



Montevideo, 31 de Mayo de 2024.

**DE: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.**

**Ref. 5/19**

**A: GERENCIA GENERAL**

**ASUNTO: REGLAMENTO EXCEPCIONAL SISTEMA DE CALIFICACIONES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA.**

El Reglamento de Calificaciones del personal de la Empresa se encuentra aprobado por RD 533/19 del 12 de Diciembre de 2019.

El mismo establece en el CAPITULO III "Órganos de Calificación" Art. 11: A) CONSEJO CENTRAL CALIFICADOR: "Este Órgano estará integrado por 3 miembros; un representante designado por el Directorio, un delegado de la Comisión Asesora, Un Delegado Sindical de la Organización más representativa.

El mandato durara 3 años..."

Dado lo establecido en dicho artículo, la actual integración del Consejo Central Calificador ha finalizado su mandato con el proceso del periodo 01/07/2022 – 30/06/2023.

Asimismo la RD 52/95 del 17 de Febrero de 1995 y modificativas regulan la Comisión Asesora, la cual también ha finalizado su periodo, cuya integración se estima dificultosa dada la normativa citada.

Por lo antes expuesto, en virtud de la transición en la cual se encuentra el Organismo, dada por los Retiros Incentivados ejecutados en enero del 2024 (Decreto 330/023), el traspaso de funcionarios a la órbita del MTOP (Ley 20.075 Art. 243 y siguientes), así como los plazos perentorios del proceso de calificaciones, las cuales determinan el cumplimiento del indicador individual del SRV (Expte. OPP: 2023-2-4-0000868) de los funcionarios es que se estima necesario modificar los procedimientos establecidos en el Reglamento de Calificaciones a efectos de asegurar las mismas así como el Derecho de los funcionarios del Ente a ser calificados.



En tal sentido se estima pertinente realizar las siguientes modificaciones al Reglamento de Calificaciones vigente, las cuales tendrían carácter de excepción y serían de aplicación hasta disposición contraria. De igual forma se entiende necesario contar con la conformidad de la Unión Ferroviaria a las presentes modificaciones.

Los artículos a modificar establecidos de fojas 2 a 6, quedarían redactados de la siguiente manera:

Art. 2º) El presente reglamento de calificación se aplicara a todo el personal presupuestado o contratado de la empresa (incluido el personal de conducción).

Art. 4º) Los factores que conformaran la calificación serán los siguientes: a) Rendimiento; b) Responsabilidad; c) Competencia y d) Relacionamiento. Asimismo sobre la suma de estos factores se aplicaran, de corresponder, las detracciones contempladas en los ítems: "Conducta y Disciplina" y "Asiduidad".

Art. 11º)

#### A) CONSEJO CENTRAL CALIFICADOR

Este Órgano estará integrado por dos miembros; un representante designado por el Directorio y un delegado sindical de la organización más representativa.

El mandato durara 3 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.

#### 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 las disposiciones del presente reglamento y estarán integrados por:

1) Gerente de la Repartición o Dirección, o en su defecto el Jefe inmediato del funcionario a Calificar.

2) El delegado del personal que integre dicha Gerencia, Dirección o Área, elegido por votación entre los funcionarios a calificar.



En caso de no contar con Gerente o Jefe inmediato de carrera funcional, actuara en su lugar el Gerente General o Secretario General de Directorio, de acuerdo al Área o Sector del que dependa el funcionario.

Los Tribunales de Calificaciones se constituirán anualmente con motivo de proceder a efectivizar la calificación.

Art. 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, el funcionamiento y problemática de las calificaciones. De igual forma podrá determinar criterios específicos por razones debidamente justificadas.
- 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, pudiendo 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) B del presente reglamento.
- l) 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.



#### A) Factores a Calificar.

- 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, etc. 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, mesurado y respetuoso a todos los niveles de relacionamiento, con los demás funcionarios, tanto jerárquicos como subalternos o del mismo nivel.

#### B) Detracciones.

- Conducta y Disciplina: grado de aceptación a las órdenes que se le impartan 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 periodo respectivo.

Por cada amonestación 0,025

Por cada Severa amonestación 0,050

Por cada día de suspensión 0,150

- Asiduidad: la concurrencia efectiva del funcionario para cumplir las jornadas de trabajo en forma continúa.
- Detracciones: se determinara en base a las ausencias al trabajo, considerándose como tal toda inasistencia al servicio, excepto las licencias pagas estipuladas por el reglamento de AFE y lo establecido en el Art. 10.



- 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 0.10 por cada día de exceso del tiempo estipulado. En el caso de las Licencias Sindicales se considerara este punto cuando las ausencias al trabajo superen los 60 días en el año de evaluación.
- Inasistencias **No autorizadas**:
  - a) Sin aviso: se concreta cuando no media autorización para faltar al trabajo ni aviso y se descuenta la jornada. Se detraerá 0,25 por día de ausencia.
  - b) Con aviso: se concreta cuando habiendo comunicación por parte del funcionario no media autorización para faltar al trabajo y se descuenta la jornada. Se detraerá 0,15 por día de ausencia.
- Cuando fuera de los casos previstos en el Art. 10 para licencia por enfermedad el funcionario tenga más de 90 (noventa) días de licencia por esta causa en el tiempo a calificar, continuo o alternado, se hará una detracción de 0,025 por cada día que exceda ese lapso.

ANTECEDE	Nº	1	3	7	6	6	6	
SERIE		una	tres	siete	seis	seis	seis	

ADMINISTRACION DE FERROCARRILES DEL ESTADO.-----

Montevideo, 13 de junio de 2024.-----

Ref.:  
00005/19  
RD.240/24  
Acta Nº176

VISTO: las presentes actuaciones relativas al Reglamento del Sistema de Calificaciones del personal de la Empresa;-----

RESULTANDO: I) que por RD.533/19 de fecha 12/XII/2019, se aprobó el Reglamento del Sistema de Calificaciones, vigente actualmente;-----

-----II) que en virtud de la transición en la cual se encuentra el Organismo, dada por los Retiros Incentivados ejecutados en enero del 2024 (Decreto 330/023), el traspaso de funcionarios a la órbita del MTOP (Ley Nº20.075 art.243 y siguientes), así como los plazos perentorios del proceso de calificaciones, las cuales determinan el cumplimiento del indicador individual del SRV de de los funcionarios, es que se estima necesario modificar los procedimientos establecidos en el Reglamento de Calificaciones, a efectos de asegurar las mismas así como el Derecho de los funcionarios del Ente a ser calificados;-----

CONSIDERANDO: que en virtud de los establecido en el Decreto Nº330/023 (Retiros Incentivados) y del art.243º) de la Ley Nº20.075, la cantidad de funcionarios del Ente se ha visto mermada, por lo cual correspondería aprobar las modificaciones propuestas al presente Reglamento;-----

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

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

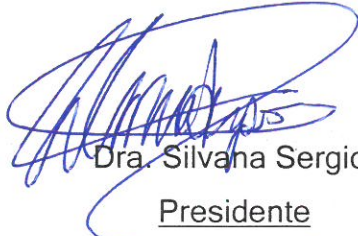
----- RESUELVE:-----

1º) APROBAR el reglamento excepcional del Sistema de Calificaciones, que luce de fojas 8 a 10 vuelto, de obrados.-----

2º) PASE a la Gerencia de Recursos Humanos, a sus efectos.-----

  
Dr. Jorge Varela Vega  
Secretario General



  
Dra. Silvana Sergio  
Presidente

6

SIGUE	N°							
SERIE _____								