

## Decreto N° 506/008

### APROBACION DE PRESUPUESTO OPERATIVO DE LA ADMINISTRACION NACIONAL DE CORREOS. EJERCICIO 2009

Documento Actualizado

Promulgación: 21/10/2008

Publicación: 29/10/2008

**Registro Nacional de Leyes y Decretos:**

Tomo: 1

Semestre: 2

Año: 2008

Página: 1740

VISTO: El Proyecto de Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones de la Administración Nacional de Correos correspondiente al ejercicio 2009.

CONSIDERANDO: Que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha emitido su informe y el Tribunal de Cuentas su dictamen.

ATENTO: A lo establecido en el artículo N° 221 de la Constitución de la República.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

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 2009, de acuerdo con el siguiente detalle (en Pesos Uruguayos):

CONCEPTO	Monto en Pesos
INGRESOS	488.671.952
EGRESOS	805.838.907
- OPERATIVOS	778.317.484
- OPERACIONES FINANCIERAS	15.001.423
- INVERSIONES	12.520.000
DEFICIT PRESUPUESTAL	317.166.954
FINANCIAMIENTO	317.988.005
SUPERAVIT	821.051

(\*) **Notas:**

• **Ampliar información en imagen electrónica:** Decreto N° 506/008 de 21/10/2008.

## Artículo 2

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

INGRESOS.		
Ingresos del Giro		488.613.100
Servicios de Comunicaciones.	398.013.100	
Servicios de Logística.	60.800.000	
Servicios Financieros	25.300.000	
Filatelia.	4.500.000	
Ingresos ajenos al giro		58.852
Financiamiento		317.988.005
Financiamiento Organismos Internacionales	7.600.000	
UPU, UPAEP:	4.800.000	
FOMIN:	2.800.000	
Tasa de Financiamiento SPU	47.500.000	
Financiamiento Rentas Generales	262.888.005	
TOTAL DE RECURSOS.		806.659.957
SUPERAVIT		821.051
RUBRO DENOMINACION	\$	\$
PRESUPUESTO GLOBAL		778.317.484
0 SERVICIOS PERSONALES.		567.802.939
01 Retribuciones de Cargos		
Permanentes.	171.670.650	
011 Sueldos Básicos de cargos.	171.670.650	
011311 Retribuciones Básicas.	166.708.268	
011315 Diferencia por Subrogación	4.962.382	
02 Retrib. Personal Contratado		
Funciones Permanentes.	15.028.524	
021 Sueldos Básicos de funciones	15.028.524	
021321 Sueldos básicos de Funciones		
Contratadas.	15.028.524	
06 Retribuciones		
Complementarias.	254.567.420	
061, 064,		
065 Retribuciones		
Complementarias.	233.984.421	

061305	Por Trabajo Nocturno.	941.725
061311	Por Horas Extras.	1.392.739
062311	Por Gastos de Representación	397.800
062315	Por Compensación Cursos Altos Ejecutivos	21.300
064314	Por Dedicación Especial	13.759.231
064315	Por Alta Especialización	2.793.876
064316	Ajuste compensación personal	4.662.811
064318	Por Diferencia Racionalización de Escala C. Perman.	2.073.192
065015	Por Incentivo al Rendimiento C. Permanentes	71.885.402
065025	Por Incentivo al Rendimiento Contrat. Func. Perman.	4.374.856
065317	Por Compensación Secretarias Directores	1.731.744
065318	Por Compensación Instructores	42.631
065319	Por Comisión Ventas	3.692.688
065320	Por Compensación por Vivienda	653.885
065321	Sistema de Remuneración Variable	33.619.422
068000	Prima por alimentación	91.941.120
062	Antigüedad	13.674.627
062318	Prima por Antigüedad C. Permanentes	13.536.177
062328	Prima por Antigüedad Contrat. Func. Perman.	138.450
07	Complementos	6.908.372
077000	Quebranto de Caja. Retribuciones Diversas Especiales.	6.908.372 35.313.570
773, 779	Otras Transferencias a Unidades Familiares	1.335.237
773000	Becas y Pasantías (nuevos ingresos)	618.662
779000	Transferencias (Lic. No Gozadas, Prejubilados, etc.)	716.575
019, 029	Sueldo Anual complementario	33.978.333
019311	Sueldo Anual complementario Personal Presupuestado.	32.298.292
029321	Sueldo Anual complementario Personal Contratado.	1.680.041
	Beneficios al personal	9.800.274
779000	Indemnizaciones por Retiro.	9.800.274
7	Beneficios familiares	23.801.893

75, 76	Beneficios familiares	23.801.893	
751000	Prima por Matrimonio.	16.640	
752000	Hogar Constituido.	6.487.128	
753000	Prima por Nacimiento.	91.520	
754000	Prestaciones por Hijo.	2.287.197	
758000	Asistencia Médica	14.745.600	
759000	Prestaciones por Hijo Fallecido	0	
769000	Asignación Familiar de Jubilados y Pensionistas	173.808	
	Cargas legales sobre Servicios Personales.	57.620.607	
111000	Aporte Patronal al Sistema de Seguridad Social.	35.650.331	
184000	Aporte FONASA	21.970.276	
2	MATERIALES Y SUMINISTROS		28.084.225
3	SERVICIOS NO PERSONALES		168.733.178
7	SUBSIDIOS Y OTRAS TRANSFERENCIAS		9.409.142
9	SENTENCIAS JUDICIALES		4.288.000
	PRESUPUESTO OPERATIVO GLOBAL		778.317.484
RUBRO	DENOMINACION	\$	\$
	SERVICIO DE DEUDA.		15.001.423
6	INTERESES Y OTROS GTOS. DE DEUDA	568.000	
63	Intereses y otros Gastos Deuda Interna.	568.000	
64	Intereses y Gastos de la Deuda Externa.	0	
8	APLICACIONES FINANCIERAS	14.433.423	
81	Amortizaciones de la Deuda Interna.	14.433.423	
82	Amortización de la Deuda Externa.	0	
	INVERSIONES		12.520.000
RUBRO	DENOMINACION	\$	\$
0	SERVICIOS PERSONALES.		0
2	MATERIALES Y SUMINISTROS		0
3	SERVICIOS NO PERSONALES.		2.114.000
4	MAQUINARIA Y EQUIPOS		10.406.000
	PRESUPUESTO DE INVERSIONES.		12.520.000
	PRESUPUESTO GLOBAL		805.838.907

### Artículo 3

Precios. Las asignaciones correspondientes al componente en moneda extranjera están estimadas a la cotización de \$ 20 (pesos uruguayos

veinte) el dólar estadounidense.

Las asignaciones en moneda nacional están expresadas:

- a. Las correspondientes a retribuciones, en pesos de marzo 2008.
- b. Las correspondientes a gastos de funcionamiento e inversión a precios de enero-junio 2008.

#### Artículo 4

Ajustes de las retribuciones. El Directorio del Organismo podrá proponer adecuaciones del Rubro 0 "Retribuciones de Servicios Personales", Rubro 1 "Cargas Legales sobre Retribuciones Personales" y Rubro 7 "Subsidios y Otras Transferencias" (parte de gastos de personal) con el fin de ajustar las retribuciones de su personal. Para ello, se tendrá en cuenta la variación del Índice General de Precios al Consumo confeccionado por el Instituto Nacional de Estadísticas, las disponibilidades financieras de la Administración y la política del Poder Ejecutivo en la materia.

#### Artículo 5

Ajustes de gastos e inversiones y subsidio. En el caso de gastos de funcionamiento e inversiones, los ajustes se realizarán en función de las variaciones estimadas del Índice de Precios al Consumo y del tipo de cambio promedio del período y de la política del Poder Ejecutivo en la materia. En el caso del subsidio, se ajustará de acuerdo a lo establecido en el artículo 3° de la Ley 17.930 en la forma dispuesta por el artículo 70° de la Ley 15.809 del 8 de abril de 1986 y sus modificativos. El Directorio, en un plazo no mayor de treinta días, deberá elevar la adecuación realizada a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a efectos de proceder a su previo informe favorable. Obtenido el mismo, regirán las partidas adecuadas, las que serán comunicadas por la Administración Nacional de Correos al Tribunal de Cuentas dentro de los quince días subsiguientes para su conocimiento.

#### Artículo 6

Trasposiciones de rubros en el presupuesto operativo. Las trasposiciones entre rubros de un mismo programa serán aprobadas por el Directorio y comunicadas a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.

Estas trasposiciones regirán hasta el 31 de diciembre del ejercicio en el cual se autorizan.

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

- 1- Los correspondientes a los Rubros 0 Retribuciones, 1 Aportes y 7 Beneficios Sociales no se podrán trasponer ni recibir trasposiciones de otros rubros, salvo disposición expresa.
- 2- Dentro del Rubro 0 "Retribución de Servicios Personales", podrán efectuarse trasposiciones entre Subrubros y Renglones, siempre que

no correspondan a los Subrubros 01, 02 y 03 hasta el límite del crédito disponible no comprometido. Se podrán efectuar trasposiciones entre los Subrubros 01, 02 y 03 únicamente para los casos previstos en los artículos 15, 19 y 21.

- 3- Los renglones de los rubros: 6 "Intereses y otros Gastos de la Deuda"; 7.5 "Transferencias a unidades familiares", 8 "Aplicaciones financieras" no podrán ser utilizados como reforzantes.
- 4- El Rubro 9 "Asignaciones Globales", no podrá ser reforzado.
- 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 para estatales, podrán trasponerse entre sí.
- 6- Los créditos de los renglones que se detallan a continuación no podrán ser reforzantes:
  - \* 065.015 Incentivo al Rendimiento
  - \* 065.321 Sistema de Remuneración Variable
  - \* 068.000 Prima Alimentación

Los créditos de los renglones 252 "Electricidad"; 311 "Teléfono, telégrafo y similares"; 312 y 313 "Transporte de Correspondencia dentro y fuera del país"; 314 "Agua" así como el 779 "Otras Transferencias a Unidades Familiares", se considerarán con carácter no limitativo, siendo por ende no reforzantes.

#### Artículo 7

Trasposiciones para el presupuesto de inversiones. Las trasposiciones de asignaciones entre proyectos de un mismo programa, entre rubros de un mismo proyecto así como las modificaciones entre componente nacional e importado serán autorizadas por el Directorio de la Administración Nacional de Correos, dando cuenta dentro de los diez días subsiguientes a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.

Las trasposiciones de asignaciones entre proyectos de distintos programas y las modificaciones de las fuentes de financiamiento, deberán ser autorizadas por el Poder Ejecutivo, previo informe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Tribunal de Cuentas.

Las solicitudes de modificación del Plan de Inversiones previstas precedentemente, deberán ser solicitadas en forma fundada por el jerarca del organismo y deberán incluir la información sobre cualquier cambio a operar en los siguientes elementos de proyectos a modificar:

- a) asignación por rubros,
- b) componente nacional e importado,
- c) fuentes de financiamiento.

En el caso de incorporación de un nuevo proyecto, se deberá remitir además su descripción completa de acuerdo a las instrucciones impartidas por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a los efectos de la formulación del

Plan de Inversiones Públicas.

Los proyectos cuyas asignaciones hayan sido utilizadas total o parcialmente como reforzantes de otros proyectos, no podrán ser reforzados posteriormente.

Asimismo los proyectos que hayan sido reforzados, no podrán ser utilizados como reforzantes.

Lo dispuesto en este párrafo se aplicará por fuente de financiamiento.

---

(\*) **Notas:**

**Ver en esta norma, artículo: 18.**

#### Artículo 8

Escala de sueldos y horario. El horario normal de trabajo de los funcionarios presupuestados y contratados de la Administración será de cuarenta (40) horas semanales de labor y los sueldos básicos correspondientes a esos horarios - expresados a precios de marzo 2008 - serán los siguientes:

#### ESCALAFONES

CARGOS	NIVEL	SUELDOS BASICOS
GERENCIAL		
Gerente General	11	37.151
Secretario General	10	27.244
Gerente de Área	10	27.244
Prosecretario General	9	20.653
Gte. de División (Téc. Prof.)	9	20.653
Responsable de Proyecto	9	20.653
Gerente de División	8	16.017
TECNICO PROFESIONAL "A"		
Jefe Dpto. Téc. Profesional	8	16.017
Coordinador Técnico	8	16.017
Responsable de proyecto	7	12.517
Técnico I	7	12.517
Técnico II	6	10.182
Técnico III	5	8.960
TECNICO "B".		
Jefe Departamento	7	12.517
Jefe Sección	6	10.182
Técnico I	5	8.960
Técnico II	4	8.361
ESPECIALIZADO "D".		
Jefe Departamento	7	12.517
Administrador de sistemas	6	10.182
Jefe Sección	6	10.182

Jefe Sector	5	8.960
Especializado I	4	8.361
Especializado II	3	7.803
Especializado III	2	7.347
ADMINISTRATIVO "C".		
Jefe Departamento	7	12.517
Jefe Sección	6	10.182
Jefe Sector	5	8.960
Administrativo I	4	8.361
Administrativo II	3	7.803
Administrativo III	2	7.347
Administrativo IV	1	6.872
ESPECIALIZADO POSTAL "S".		
Jefe Departamento	7	12.517
Jefe Sección	6	10.182
Jefe Sector	5	8.960
Oficial Postal I	4	8.361
Oficial Postal II	3	7.803
Oficial Postal III	2	7.347
Oficial Postal IV	1	6.872
DE OFICIOS "E".		
Oficial I	2	7.347
Oficial II	1	6.872
DE SERVICIO "F".		
Intendente	5	8.960
Supervisor de Servicio	2	7.347
Auxiliar de Servicio	1	6.872

---

(\*) **Notas:**

**Ver en esta norma, artículos: 12 y 20.**

#### Artículo 9

Funciones de Nivel Gerencial. El Directorio de la Administración podrá reglamentar el régimen general del Escalafón Gerencial, adecuándolo en lo pertinente al "Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones" (SIRO). Hasta tanto no se produzca, las funciones del Escalafón Gerencial, nivel 10 (Gerentes de Área) se proveerán como hasta el momento, por el sistema de Alta Gerencia o Especialización, de acuerdo a lo establecido en el TOFUP y considerando las autonomías constitucionales que competen a esta Administración. Las restantes funciones del Escalafón Gerencial se proveerán por el mecanismo de concursos entre funcionarios de la Administración de acuerdo a las normas legales vigentes con excepción de la función de Gerente General y de Secretario General que se proveerá de acuerdo al régimen de particular confianza.

Los funcionarios que fueren designados por concurso 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 anualmente en función de los objetivos determinados, de acuerdo al sistema previsto para el escalón "CO" de conducción, y su permanencia en la función estará sujeta a lo establecido para este escalafón 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, cada 12 meses.

#### Artículo 10

Sueldo Anual Complementario. Todos los funcionarios del Ente 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 1° de diciembre al 30 de noviembre.

---

(\*) **Notas:**

**Ver en esta norma, artículo: 18.**

#### 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 sueldo que percibe el funcionario de acuerdo a su categoría o grado.

Las subrogaciones no podrán extenderse más allá de ciento ochenta días de producida la vacante; vencido dicho plazo deberá proveerse el cargo o función.

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.

#### Artículo 12

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

a. Incentivo al Rendimiento.

a.1. El Directorio podrá disponer la aplicación de un incentivo para la mejora del desempeño sectorial destinado al personal de nivel operativo y

mandos medios 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.

a.2. Los respectivos sistemas de incentivos, que estarán relacionados con el desempeño de determinadas tareas y el cumplimiento de los indicadores establecidos, no podrán superar el equivalente a uno y medio salario mínimo postal. Este monto se ajustará al tiempo real trabajado por el funcionario, al cumplimiento de la totalidad de las tareas al término del mismo y a las disponibilidades financieras del Organismo.

a.3. Se ajustará de acuerdo a la relación entre el número de días en que efectivamente prestaron funciones y el número total de días laborables del mes. A efectos de este cálculo se considerarán días trabajados los correspondientes a la licencia anual reglamentaria (artículo 1° y 2° de la Ley N° 16.104), los días de usufructo de licencia por duelo, licencia por enlace y licencia médica cuando la misma sea consecuencia de un accidente de trabajo o cuando con carácter excepcional la entidad y las circunstancias de la misma ameriten el pago del incentivo que le hubiere correspondido en actividad. Asimismo, queda habilitado el pago de un porcentaje del 75% del incentivo que perciben las funcionarias en uso de la licencia maternal, mientras dure la misma.

a.4. El beneficio económico establecido en los ítems anteriores, podrá ser suspendido con el informe del respectivo supervisor cuando el desempeño del funcionario afectado no se ajuste a las condiciones fijadas.

Transitoriamente, cuando en aplicación de las regularizaciones de cargos y funciones en curso, se constatare la acumulación de compensaciones de carácter personal con incentivos al rendimiento sectoriales, excluyendo los autorizados expresamente por la ley, la Administración podrá proceder a adecuar los conceptos de liquidación, habilitando a tales efectos una partida personal del Incentivo Fijo al Rendimiento equivalente a la diferencia constatada, sin que ello implique en ningún caso erogaciones adicionales.

a.5.- Los demás tributos del presente sistema de incentivos surgen de la reglamentación aprobada oportunamente en la Administración.

b. Dedicación Especial.

b.1. El Directorio podrá disponer el pago de una compensación por dedicación especial de hasta el 90% del sueldo básico o del sueldo correspondiente a la función que subroga, que premie el desempeño efectivo de funciones de alta responsabilidad. Esta compensación abarcará al personal que desempeñe funciones de supervisión de unidades de línea o de asesoría, o sea responsable de proyectos determinados de transformación de El Correo.

b.2. Para el otorgamiento de esta retribución complementaria se atenderá a la contribución efectiva a las metas globales de la Empresa y al grado de compromiso con el Plan Estratégico. En oportunidad de su concesión o renovación se atenderá a las metas específicas para el sector o proyecto

involucrado.

b.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 según dispuesto en el inciso b.2 in fine y a las disponibilidades financieras existentes. Este monto se ajustará de acuerdo al criterio definido en a.3. La presente retribución complementaria comprende tres subfactores:

- 1- "Integración a proyectos de transformación o funciones de supervisión". Este factor consistirá en hasta el 55% del sueldo básico o de la función que se subroga y estará ligado a la evaluación del cumplimiento de las metas asignadas.
- 2- "Función gerencial". El mismo será el equivalente al 15% del sueldo básico o de la función que se subroga. Para su asignación se tendrá en cuenta el ejercicio efectivo de una función gerencial.
- 3- "Carga horaria superior a 40 horas semanales". Consistirá en un 20% del sueldo básico o de la función que se subroga y estarán habilitados a percibirlos aquellos funcionarios que el Directorio incluya en el sistema de dedicación especial y aseguren una disposición habitual a la función superior a 40 horas semanales efectivas de labor.

b.4. Los demás atributos de la presente compensación surgen de la reglamentación aprobada oportunamente en la Administración.

c. Compensación por Alta Especialización.

Esta compensación será percibida por el personal que acceda a las funciones enumeradas en el artículo 8 del presente Presupuesto por el Sistema de Alta Especialización. De acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 303/96 del Poder Ejecutivo del 31/7/96 y las disposiciones internas del Directorio de la Administración Nacional de Correos, el monto de esta compensación queda fijado para la función del Gerente de Area Escalafón T grado 10 en \$ 37.747 nominales.

d. Jornadas Extraordinarias.

d.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.

d.2. El límite máximo de labor de los funcionarios de la Administración será de doce (12) horas diarias.

d.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 de Recursos Humanos, con las siguientes excepciones:

- a- Los funcionarios que desempeñen función de jefatura en general y

los que perciben compensaciones por Dedicación Especial.

- b- Los funcionarios cuya jornada laboral esté reducida por disposición superior en forma transitoria (horario maternal, autorización médica, etc.). Estos últimos computarán como horas extras aquellas que excedan la jornada prevista en las condiciones normales del personal en general.
- c- Los funcionarios que se encuentran en misión de servicio podrán realizar horas extras, sólo si las mismas se encuentran debidamente documentadas.
- d.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 por el Directorio o por 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. Los días trabajados de jueves a domingo de Semana de Turismo, se computarán como tiempo doble, a pagar.
  - b- El trabajo en los feriados laborables: 6 de enero, 19 de abril, 18 de mayo, 19 de junio, 12 de octubre y 2 de noviembre, se computarán como tiempo doble, a compensar.
  - c- 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 06.00 horas 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.

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

1. de cero (0) a catorce (14) minutos: cero (0) minuto.
2. de quince (15) a veintinueve (29) minutos: quince (15) minutos.
3. de treinta (30) a cuarenta y cuatro (44) minutos: treinta (30) minutos.
4. de cuarenta y cinco (45) a cincuenta y nueve (59) minutos: cuarenta y cinco minutos (45)

e. Compensación por permanencia a la orden.

La Administración podrá abonar una compensación máxima del 30% sobre las retribuciones básicas del sueldo básico al personal de Soporte Informático, 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).

f. Compensación para Instructores Internos.

Aquellos funcionarios que se desempeñan 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.

g. Compensación por Trabajo Nocturno.

Se establece que los funcionarios que cumplan tareas nocturnas, permanentes o no, comprendidas entre las 21.00 y las 06.00 horas, percibirán un porcentaje equivalente al 25% (veinticinco por ciento) 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.

h. Compensación a funcionarios que asistan en sus tareas a los miembros del Directorio.

La percibirá el funcionario que expresamente sea indicado por el respectivo Director y que asista en sus tareas al mismo, mientras desempeñe la referida función.

Dicha compensación no podrá exceder de los tres (3) salarios correspondientes al Grado 1 de la escala de sueldos para cada funcionario que la perciba; la suma total por cada Director no superará en ningún caso el importe equivalente a los seis (6) salarios, a excepción de la Presidencia cuyo cupo será de nueve salarios correspondientes a ese nivel. Las cantidades no utilizadas del total, que cada Jerarca puede asignar a los funcionarios comprendidos por esta compensación, no incrementará en ningún caso las partidas respectivas.

Esta compensación exige estar a la orden del Organismo en la unidad administrativa de la secretaría del Jerarca y es excluyente de otros sistemas de dedicación horaria (horas extras y dedicación especial).

i. 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% (dos por ciento) sobre la Base de Prestaciones y Contribuciones fijada por el Poder Ejecutivo, por cada año de antigüedad.

j. Quebranto de Caja.

Los funcionarios que determine la Reglamentación percibirán una compensación por concepto de Quebranto de Caja según el régimen

establecido por el artículo 103 de la Ley Especial N° 7 de 23 de diciembre de 1983 y reglamentación respectiva.

k. 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.

Los viáticos para misiones al exterior del país se regirán por la escala de viáticos que fija el Ministerio de Relaciones Exteriores y Normas del Poder Ejecutivo.

l. Compensación por Cursos de Altos Ejecutivos. Esta compensación será percibida por aquellos funcionarios que hayan aprobado este curso - organizado por el Gobierno, a través de 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).

m. 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.

n. Comisiones de Venta.

n.1. Se abonará al personal que desempeñe tareas de venta, en las cuales el esfuerzo personal sea determinante de la obtención y conservación del cliente.-

n.2. Consistirá en hasta un 2% (dos por ciento) sobre la venta o recaudación que realice el funcionario o grupo de funcionarios, proporcional al tiempo en que se desempeñó en las tareas.

o. Compensación por Vivienda.

o.1. El pago de esta compensación queda ligada al desempeño efectivo de la función de Jefatura Departamental y estará ligada a la movilidad en el ámbito nacional, que los funcionarios beneficiarios asumen para desempeñar sus funciones en cualquiera de las mismas y cesará en el mismo momento en que deje de desempeñarse la función referida.

o.2. Los funcionarios asignados a desempeñar estas funciones de Jefatura Departamental, que efectivamente residan en la localidad donde se desempeñan, cobrarán mensualmente una compensación equivalente a veinte (20) URA sujeta al pago de aportes al Banco de Previsión Social, los que estarán calculados sobre el monto equivalente a diez (10) Bases Fictas de Contribución (artículo 164 de la Ley N° 16.713 y artículo 12 del Decreto N° 113/96).

o.3. Quedan excluidos del cobro de esta compensación aquellos funcionarios a los que la Administración le asigne una vivienda de su propiedad. En este caso, se descontarán de los haberes del funcionario, los aportes correspondientes sobre la base de diez (10) Bases Fictas de Contribución.

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.

### Artículo 13

#### Sistema de Remuneración Variable (SRV)

Sistema de Remuneración Variable. El monto que podrá ser distribuido por el SRV, deberá estar comprendido entre un mínimo de 4% y un máximo de 12% de la masa salarial existente deducidos los beneficios familiares, el aguinaldo y las cargas legales.

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

#### Indicadores Globales

Al menos uno de los indicadores que influirá en el cálculo del SRV deberá estar relacionado con los resultados de la empresa y su meta deberá ser coherente con el presupuesto aprobado. Si existiese alguna variable externa de gran influencia en el resultado de la empresa y que a través de la gestión es mínima o nula la capacidad de influir sobre ella para que no afecte dicho resultado, se podrá asumir en su cálculo un valor estándar idéntico al presupuestado.

#### Indicadores Sectoriales

Los indicadores deberán medir el desempeño físico en términos de productividad a nivel de sector, asociados además con el cuadro de mando de la empresa. A efectos de implantar el sistema de remuneraciones variables en forma gradual, para consolidarlo y comprometer su aceptación se define que en el primer año estos indicadores sean comunes para todo el personal.

#### Indicadores Individuales

Estos indicadores buscan alentar conductas por parte de los trabajadores, incluyendo indicadores vinculados al presentismo, debiéndose en todos los casos establecer pautas mínimas o máximas a alcanzar.

#### Criterio de distribución del SRV.

La distribución del SRV será en meses distintos a aquellos donde se abone el aguinaldo y en momento diferente del que se abone el sueldo. La frecuencia de distribución no debe superar el número de cuatro veces al año.

En la fase de diseño del sistema de remuneración variable, la empresa y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto acordarán el período y frecuencia en la medición de indicadores a utilizar, así como otros conceptos que siguiendo el criterio de gradualidad, se entienda conveniente implementar. El Sistema de Remuneración Variable deberá estar aprobado por Resolución del Directorio. Asimismo la verificación del cumplimiento de las metas e indicadores también deberá ser aprobada por resolución del Directorio.

La partida incluida en el objeto "Sistema de Remuneración Variable", solo podrá ejecutarse una vez que la empresa haya obtenido el informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del diseño del sistema de remuneración variable y el mismo haya sido comunicado al Tribunal de Cuentas.

La empresa deberá elevar el Sistema de Remuneración Variable a regir en el ejercicio 2009, a consideración de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y comunicarlo al Tribunal de Cuentas, con una anticipación mínima de treinta días a la iniciación del período de medición de las metas o indicadores.

Para los próximos ejercicios presupuestales el Sistema de Remuneración Variable, las metas e indicadores deberán estar aprobados por resolución del Directorio antes del inicio del ejercicio en el cual han de regir.

#### Artículo 14

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 15

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 del 2009. El Directorio podrá, en el futuro, efectuar transformaciones de cargos y funciones que no supongan incremento de gastos, a los efectos de adecuar la estructura de cargos y funciones a las reales necesidades de la empresa.

Asimismo, el Directorio podrá presupuestar a los funcionarios contratados que tengan una antigüedad superior a un año en régimen de función pública, siempre que cumplan con las condiciones establecidas en las leyes respectivas y en base a la reglamentación interna aprobada y teniendo en cuenta sus disponibilidades financieras. Dicha presupuestación podrá realizarse en el Escalafón en que revista actualmente o en aquel que se corresponda con las funciones que cumple al tiempo de efectuarse la misma. A todos los efectos anteriores, el Directorio podrá realizar las trasposiciones que sean necesarias entre los renglones referentes a Gastos de Personal (Rubro 0 incluyendo los subrubros 01, 02 y 03 Rubro 1 y Rubro 7).

#### Artículo 16

Comunicación a la OPP y Tribunal de Cuentas. Las transformaciones de cargos y funciones serán informadas oportunamente a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, al Tribunal de Cuentas y a la Oficina de Servicio Civil.

## Artículo 17

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.
- 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 y podrán ser renovadas por hasta otro período igual de doce 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.  
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 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 18

Beneficios Sociales.

Los funcionarios de la Administración Nacional de Correos percibirán, además del sueldo básico detallado en el artículo 7° y las retribuciones adicionales reguladas en el artículo 10°, 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 N° 531/84, la Ley N° 15.767 de 13 de setiembre de 1985 y la Ley N° 16.697 de 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 N° 15.728 de 8 de febrero de 1985 y la Ley N° 15.748 de 14 de junio de 1985.
- c) Prima por Asistencia Médica. Tendrán derecho a percibir una Prima por Asistencia Médica los funcionarios de la Administración Nacional de Correos y aquellos en comisión de otros organismos, quienes deberán presentar constancia de su

oficina de origen informando si perciben este beneficio total o parcialmente, abonándose la diferencia en caso que corresponda. Dicho beneficio será ajustado de acuerdo con las pautas establecidas por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y regulado de acuerdo con el Decreto 176/008 del 25 de marzo de 2008 y normas del Poder Ejecutivo. El monto de la partida no podrá superar el monto presupuestado.

#### Artículo 19

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 20

Salarización de Partidas Adicionales: El Directorio de la Administración podrá ajustar la tabla de sueldos, incluida en el Artículo 7, previa aprobación de la OPP, a efectos de incorporar al sueldo básico de los funcionarios, en forma total o parcial, aquellas partidas que los mismos perciban en forma permanente por concepto de compensaciones y/o incentivos fijos.

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

Este mecanismo no implicará costo para la Administración y de producirse un remanente presupuestal, se asignará a los montos previstos para la transformación de cargos.

#### Artículo 21

Reestructuración de puestos de trabajo. De acuerdo con el Plan Estratégico efectivizado en los Compromisos de Gestión (Ley N° 17.930) la ANC podrá implementar un Plan de Reestructura de los puestos de trabajo, previendo regímenes de distribución, reasignación o recapacitación funcionales adecuándose en lo pertinente a las instrucciones dictadas por el Poder Ejecutivo para la Administración Central, estando facultada a disponer un plan de retiros incentivados en la modalidad establecida, teniendo presente las necesidades funcionales y de servicio y adaptándolo a las disponibilidades financieras de la Administración, contando con el aval de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

#### Artículo 22

Vigencia. Las partidas presupuestales que se aprueben por esta norma, regirán a partir del 1° de enero de 2009, excepto en aquellas disposiciones para las cuales en forma expresa se establezca otra fecha de vigencia.

### Artículo 23

Dése cuenta a la Asamblea General.

### Artículo 24

Comuníquese, publíquese, etc.

TABARE VAZQUEZ - MARIA SIMON - ALVARO GARCIA

[Ayuda](#)