio podrá disponer transformaciones de cargos y funciones, aún cuando afecten distintos escalafones, siempre que no supongan incremento de gastos y que se cumplan las condiciones de ingreso al escalafón y demás disposiciones vigentes en la materia, a los efectos de adecuar la estructura de cargos y funciones a las reales necesidades de la Empresa, previo dictamen favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y dando cuenta al Tribunal de Cuentas de las mismas, acompañándolas de un análisis de sus costos y financiamiento. Las transformaciones que se incluyen en el presupuesto y las que el Directorio proponga en el futuro deberán ser fundamentadas desde el punto de vista de la estructura organizativa. Toda transformación implicará la eliminación automática del o de los cargos que se transforman.

Facúltase a la ANC a transformar cargos vacantes presupuestados en contratos de función pública. En ningún caso dichas transformaciones lesionarán derechos funcionales del personal presupuestado, así como no implicarán aumento de costos ni del personal del organismo. De la facultad ejercida se dará cuenta a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.

Artículo 24

(Becas y Pasantías)

a. La Administración Nacional de Correos podrá contratar becarios y pasantes con el límite máximo de su asignación presupuestal y en las

condiciones que se establecen en la reglamentación vigente, pudiendo convenirse regímenes excepcionales en el marco de las políticas de apoyo social o estudiantil, incluyendo de nivel universitario y responsabilidad empresarial del Organismo.

b. La concesión de las becas y pasantías queda sujeta al análisis de los antecedentes personales de los aspirantes y al cumplimiento de las exigencias establecidas en las normas legales o reglamentarias vigentes.

c. Las becas podrán otorgarse por un período de doce meses, que podrá ser renovado por hasta otro período de seis meses, previo cumplimiento de los requisitos exigidos y siempre que lo permita la evaluación de desempeño. Para las renovaciones la Administración tendrá en cuenta en lo pertinente las necesidades del servicio y el desempeño del becario en el período que culmina, el que será informado por el supervisor inmediato de acuerdo a los criterios de calificación dispuestos por la Administración. En los casos de becas o pasantías universitarias se estará a las condiciones y plazos específicos contractualmente previstos.

Los becarios tendrán derecho a percibir una remuneración de acuerdo a las normas legales vigentes. Sin perjuicio de lo establecido en el presente Decreto, la relación contractual con el becario o pasante quedará sujeta además a los reglamentos de actuación operacional, administrativa o disciplinaria vigentes en la Administración Nacional de Correos o que se dicten en el futuro.

Artículo 25

(Beneficios Sociales) Los funcionarios de la Administración Nacional de Correos percibirán, además del sueldo básico y las retribuciones adicionales reguladas en los Arts. 9 al 12, los beneficios que se detallan, de acuerdo con lo preceptuado en los literales siguientes:

a) Prima por matrimonio - Prima por nacimiento - Prestación por hijo

Todos los funcionarios de la Administración Nacional de Correos tendrán derecho a percibir la prima por matrimonio, por nacimiento y la prestación por hijo siempre que se cumpla con las normas reguladas por el Decreto 531/84, la Ley No. 15.767 del 13 de setiembre de 1985 y la Ley No. 16.697 del 25 de abril de 1995.

b) Hogar Constituido

Todos los funcionarios de la Administración Nacional de Correos tendrán derecho a percibirla, siempre y cuando se encuentren

comprendidos de acuerdo a las normas del Decreto Ley No. 15.728 del 8 de febrero de 1985 y la Ley No. 15.748 del 14 de junio de 1985.

c) Prima por Prestaciones

Tendrán derecho a percibir una Prima por Prestaciones los funcionarios de la ANC y aquellos en comisión de otros organismos, quienes deberán presentar constancia de su oficina de origen informando si perciben este beneficio total o parcialmente, abonándosele la diferencia en caso que corresponda. El monto de la partida no podrá superar el monto presupuestado.

Artículo 26

(Régimen de excedencia por reestructura) El Directorio de la Administración Nacional de Correos podrá declarar, por acto fundado, los cargos y funciones que resulten excedentes como consecuencia de reestructuras del Ente, ya sean supresión, fusión o modificación de dependencias dentro de la Administración.

Artículo 27

(Recomposición de Partidas Remuneratorias) De acuerdo a lo establecido en el artículo 12, el Directorio de la Administración podrá ajustar la tabla de sueldos previa aprobación de la OPP, a efectos de incorporar al sueldo básico de los funcionarios, en forma total o parcial, aquellas partidas que los funcionarios perciban en forma permanente por concepto de compensaciones y/o incentivos fijos, previendo además los ajustes pertinentes para asegurar la carrera administrativa mediante la formulación de básicos en grados intermedios y la instrumentación de variables por cumplimiento de metas y objetivos.

Al momento de entrar en vigencia el nuevo régimen, quedarán automáticamente sin efecto las compensaciones o incentivos que hubieren sido recompuestos.

De la misma forma, podrán instrumentarse ajustes en los sistemas de remuneraciones en las unidades cuyo desempeño resulte estratégico.

La nueva matriz remuneratoria así como el mecanismo específico de recomposición, nivelación salarial y adecuación de los funcionarios al sistema serán establecidos en la reglamentación respectiva, informando previamente a Oficina de Planteamiento y Presupuesto.

Artículo 28

(Reestructuración de puestos de trabajo y Reformulación Organizativa) De acuerdo con las directivas del Poder Ejecutivo y conforme el Plan

Estratégico efectivizado en los Compromisos de Gestión (Ley 17.930) la ANC podrá implementar un Plan de Reestructura de los puestos de trabajo, previendo regímenes de redistribución, reasignación o recapacitación funcionales adecuándose en lo pertinente a las instrucciones dictadas por el Poder Ejecutivo, teniendo presente las necesidades funcionales y de servicio y adaptándolo a las disponibilidades financieras de la Administración, contando para ello con el aval de la Oficina Nacional de Servicio Civil y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

De la misma forma, podrá establecer mecanismos de reformulación organizativa, tendientes a adecuar su actual estructura a las reales necesidades del servicio postal y a los lineamientos estratégicos del Organismo, recabando la conformidad de la Oficina Nacional de Servicio Civil u Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Artículo 29

(Contratación en Régimen de Función Pública) Facúltase a la ANC a contratar personal, bajo el régimen de función pública, debiendo contar con informe previo favorable de la OPP, realizando las comunicaciones respectivas al Tribunal de Cuentas.

Artículo 30

(Contratación de Personal de Confianza) La contratación de personal de confianza o el pago de compensaciones en su caso, en tareas de secretaría, asesoría, etc. para los miembros de Directorio, se regirá por lo dispuesto en el Artículo 23° de la Ley N° 17.556 y la Nota N° 015/C/03 de fecha 24 de marzo de 2003 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Artículo 31

(Inversiones - Dictamen Técnico Favorable del SNIP) De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° numeral 3° del artículo 24° de la Ley N° 18.996 de 7 de noviembre de 2012, ningún proyecto de inversión se ejecutará sin haber obtenido en forma previa el dictamen técnico favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de acuerdo a las Guías y Pautas Metodológicas elaborados por el Sistema Nacional de Inversión Pública. A los efectos del presente artículo se entenderá por inicio del proceso de ejecución el acto administrativo que dispone el inicio del procedimiento de adquisición.

Artículo 32

(Fuente de Financiamiento de las Inversiones) La ejecución de los proyectos de inversión del presupuesto, estará condicionada a la formalización de la fuente de financiamiento, lo que deberá contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

y ser comunicado al Tribunal de Cuentas, según lo dispuesto en el artículo 331° de la Ley N° 18.182.

Artículo 33

(Ejecución de las Inversiones) La partida máxima que se podrá ejecutar por concepto de inversiones será la equivalente en términos presupuestales a la que se apruebe en el Programa Financiero correspondiente al ejercicio 2021. Dicho Programa será previamente aprobado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 34

(Inversiones de expansión) La ejecución de los proyectos de inversión estará condicionada al financiamiento a obtener, con destino a la expansión del operador e inversiones de reposición en los términos previstos en la presente norma, debiendo contar con informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Artículo 35

(Perspectiva de Género) La Administración adoptará todas las medidas necesarias para asegurar el diseño; la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de integración de la perspectiva de género.

Artículo 36

(Compromiso de Gestión) La ANC, en el marco de los lineamientos estratégicos relacionados con la eficiencia y eficacia en la gestión, se compromete al cumplimiento de los Compromisos de gestión que figuran en documento Anexo, (*) los que forman parte integrante del presente Decreto.

(*) **Notas:**

Ver: *Texto/imagen.*

Artículo 37

(Vigencia) Las partidas presupuestales que se aprueban por esta norma, regirán a partir del 1 de enero de 2021, excepto en aquellas disposiciones para las cuales en forma expresa se establezca otra fecha de vigencia.

Artículo 38

Dése cuenta a la Asamblea General.

Artículo 39

Comuníquese, publíquese, etc.

LACALLE POU LUIS - OMAR PAGANINI - AZUCENA ARBELECHE

[Ayuda](#)