

ANTECEDE	Nº	6	4	3	3	4		
SERIE		seis	cuatro	tres	tres	cuatro		

Ref.: 00005/19
RD.533/19
Acta N°188

ADMINISTRACION DE FERROCARRILES DEL ESTADO.-----

Montevideo, 12 de diciembre de 2019.-----

VISTO: las presentes actuaciones relativas al Sistema de Calificaciones de los funcionarios de la Empresa;-----

RESULTANDO: I) que por RD.695/96 de fecha 10/IX/96; fue aprobado el Reglamento de Calificaciones;-----

-----II) que estudiado el tema por la Gerencia de Recursos Humanos en Comisión bipartita de fecha 14/XI/19, ésta eleva propuesta para actualizar el mismo, el cual luce de fojas 25 a 39 de obrados, que cuenta con el aval de la Unión Ferroviaria;-----

CONSIDERANDO: la necesidad de adecuar la reglamentación a la actual situación de la Empresa, se propone proceder en consecuencia;-----

ATENTO: a lo expuesto precedentemente;-----

----- EL DIRECTORIO -----

----- RESUELVE:-----

1º) RECONSIDERAR y revocar la RD.695/96 de fecha 10/IX/96.-----

2º) APROBAR el Reglamento de Calificaciones del personal de AFE, el que quedará redactado de la siguiente manera:-----

“----- CAPITULO I -----

----- DEFINICIONES CONCEPTUALES -----

Artículo 1º) - La calificación se define como el procedimiento normativo reglado, mediante el cual el Organismo evalúa el desempeño de sus funcionarios en el cumplimiento de los deberes del cargo o función encomendada.-----

Artículo 2º) - El presente Reglamento de Calificaciones se aplicará a todo el personal presupuestado o contratado de la Empresa.-----

Artículo 3º) - Este Reglamento tiene por finalidad:-----

- A) Lograr una calificación objetiva, ecuaníme, mediante la obtención de un puntaje que cuantifique la actuación del funcionario del Organismo.-----

- B) Lograr que la calificación constituya un proceso ágil, simple y práctico, que permita año a año, calificar la actuación de sus funcionarios.-----

- C) Lograr una adecuada discriminación entre los desempeños de los distintos funcionarios para distinguir entre desempeños: excelentes, muy buenos, aceptables, regulares e insuficientes.-----

Artículo 4º) - Los factores que conformaran la calificación serán los siguientes: ---

SIGUE	Nº	1	0	9	4	0	2	
SERIE		uno	cero	nueve	cuatro	cero	dos	

// a) Rendimiento; b) Responsabilidad; c) Competencia; d) Relacionamiento; ----
 e) Conducta y Disciplina; f) Asiduidad y g) Antigüedad en el Organismo. -----

Artículo 5º) - La calificación se efectuará tomando como base a escala un puntaje del 1 al 10 por cada factor que integre la calificación, conforme al artículo 4º del presente Reglamento. -----

Artículo 6º) – La calificación se hará en el ámbito del Escalafón que se trate. Actualmente existen los siguientes escalafones: Gerencial, Técnico - Profesional, Semi-Técnico, Técnico – Ferroviario, Administrativo, Obrero y de Servicio. -----

En caso de variarse las denominaciones de los Escalafones, las calificaciones se harán dentro de los nuevos Escalafones que se crearen, en la forma reseñada en este Reglamento. -----

Artículo 7º) - Las calificaciones serán anuales, comprendiendo el período desde el 1º de Julio del año anterior al 30 de Junio del año en curso. -----

CAPITULO II

SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 8º) – Cuando un funcionario hubiese desempeñado dos o más funciones o cargos durante el año a calificar, el informe anual será realizado por el Tribunal de Calificaciones del lugar y puesto de trabajo del mayor tiempo, debiendo consultarse necesariamente a los jefes del funcionario sobre su actuación en el resto del período. -----

Artículo 9º) - El alcance del presente Sistema de Calificaciones recae sobre aquellos funcionarios que efectivamente desempeñan sus funciones en esta Administración en el plazo establecido en el artículo 7º). -----

Aquellos funcionarios que por desempeñar tareas en otros Organismo, cargos políticos o de particular confianza fuera del Ente, no serán objeto de puntuación hasta su reintegro al Organismo y se evaluarán los meses trabajados al cierre del período. -----

Se abatirán proporcionalmente las calificaciones correspondientes. -----

Artículo 10º) – Los funcionarios que en el período de evaluación hubieran prestado servicios en forma parcial, por causas justificadas o no, serán calificados por los períodos en que efectivamente hubieran trabajado, a cuyos efectos se abatirá proporcionalmente la calificación correspondiente. -----

No obstante no se efectuará este abatimiento en los siguientes casos: -----

ANTECEDE	N°	1	0	9	4	0	1	
SERIE		uno	cero	nueve	cuatro	cero	uno	

Ref.: 00005/19
RD.533/19
Acta N°188
(Cont.)

- // - a) Licencias Reglamentarias.-----
- b) Licencias por enfermedad (hasta 90 días).-----
- c) Licencia por maternidad. Se entiende por licencia maternal la concedida de acuerdo con las normas vigentes y aquellas que se originaren como consecuencia de enfermedades derivadas del embarazo o parto.-----
- d) Otras licencias extraordinarias siempre que no excedan los 30 (treinta) días en el período de calificación.-----
- e) Inasistencias por suspensión preventiva cuando la resolución del sumario no imponga sanción.-----
- f) Licencias gremiales que no excedan los 60 (sesenta) días en el período de calificación.-----

----- CAPITULO III -----

----- ORGANOS DE CALIFICACION -----

Artículo 11º) - A efectos de la aplicación de esta reglamentación se crean los siguientes órganos de calificación del personal.-----

A) CONSEJO CENTRAL CALIFICADOR.-----

Este Órgano estará integrado por 3 (tres) miembros; 1 (un) representante designado por el Directorio, 1 (un) Delegado de la Comisión Asesora, 1 (un) Delegado sindical de la organización más representativa.-----

El mandato durará 3 (tres) años, no obstante los miembros del citado cuerpo podrán ser relevados sin que hayan cumplido el plazo estipulado, por resolución fundada del órgano que representan.-----

El Consejo Central Calificador, estará presidido por el funcionario designado por el Directorio.-----

Este consejo tendrá como función entender en toda la temática de calificaciones de personal, con excepción del personal de conducción que tiene su propio régimen de calificaciones.-----

B) TRIBUNAL DE CALIFICACIONES.-----

En cada Gerencia, Repartición o Dirección se constituirán Tribunales de Calificación. El número de estos Tribunales será el mínimo compatible con la condición precedentemente expuesta y estarán integrados por:-----

- 1) El Jefe o Sub-Jefe de la Gerencia, Repartición o Dirección.-----
- 2) El Jefe del Sector inmediato de la especialidad del grupo a calificar.-----

SIGUE	Nº	1	0	9	4	0	3	
SERIE		uno	cero	nueve	cuatro	cero	tres	

// - 3) El Delegado del Personal que integre dicho grupo, elegido por votación secreta entre los funcionarios a calificar. -----

Se constituirán anualmente con motivo de proceder a efectivizar la calificación. -

- 4) La calificación de los funcionarios que actúan en las Secretarías de los Directores, será efectuada por el Tribunal integrado por la Gerencia General, la Gerencia de origen, el Director donde está prestando funciones y el Delegado de personal de la oficina de origen. -----

----- CAPITULO IV -----

----- COMETIDOS DE LOS ORGANOS DE CALIFICACION -----

Artículo 12º) - El Consejo Central Calificador tendrá los siguientes cometidos: ----

- a) Será el Órgano Rector y Ejecutor de las calificaciones. -----
- b) Regulará y reglamentará en lo no previsto en este Reglamento, todo el funcionamiento y problemática de las calificaciones. -----
- c) Requerirá a los Tribunales de Calificación los puntajes otorgados a los funcionarios calificados. -----
- d) Aprobará o modificará las calificaciones que sean elevadas por los Tribunales de Calificación que no se ajusten al presente Reglamento. -----
- e) Asesorará a la Gerencia General y por su intermedio al Directorio en lo relativo a las Calificaciones. -----
- f) Resolverá los reclamos que se presenten, debiendo requerir, el previo informe escrito del respectivo Tribunal de Calificaciones.-----
- g) Elevará a Directorio para su homologación por medio de la Gerencia General, las Calificaciones anuales con todos los informes y antecedentes que correspondan. -----
- h) Instalará a los Tribunales de Calificación en la forma que establece el artículo 11º) del presente reglamento. -----

Artículo 13º) - Los Tribunales de Calificación tendrán los siguientes cometidos:--

- a) Aplicar estrictamente las normas del presente reglamento.-----
- b) Calificar al personal, cuidando la justa valoración objetiva de los factores que componen la calificación.-----
- c) Confeccionar la respectiva documentación en donde se califique a cada funcionario en particular. -----
- d) Evacuar e informar todos los reclamos que se presenten por dichas califica-

ANTECEDE	Nº	1	0	9	4	0	2	
SERIE		uno	cero	nueve	cuatro	cero	dos	

Ref.: 00005/19
RD.533/19
Acta Nº188
(Cont.)

// ciones por parte del o los funcionarios involucrados. -----

- e) Elevar al Consejo Central Calificador todos los informes relativos a las calificaciones. -----

CAPITULO V

NORMAS INSTRUMENTALES Y EXCEPCIONES

Artículo 14º) - A excepción de los Delegados del personal, ningún funcionario podrá calificar a su Superior inmediato. -----

Artículo 15º) - En caso de tratarse de funcionarios que ostenten los máximos niveles de la carrera funcional en los diferentes escalafones y que no tengan superior jerárquico excepto la Gerencia General o Directorio, la calificación en estos casos la realizará un Tribunal de Calificación Especial integrado por el Consejo Central Calificador y el Gerente General. -----

Artículo 16º) - Para ser designado como integrante del Consejo Central Calificador se requerirá una antigüedad mínima en el organismo de 5 (cinco) años. -----

Artículo 17º) - Para ser designado como integrante de los Tribunales de Calificación se requerirá una antigüedad mínima en el Organismo de 3 (tres) años y por lo menos 1 (un) año de actuación en la Sección o Sector que le corresponda calificar. -----

Artículo 18º) - En el mes de Julio de cada año, deberán formarse los Tribunales de Calificación en los diferentes Sectores y Secciones de las Reparticiones, Gerencias o Direcciones que conformen el Organismo. -----

Artículo 19º) - Dichos Tribunales de Calificación tendrán un plazo máximo de 60 (sesenta) días para producir y elevar las calificaciones al Consejo Central Calificador. -----

Artículo 20º) - El Consejo Central Calificador ordenará la información recibida y si no hay observaciones que hacer y/o aclaraciones que realizar, procederá a aprobar las calificaciones. Si hubiere observaciones, las mismas serán evacuadas por el Tribunal de Calificación que hubiere intervenido en las Calificaciones en un plazo perentorio de 10 (diez) días, resolviéndose en definitiva por el Consejo Central Calificador. Todos estos trámites no podrán demandar más de 60 (sesenta) días, plazo al final del cual se deberá notificar a los funcionarios con el boleto de pago del mes siguiente, en sobre cerrado o cualquier otro medio que asegure la privacidad. -----

SIGUE	Nº	1	0	9	4	0	4	
SERIE		uno	cero	nueve	cuatro	cero	cuatro	

// Artículo 21º) - Los funcionarios tendrán un plazo de 10 (diez) días siguientes a la notificación para solicitar reconsideración de su calificación, por escrito, fundado, presentado a su superior inmediato, quien devolverá copia firmada y fechada como constancia de recibo elevándose por la vía jerárquica al Consejo Central Calificador.-----

Artículo 22º) - El reclamo deberá presentarse aportando elementos de juicio suficientes como para demostrar que ha existido error en la apreciación de sus cualidades y aptitudes. Esta reclamación deberá fundarse en consideraciones relacionadas con las condiciones propias del calificado, salvo, que otra referencia tenga el objeto de ilustrar un trato discriminatorio desigual por parte del Tribunal de Calificaciones actuante.-----

Artículo 23º) - El Consejo Central Calificador resolverá el reclamo en un plazo máximo de 20 (veinte) días de recibido y notificará al funcionario dentro de los 10 (diez) días siguientes de tomada la decisión.-----

Artículo 24º) - El Consejo Central Calificador resueltos los reclamos o transcurridos los 10 (diez) días sin recurrirse las calificaciones, comunicará aquellas conjuntamente con las que no fueron recurridas al Directorio a través de la Gerencia General, y solo tendrán fuerza obligatoria una vez homologadas por éste. El Directorio tendrá un plazo máximo de 45 (cuarenta y cinco) días, a partir de la recepción de las calificaciones para homologarlas expresa o fictamente dejando transcurrir el plazo señalado sin pronunciarse.-----

Artículo 25º) - Las calificaciones definitivas así aprobadas se guardaran en forma magnética en custodia del Consejo Central Calificador y una copia será archivada en la Gerencia de Recursos Humanos.-----

Artículo 26º) - La repartición del funcionario recibirá una copia de la calificación definitiva y otra será entregada al involucrado al notificarse de la misma.-----

Artículo 27º) - Para tener derecho a la calificación el funcionario deberá contar con una antigüedad mínima en el Ente de 6 (seis) meses, de lo contrario no será calificado.-----

Artículo 28º) - La calificación deberá referirse a la actuación del funcionario en el Organismo en el período anual que se trata independientemente de su actuación anterior. Si dicha actuación difiere sustancialmente de la que hubiere tenido en el período anterior, deberá hacerse constar esa circunstancia en nota aparte

ANTECEDE	Nº	1	0	9	4	0	3	
SERIE		<i>uno</i>	<i>ceros</i>	<i>nueve</i>	<i>cuatro</i>	<i>ceros</i>	<i>tres</i>	

Ref.: 00005/19

RD.533/19

Acta Nº188

(Cont.)

// o en el mismo formulario estableciéndose él o los motivos que son atribuibles a la situación de cambio referido.-----

Artículo 29º) - Los integrantes del Consejo Central Calificador como también los miembros de los Tribunales de Calificación Sectoriales deberán actuar con total imparcialidad y equidad, basándose estrictamente en criterios racionales y objetivos para puntuar la tarea de los funcionarios no importando en ningún caso ya sea la condición jerárquica o gremial de los mismos. En caso de no procederse en esta forma ajustada a derecho serán pasibles de remoción y sanción por parte de las autoridades del Ente. -----

Artículo 30º) - En caso de duda en la interpretación de este Reglamento será el Consejo Central Calificador quien resolverá al respecto, teniendo su dictamen fuerza obligatoria para el futuro, frente a situaciones similares.-----

----- **ANEXO** -----

----- **DEFINICION DE FACTORES** -----

El Sistema de Calificaciones se apoya en factores diseñados para la correcta evaluación de los funcionarios. Los mismos deberían manejarse con un criterio homogéneo en toda la empresa.-----

Cada factor contara con 10 puntos de calificación, a saber: -----

- 1- 2: Sustancialmente inferior al promedio. -----
- 3-4: Inferior al promedio. -----
- 5: Promedio normal. -----
- 6-7: Superior al promedio. -----
- 8-10: Sustancialmente superior al promedio.-----

Los cuales conforman:-----

- NIVEL SUPERIOR: actuación global en niveles superiores a los esperados, procurando la mejora continua, creatividad, honestidad y responsabilidad, con sentido de austeridad y con seguridad. Proactivo, buena disposición al cambio, a capacitarse y al trabajo en equipo. Equivalente a los puntajes de 6 a 10. -----

- NIVEL ACEPTABLE: actuación global en niveles esperados para la media con actitudes que hagan suponer una mejora continua. Equivalente al puntaje 5.-----

- NIVEL INSUFICIENTE: actitud indiferente ante el trabajo, el ambiente que lo rodea y las tareas a realizar sin iniciativa alguna y con un nivel de actuación por debajo de la media esperada. Equivalente a los puntajes de 1 a 4. -----

SIGUE	Nº	1	0	9	4	0	7	
SERIE		uno	cero	nueve	cuatro	cero	siete	

// - Factor rendimiento: Cantidad de tareas que realiza el funcionario en la jornada, con relación a los estándares de trabajo y al volumen diario de actividad. -----

- Factor Responsabilidad: Realización del trabajo a conciencia, de tal manera que se cumpla con las exigencias administrativas y técnicas necesarias para lograr una adecuada calidad y oportuna entrega de los trabajos. Implica la disposición moral de funcionarios para cumplir con eficacia las obligaciones de su puesto de trabajo. -----

- Factor Competencia: Habilidad para interpretar correctamente datos, hechos, normas, leyes, etcétera y para tratarlos en forma, lógica, completa y exhaustiva, proponiendo los más adecuados cursos de acción. -----

- Factor Relacionamiento: Buena comunicación y adaptación en la actuación en grupos humanos. Comportamiento correcto, medurado y respetuoso a todos los niveles de relacionamiento, con los demás funcionarios, tanto jerárquicos como subalternos o del mismo nivel. -----

- Factor Conducta y Disciplina: Grado de aceptación a las órdenes que se le imparten y rapidez en su ejecución. Acatamiento a las normas y reglamentos.-----

El puntaje por concepto "Conducta y Disciplina" será objeto de reducciones de acuerdo a las anotaciones registradas en ficha funcional del calificado durante el período respectivo. -----

Por cada amonestación 0,025.-----

Por cada Severa amonestación 0,050. -----

Por cada día de suspensión 0,150. -----

Con más de 60 (sesenta) días de suspensión en el año a calificar pierde el total del concepto.-----

- Factor Asiduidad: la concurrencia efectiva del funcionario para cumplir las jornadas de trabajo en forma continua. -----

- Detracciones: se determinará en base a las ausencias al trabajo, considerándose como tal toda inasistencia al servicio, excepto las licencias pagas estipuladas por el reglamento de AFE. -----

- Inasistencias autorizadas: son todas las autorizaciones con los descuentos de los días, se computaran los mismos cuando excedan de 15 (quince) días, - sean continuos o discontinuos, a razón de 0,5 por cada día de exceso del -----

0,5
↳ 0,05

ANTECEDE	Nº	1	0	9	4	0	4	
SERIE		40	ceros	nueve	cuatro	ceros	cuatro	

Ref.: 00005/19

RD.533/19

Acta N°188

(Cont.)

// tiempo estipulado. En el caso de las Licencias Sindicales se considerará este punto cuando las ausencias al trabajo superen los 60 (sesenta) días en el año de evaluación.-----

- Inasistencias No autorizadas: se concreta cuando no media autorización para faltar al trabajo y se descontara cuando la inasistencia es sin aviso: 0,25 por día, cuando la inasistencia es con aviso 0,10 por día.-----

- Faltas por enfermedad: no serán computadas a los efectos de las calificaciones inasistencias incurridas por accidentes de trabajo ni las que sean por enfermedades profesionales contraídas en el trabajo.-----

Cuando un funcionario faltare todo el año por las causas previstas en el apartado anterior, no perderá derechos en las promociones debiendo a tales efectos atribuírsele la calificación del año anterior.-----

Cuando fuera de estos casos, el funcionario tenga más de 90 (noventa) días de licencia por enfermedad en el tiempo a calificar, continuo o alternado, se hará una detracción de 0,20 por cada día que exceda ese lapso.-----

- Factor antigüedad en el organismo: tiempo de permanencia del funcionario en la Empresa. Se aplicará una puntuación de 0,10 por cada año que el funcionario haya permanecido en AFE.-----

FORMULARIO TRIBUNAL CALIFICADOR A CONSEJO CENTRAL CALIFICADOR.-----

1º de Julio _____ a 30 de Junio _____

Gerencia: _____

Sector: _____

Escalafón: _____

VALORACION DE LOS CONCEPTOS
8-10: Sustancialmente superior al promedio
6-7: Superior al promedio
5: Promedio normal
3-4: Inferior al promedio
1 - 2: Sustancialmente inferior al promedio

NIVEL Cto.111	NIVEL COBRA	QUE-	FUNCIONARIO	Calificador	Rendimiento	Competencia	Responsabilidad	Relacionamiento
				Gcia/Repart				
				Superior				
				Delegado				
				Gcia/Repart				
				Superior				
				Delegado				
				Gcia/Repart				
				Superior				
				Delegado				

Representante, Gcia/Repartición: _____

Superior Inmediato: _____

Delegado Personal: _____

OBSERVACIONES:

SIGUE	N°	1	0	9	4	0	5	
SERIE		uno	cero	nueve	cuatro	cero	cinco	

// FICHA DE CALIFICACION.

1° de Julio _____ a 30 de Junio _____

Documento: _____

Nombre: _____

Gerencia: _____

Lugar de Trabajo: _____

Cargo: _____

Escalafón: _____

Nivel que cobra: _____

Fecha de ingreso: _____

Antigüedad: _____

ASIDUIDAD

Cantidad días

Falta por enfermedad (NO accidentes laborales)	90	0,000	(0, salvo que exceda los 90 días)
Otras Licencias extraordinarias (sin sueldo/duelo, etc)	30	0,000	(0, salvo que excedan los 30 días)
Falta con aviso Autorizada	15	0,000	(0, salvo que excedan los 15 días)
Falta con aviso NO Autorizada	0	0,000	
Falta sin aviso	0	0,000	
Licencia Sindical	60	0,000	(0, salvo que exceda los 60 días)
		0,000	
TOTAL DE ASIDUIDAD A DETRAER		0	

CONDUCTA Y DISCIPLINA

Cantidad días

Amonestaciones	0	0,000	
Severas Amonestaciones	0	0,000	
Días de suspensión	0	0,000	(Más de 60 días, pierde el concepto)
		0,000	
TOTAL CONDUCTA Y DISCIPLINA A DETRAER		0	

CALIFICACION FINAL

Asiduidad	10	10,000
Conducta y Disciplina	10	10,000
Rendimiento	0	0,00
Competencia	0	0,00
Responsabilidad	0	0,00
Relacionamiento	0	0,00
Antigüedad	Meses: 0	0
CALIFICACION FINAL		20,000

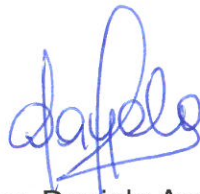
Por el Consejo Central Calificador: _____

//

ANTECEDE	Nº	1	0	9	4	0	7	
SERIE _____		<i>uno</i>	<i> cero</i>	<i> nueve</i>	<i> cuatro</i>	<i> cero</i>	<i> siete</i>	

Ref.:
00005/19
RD.533/19
Acta Nº188
(Cont.)

// 3º) DISPONER que el citado Reglamento entrará en vigencia a partir del 1º de enero 2020. -----
4º) ENCOMENDAR a la Gerencia General, la amplia difusión del Reglamento de referencia. -----
5º) PASE a la Gerencia General, a sus efectos. -----



Esc. Daniela Ayala Iraola
Secretaria General



Wilfredo Rodríguez
Presidente



SIGUE	N°	1	2	3	7	1	8	-
SERIE _____		du	93	Tra	Sede	du	Oh	-