



**UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACION**

**TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**EL FUNCIONARIO PÚBLICO Y SUS FORMAS DE INGRESO A LA  
ADMINISTRACION PÚBLICA**

**por**

**ANA VALERIA GARCIA CAMEJO**

**MARIA ESTHER LEVA SEMENUE**

**MELISSA VIVIANA MARTINEZ LEMOS**

**Tutor:**

**CRA. LAURA CAYON - GRADO 4**

**Montevideo**

**URUGUAY**

**2011**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRACION**

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Monografía:

Título

El Funcionario Público y sus formas de ingreso a la Administración Pública

.....

Autor

Ana Valeria Garcia Camejo – Maria Esther Leva Semenué – Melissa Viviana  
Martínez Lemos.....

Tutor

Cra. Laura Cayon.....

Carrera

Contador Público- Plan 90-.....

Cátedra

Gestión Financiera del Estado.....

Puntaje

.....

Tribunal

Profesor.....(nombre y firma).

Profesor.....(nombre y firma).

Profesor.....(nombre y firma).

FECHA.....

### **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad de la República, por los medios que nos ha ofrecido para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

A los Ministerios, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y demás Organismos que colaboraron con la información necesaria para la realización de esta monografía.

A nuestras familias, compañeros, amigos y docentes, por el intercambio de conocimientos y por el gran apoyo que nos han proporcionado.

A todas las demás personas que no fueron citadas, pero que de alguna manera asistieron a la realización de este trabajo.

**INDICE:**

<b>1. INTRODUCCIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>2. METODOLOGÍA</b>	<b>19</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
<b>3.1. CONCEPTO DE FUNCIONARIO PÚBLICO</b>	<b>23</b>
<b>3.2. VÍNCULOS LABORALES CON EL ESTADO</b>	<b>27</b>
<b>3.2.1. De carácter permanentes con el Estado</b>	<b>27</b>
<b>3.2.1.1. Presupuestados</b>	<b>28</b>
<b>3.2.1.2. Contrato Función Pública</b>	<b>28</b>
<b>3.2.2. De carácter no permanentes con el Estado</b>	<b>29</b>
<b>3.2.2.1. Contrato Temporal de Derecho Público</b>	<b>32</b>
<b>3.2.2.2. Contrato Laboral de Derecho Privado</b>	<b>33</b>
<b>3.2.2.3. Contrato a Término</b>	<b>33</b>
<b>3.2.2.4. Becarios</b>	<b>34</b>
<b>3.2.2.5. Pasantes</b>	<b>35</b>

3.2.2.6. Contratos Artísticos-----	35
3.2.2.7. Arrendamiento de Obra-----	36
3.2.2.8. Adscripto a los Ministros de Estado-----	37
3.2.2.9. Contratos de arrendamiento de obra y servicio con intervención de Organismos Internacionales.-----	37
3.2.2.10. Voluntariado Social-----	38
3.2.2.11. Cargos Políticos o de Particular Confianza-----	39
3.2.2.12. Provisorio-----	40
3.2.2.13. Eventuales-----	41
3.2.2.14. Zafrales-----	41
3.3. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA -----	42
3.3.1. A nivel de Administración Central.-----	42
3.3.1.1. Requisitos de Ingreso para la Administración Centra- -----	43
3.3.1.2. Ventanilla Única – URUGUAY CONCURSA -----	45

3.3.1.3. Procedimiento de ingreso a la Administración Centra-----	45
3.3.1.4. Casos particulares al procedimiento general-----	55
3.3.2. A nivel de los Artículos 220 y 221 de la Constitución --	59
3.3.2.1. Procedimiento General-----	59
3.3.2.2. Casos particulares -----	64
3.3.2.3. Excepciones al Procedimiento General-----	65
3.4. PAPEL DE LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL-----	67
4. <u>TRABAJO DE CAMPO</u> -----	70
4.1. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS-----	70
4.1.1. Vínculos Laborales-----	70
4.1.2. Procedimiento-----	71
4.1.3. Opinión sobre la nueva modalidad Uruguay Concurso--- -----	72
4.1.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales-----	72
4.1.5. Observaciones puntuales-----	72

<b>4.2. DIRECCIÓN GENERAL DE IMPOSITIVA-----</b>	<b>73</b>
<b>4.2.1. Vínculos Laborales-----</b>	<b>73</b>
<b>4.2.2. Procedimiento-----</b>	<b>74</b>
<b>4.2.3. Opinión sobre la nueva modalidad Uruguay Concurso --</b> -----	<b>75</b>
<b>4.2.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales -----</b>	<b>76</b>
<b>4.3. BANCO HIPOTECARIO DEL URUGUAY-----</b>	<b>76</b>
<b>4.3.1. Vínculos laborales-----</b>	<b>76</b>
<b>4.3.2. Procedimiento-----</b>	<b>77</b>
<b>4.3.3. Opinión sobre nueva modalidad Uruguay Concurso--</b>	<b>79</b>
<b>4.3.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales-----</b>	<b>79</b>
<b>4.4. OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO-----</b>	<b>80</b>
<b>4.4.1. Vínculos laborales-----</b>	<b>80</b>
<b>4.4.2. Procedimiento-----</b>	<b>81</b>
<b>4.4.3. Opinión sobre la nueva modalidad Uruguay Concurso--</b> -----	<b>82</b>

4.4.4.	Opinión sobre los nuevos vínculos laborales-----	82
4.5.	ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE PUERTOS-----	83
4.5.1.	Vínculos laborales-----	83
4.5.2.	Procedimiento-----	83
4.5.3.	Opinión sobre la nueva modalidad Uruguay Concurso--- -----	84
4.5.4.	Opinión sobre los nuevos vínculos laborales-----	85
4.6.	INTENDENCIA MUNICIPAL DE MONTEVIDEO-----	86
4.6.1.	Vínculos laborales-----	86
4.6.2.	Procedimiento-----	86
4.6.3.	Opinión sobre la nueva modalidad Uruguay Concurso- -----	89
4.6.4.	Opinión sobre los nuevos vínculos laborales-----	89
4.7.	INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES-----	90
4.7.1.	Vínculos laborales-----	90
4.7.2.	Procedimiento-----	91

4.7.3.	Opinión sobre la nueva modalidad Uruguay Concurso--	
	-----	92
4.7.4.	Opinión sobre los nuevos vínculos laborales-----	92
4.8.	ONSC – URUGUAY CONCURSA -----	93
4.8.1.	Rol de Servicio Civil y Uruguay Concurso-----	93
4.8.2.	Alcance de Uruguay Concurso-----	93
4.8.3.	Portal de Uruguay Concurso-----	94
4.8.4.	Primeras experiencias-----	99
4.8.5.	Profundizando las opiniones recibidas-----	101
4.8.5.1.	Centralización de los procedimientos-----	102
4.8.5.2.	Convenio de UTU para contratar becarios y pasantes-	
	-----	102
4.8.5.3.	Acceso a Internet de toda Ciudadanía-----	103
5.	<u>ANÁLISIS COMPARATIVO</u> -----	105
5.1.	COMPARATIVO A NIVEL DE ORGANISMOS DEL ESTADO URUGUAYO--	104
5.1.1.	Comparativo y Análisis de Requisitos de Ingreso-----	104

<b>5.1.2.</b>	<b>Análisis evolutivo de los vínculos laborales con el Estado-----</b>	<b>111</b>
<b>5.1.3.</b>	<b>Análisis de altas y bajas periodo 1/1/2010-31/12/2010-----</b>	<b>114</b>
<b>5.2.</b>	<b>COMPARATIVO CON OTROS PAÍSES-----</b>	<b>118</b>
<b>5.2.1.</b>	<b>Caso Chile-----</b>	<b>118</b>
<b>5.2.1.1.</b>	<b>Vínculos Laborales-----</b>	<b>119</b>
<b>5.2.1.2.</b>	<b>Requisitos de Ingreso-----</b>	<b>121</b>
<b>5.2.1.3.</b>	<b>Los procedimientos de Ingreso al Estado Chileno--</b>	<b>122</b>
<b>5.2.2.</b>	<b>Caso México-----</b>	<b>128</b>
<b>5.2.2.1.</b>	<b>Vínculos Laborales-----</b>	<b>129</b>
<b>5.2.2.2.</b>	<b>Requisitos de Ingreso-----</b>	<b>130</b>
<b>5.2.2.3.</b>	<b>Los procedimientos de ingreso a los Estados Unidos Mexicanos-----</b>	<b>133</b>
<b>5.2.3.</b>	<b>Caso Ecuador-----</b>	<b>140</b>
<b>5.2.3.1.</b>	<b>Vínculos Laborales-----</b>	<b>141</b>
<b>5.2.3.2.</b>	<b>Requisitos de Ingreso-----</b>	<b>144</b>

5.2.3.3. Procedimiento de Ingreso General-----	146
5.2.4. Caso España-----	150
5.2.4.1. Vínculos Laborales-----	150
5.2.4.2. Requisitos de Ingreso-----	151
5.2.4.3. Procedimiento de Ingreso General-----	152
5.2.5. Comparativo y Análisis-----	156
6. CONCLUSIONES FINALES-----	162
7. BIBLIOGRAFÍA-----	172
8. NORMATIVA-----	174
9. PÁGINAS WEB Y SISTEMA DE INFORMACIÓN CONSULTADOS-----	177

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS**

ANCAP	Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland
ANEP	Administración Nacional de Educación Pública
ANP	Administración Nacional de Puertos
ANTEL	Administración Nacional de Telecomunicaciones
ANV	Agencia Nacional de Vivienda
Art.	Artículo
ASSE	Administración de los servicios de Salud del Estado
BCU	Banco Central del Uruguay
BHU	Banco Hipotecario del Uruguay
BPS	Banco de Previsión Social
BROU	Banco de la República Oriental del Uruguay
BSE	Banco de Seguro del Estado
CHLA EP	Comisión Honoraria para la Lucha Antituberculosa y enfermedades prevalentes
CHLCC	Comisión Honoraria de Lucha contra el Cáncer.

CHSC	Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular
CJPB	Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias
CJPPU	Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios
CND	Corporación nacional del Desarrollo
CNSS	Consejo Nacional de Seguridad Social
CONAPROLE	Cooperativa nacional de productores de leche.
DDJJ	Declaración Jurada
DGI	Dirección General de Impositiva
DGRH	Dirección General de Atención a Instituciones Públicas en Recursos Humanos
DNSC	Dirección Nacional de Servicio Civil
GGDD	Gobierno Departamental
IMM	Intendencia Municipal de Montevideo
IMPO	Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales
INAC	Instituto Nacional de Carne.
INACAL	Instituto Nacional de Calidad

INAU	Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay
INAVI	Instituto Nacional de Vitivinicultura.
INIA	Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria.
LATU	Laboratorio Tecnológico del Uruguay
LOSEP	Ley Orgánica del Servidor Público
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MEVIR	Movimiento pro-Eradicación de la Vivienda Insalubre Rural
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
OPP	Oficina de Presupuesto y Planeamiento
OSE	Obras Sanitarias del Estado
RVE	Registro de Vínculos con el Estado
S.G.H.	Sistema de Gestión Humana
UATH	Unidad Administrativa de Talento Humano
UdelaR	Universidad de La República
UTE	Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas

## **1. INTRODUCCIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN**

El objetivo de este trabajo es ahondar en el estudio de una de las temáticas centrales de la reforma del Estado, propuesta por la actual Administración. Como preámbulo, podemos destacar que la Administración Pública Uruguaya tuvo como característica constante, una tendencia a incrementar la dotación de recursos humanos. Con el objetivo de revertir dicha tendencia y con el fin de reducir el gasto público, a partir del año 1990 el Gobierno encaró una política más severa de restricción de ingreso a la Administración Pública, con la sanción de la Ley N° 16.127.

La citada ley pretendió que las necesidades en materia de recursos humanos, fueran cubiertas con funcionarios públicos existentes a esa fecha, recurriendo para ello a la redistribución, mecanismo de movilidad horizontal tendiente a cubrir las carencias de personal, con funcionarios prescindibles de otros sectores de la estructura estatal.

Ante la no obtención de los resultados esperados en relación con la reducción del número de funcionarios públicos, se adoptaron medidas más drásticas, suspendiéndose la facultad de designar, en una primera instancia, por un período de tres años, que luego se extendió a diez años, (Ley N° 16.697 de 25 de abril de 1995 y Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996), manteniéndose dicha facultad

exclusivamente para las excepciones establecidas a texto expreso en las normas legales.

Esto llevó a que se desvirtuara la realidad de la Administración Pública, generando nuevos vínculos laborales con el Estado, por medios de contratos de arrendamientos de servicios, contrato de arrendamiento de obra, entre otros.

Enfocamos el análisis en el funcionario público y la normativa que actualmente rige, pues, estamos inmersos dentro de un proceso de cambio promovido por el Gobierno, con una firme voluntad de impulsar una reforma que abarcará tres aspectos específicos:

- los temas vinculados con recursos humanos,
- cambios en el modelo de gestión, en cuanto al ingreso de nuevos recursos humanos a la Administración,
- la incorporación de nuevas tecnologías.

Actualmente se manejan diversos mecanismos, cuyos cometidos son comprometer al funcionario con su tarea y cambiar el concepto tradicional de “Funcionario Público” por “Servidor Público”.

Otro tema en cuestión, es la simplificación de los vínculos laborales con el Estado, así como también el diseño de una página web que oficie de “Ventanilla Única” para el ingreso de las postulaciones de personas que pretenden ingresar a

la función pública y en particular en la Administración Central. Desde el primero de abril de 2011, quedó habilitada la mencionada página, en la cual cada ciudadano podrá ingresar y postularse a los llamados de su interés. Dentro de este contexto nuestra propuesta consiste en realizar un análisis profundo acerca de las formas de ingreso a la Administración Pública y su comparación con otros países.

En función de los objetivos mencionados, planteamos las siguientes hipótesis:

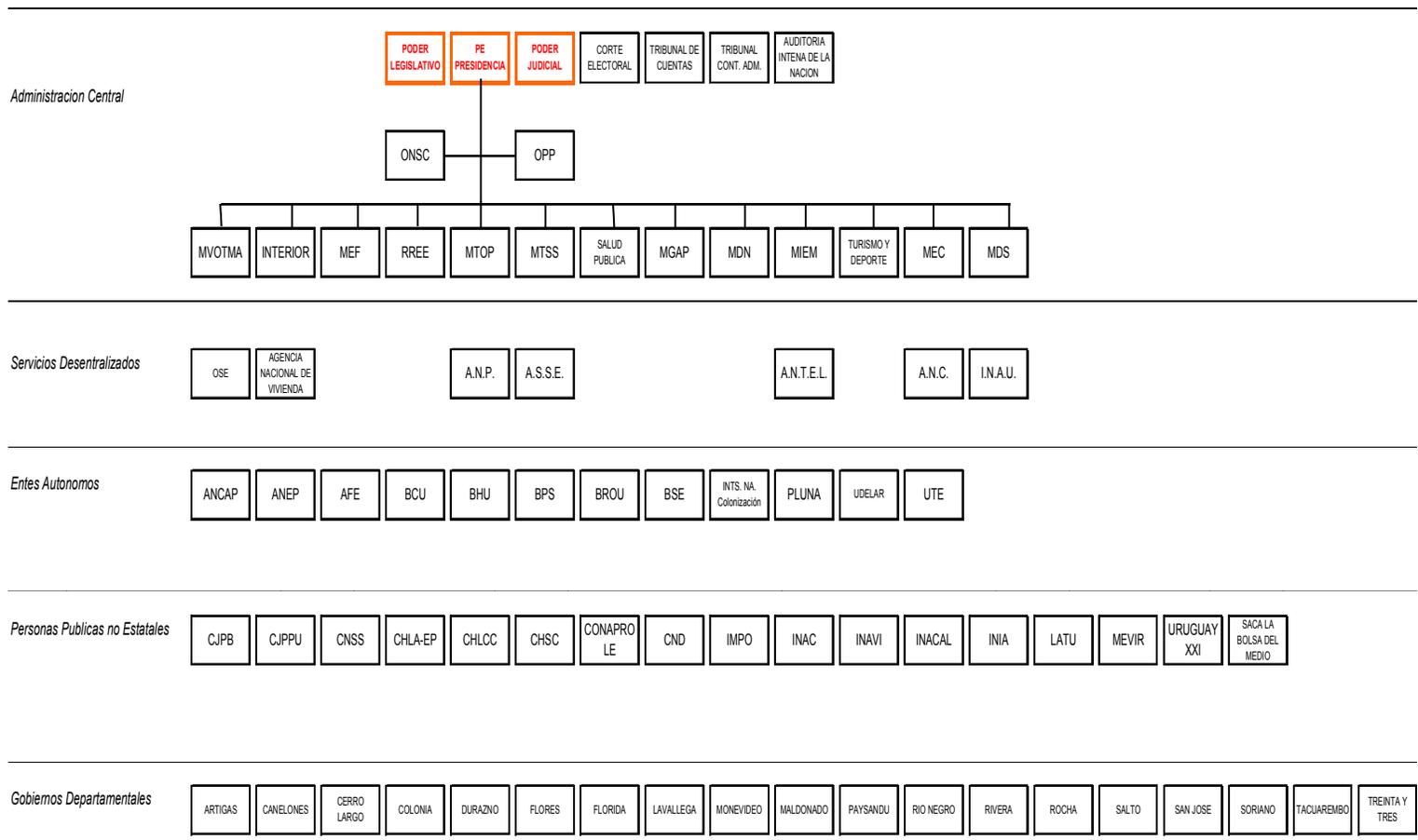
Hipótesis I: La cantidad y diversidad de tipos de vínculos laborales existentes a la fecha, muchos de los cuales rigen a partir del 01.01.2011, no permiten simplificar la estructura y tipología de cargos y funciones en el Estado

Hipótesis II: La implementación de la plataforma “Uruguay Concurso” que oficia de ventanilla única para la contratación de recursos humanos, contribuye a mejorar la gestión de ingreso a la Administración Central y permite transparentar en los procesos de selección y reclutamiento.

Para ello se relevó tanto la normativa nacional como internacional vinculada al tema y se realizaron entrevistas a informantes calificados de distintos Organismos que tienen relación con el tema objeto de estudio.

Nuestro estudio se extiende a los Organismos de la Administración Central, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales. En ellos, analizamos la normativa vigente y los procedimientos de selección para la incorporación de nuevos recursos humanos.

## ORGANIGRAMA DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA



## **2. METODOLOGIA:**

Con el objetivo de facilitar el mejor entendimiento del trabajo de investigación monográfico que se presenta, se procede a listar las diferentes etapas realizadas:

**ETAPA 1:** Relevamiento de la normativa vigente de los diferentes vínculos laborales de la Administración Pública, y los distintos procedimientos de ingreso a la función pública. Cabe destacar que la normativa vigente se vió modificada en el transcurso del proceso de reclutamiento de información a partir de la vigencia de la Ley de Presupuesto Nacional 18.719, por lo que nos vimos obligados a cambiar gran parte del Marco Teórico.

**ETAPA 2:** Análisis de la información obtenida en la etapa anterior; identificando los elementos más relevantes de cada vínculo laboral, distinguiéndolos entre aquellos de carácter permanente y no permanente. Luego se procedió a realizar un análisis profundo de las distintas fuentes de información, diferenciando la Administración Central de los Organismos de los artículos 220 y 221 de la Constitución para identificar cada procedimiento de ingreso con las fases señaladas a continuación:

FASE 1 – Planificación del llamado

FASE 2 – Aplicación de mecanismo de redistribución, si corresponde. Si no es aplicable, concreción de un llamado a concurso abierto a la ciudadanía.

FASE 3 – Elaboración y Aprobación de las Bases del concurso.

FASE 4 – Resolución del Jerarca, aprobación del llamado.

FASE 5 – Publicación.

FASE 6 – Procedimiento de reclutamiento y selección.

FASE 7 – Homologación del fallo del Tribunal y elaboración del expediente.

FASE 8 – Control de la ONSC.

FASE 9– Envío de proyecto de resolución de designación al PE para su aprobación.

FASE 10 – Suscripción y registro en el RVE (registro de vínculos del Estado).

**ETAPA 3:** En esta instancia se procedió a entrevistar a distintos Organismos de la Administración Central, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales, con el fin de obtener un relevamiento de información en distintas temáticas como ser:

- Vínculos laborales aplicables a su Organismo.
- Procedimiento de ingreso a la función pública.
- Opinión sobre objetivos de Uruguay Concurso

Además se entrevistó al Director de “Uruguay Concurso” para tener su visión sobre determinados puntos:

- Rol de Servicio Civil y de “Uruguay Concurso”.
- Alcance de “Uruguay Concurso”.
- Portal de “Uruguay Concurso”.
- Primeras experiencias al utilizar este mecanismo.
- Profundizando sobre las opiniones recibidas.

**ETAPA 4:** Se realizó una selección de Organismos en la Administración Pública y analizamos comparativamente los Estatutos de dichos Organismos clasificados por:

- Servicios Descentralizados
- Entes Autónomos
- Gobiernos Departamentales

Asimismo se efectuó un análisis de dos informes proporcionados por la ONSC sobre la evolución de los vínculos laborales en el Estado y las altas y bajas ocurridas en el periodo Enero – Diciembre 2010.

**ETAPA 5:** Luego de conocer y entender el funcionamiento de los vínculos laborales en nuestra Administración Pública, se analizó la normativa internacional, tomando como modelos los países de Chile, México, Ecuador, y España. Se realizó un estudio comparativo entre estos países y Uruguay.

**ETAPA 6:**

Finalmente se procedió a la elaboración de las conclusiones del trabajo.

### **3. MARCO TEORICO.**

#### **3.1 CONCEPTO DE FUNCIONARIO PUBLICO**

Para introducirnos en lo que es la temática de esta monografía comenzaremos por definir el concepto de funcionario público. Para ello repasamos distintas definiciones, que desarrollaremos a continuación.

En el art. 2 del Texto Ordenado del Funcionario Público, en adelante “TOFUP”, se define al Funcionario Público como, “toda persona que, nombrada por autoridad pública competente, participa en el funcionamiento de un servicio público permanente mediante el desempeño de un empleo remunerado, que acuerda derecho a jubilación.

A los efectos de su inclusión en el Registro Nacional de Funcionarios Públicos, se consideran tales; a aquellas personas que:

- a) hayan sido designadas por autoridad competente;
- b) estén incorporadas al Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Intendencias Municipales, Juntas Departamentales y Locales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados, Corte Electoral, Tribunal de Cuentas o al Tribunal de lo Contencioso Administrativo;
- c) cumplan una actividad permanente o temporaria, continua o discontinua;

d) presten la actividad en forma personal;

e) reciban por ella una remuneración que sea atendida con cargo a rubros presupuestales o extrapresupuestales”.

Una conceptualización actualizada, habla de “Servidor Público” como, la persona que desempeña funciones de manera personal dentro de la estructura del Estado, formando parte de su aparato burocrático. Dicha persona es nombrada por la autoridad pública competente, a través del ejercicio de sistema de selección mediante concurso de oposición y méritos, méritos y pruebas de aptitud, suficiencia o por sorteo. Con respecto a los incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional dicha selección se realizara a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos de la ONSC. Serán retribuidos en sus funciones con dinero que surja del Tesoro Nacional, previsto en el presupuesto correspondiente.

Los sistemas de selección, como mencionamos antes consisten:

1. **Oposición:** en la celebración de una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos.
2. **Concurso:** en una clasificación y valoración de los méritos de los aspirantes.
3. **Concurso-oposición:** en una fase de realización de pruebas objetivas con otra de valoración de méritos, por lo que combina las dos anteriores.

4. **Sorteo:** en que, los aspirantes que cumplen con los requisitos establecidos son sometidos a las resultantes de ciertas pruebas en donde el común denominador es la casualidad o el azar. Este es el único método que asegura una resolución objetiva e imparcial.

5. **Suficiencia:** en un sistema que antepone las condiciones y/o capacidades necesarias para el desempeño de un puesto en el ámbito público.

En los procesos de selección de personal intervienen órganos de selección que se denominan Comisiones Permanentes y Tribunales.

El vínculo de los funcionarios públicos con el Estado se regula por el Derecho Público, en cambio en el sector privado la relación entre el empleado y empleador se hace mediante normas de Derecho Privado. Los empleados públicos se caracterizan por gozar de estabilidad en sus empleos y no pueden ser cesados de sus funciones sin mediar justa causa.

Con la nueva concepción, lo que se busca es, que el Servidor Público esté al servicio del Estado y de la comunidad, y que ejerza sus funciones en las formas previstas por la Constitución, la Ley o el reglamento.

El primer estatuto de funcionario público fue previsto por la Constitución de 1934 y era único para todos los funcionarios públicos (Correa Fleitas y Vázquez, 1998). A partir de la Constitución de 1952, se estableció un sistema de estatutos múltiples: uno para la Administración Central en sentido amplio, un estatuto para

cada Gobierno Departamental, uno para cada Cámara del Poder Legislativo, y distintos estatutos para cada uno de los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, así como para los Entes Autónomos de Enseñanza; (**Conrado Ramos, 1999**).

### **3.2 VÍNCULOS LABORALES CON EL ESTADO**

Antes de comenzar con este apartado, debemos señalar que en el Estado las vinculaciones laborales se clasifican por la estabilidad en el tiempo de éstas y se dividen en permanentes y no permanentes.

#### **3.2.1 De carácter permanentes con el Estado**

Los vínculos laborales permanentes con el Estado son aquellos donde se adquiere la calidad de funcionarios públicos, y son:

- Presupuestados.
- Contratados por Contratos de Función Pública.



### **3.2.1.1 Presupuestados.**

Se consideran funcionarios presupuestados, a las personas físicas que son contratados mediante el procedimiento de designación previsto, como titulares de cargos de la planilla presupuestal del Organismo que se trate y cuya duración es indefinida. Son funcionarios de carrera, es decir que tienen los derechos y obligaciones establecidas por ley, pueden transitar por toda la carrera administrativa, ingreso, evaluación de méritos, ascensos y desvinculación.

Los funcionarios presupuestados se caracterizan por ser inamovibles, es decir que sólo puede rescindirse su vínculo a propuesta del Poder Ejecutivo. Según el art. 60 de la Constitución, esta inamovilidad sólo se aplica para la Administración Central, los demás Organismos pueden incorporar sus propias reglas en los estatutos de personal.

El ingreso a la Administración Pública y los ascensos se realizan por concurso, y sólo pueden concursar dentro de la Unidad Ejecutora o Inciso, lo que implica que no existe movilidad horizontal por medios de procedimientos de carrera. Esto es sólo posible mediante mecanismos de redistribución.

### **3.2.1.2 Contrato de Función Pública.**

Se consideran funcionarios contratados mediante Contrato de Función Pública a, las personas físicas que no son titulares de cargos sino de funciones y sus contratos tienen plazo determinado. Éstos adquieren calidad de funcionarios

públicos y se rigen por las normas estatutarias, salvo en aquello que no sea aplicable por su condición de contratados. Estos funcionarios no tienen el derecho a la carrera administrativa, ni tampoco tienen el derecho al ascenso, no cumplen con el principio de inamovilidad, en tanto estos contratos se pueden rescindir unilateralmente por la Administración, sea por razones de mejor servicio, ineptitud, omisión o delito, o conductas inadecuadas.

En la realidad éstos contratos tienen duración indefinida, son renovables año a año, por lo que tienen estabilidad en el puesto, y por esta vía pueden ascender a puestos más altos en función de las necesidades de la Organización. Este es uno de los factores que desvirtúa la aplicación de la carrera administrativa para los presupuestados, porque los contratados mediante contrato de función pública generan una carrera informal y paralela a la de los funcionarios de carrera, (Conrado Ramos, 2004).

En el art. 38 de la Ley 18.719 se establece que los funcionarios que a enero 2011 se encuentran dentro de esta modalidad de contratación en los Inciso 02 al 15 del Presupuesto Nacional, pasaran a ocupar cargos presupuestados, con excepción de los alcanzados en el artículo 13 de la Ley 18.172.

### **3.2.2 De carácter no permanentes con el Estado**

Existen además, otras formas de vinculación contractual de carácter no permanente con el Estado y éstas son:

- Contrato Temporal de Derecho Público
- Contrato Laboral de Derecho Privado
- Contrato a Término
- Becario
- Pasante
- Contratos Artístico
- Arrendamiento de obra
- Adscripto a los Ministros de Estado
- Contratos de Arrendamiento de Obra y Servicio con Intervención de Organismos Internacionales
- Voluntariado Social
- Cargos Políticos o de Particular Confianza
- Provisoriato
- Eventual
- Zafra



Estas modalidades difieren en varios factores, como ser, el tipo de contrato, el derecho en el cual se rigen (Derecho Privado o Público), los procedimientos de contratación y requisitos, la duración del contrato y la finalidad del mismo. Pero, al margen de estos factores, contienen como denominador común, que en estas modalidades de vinculaciones no se adquiere la calidad de Funcionario Público, ni los derechos y obligaciones como tales, sino que estos estarán estipulados en sus respectivos contratos.

Además de lo anteriormente mencionado, en los contratos se establecerá las tareas, actividades, formas, plazos, condiciones y lugar físico en el que se desempeñaran, retribución y toda otra disposición pertinente.

A continuación haremos una breve reseña de cada uno de ellos:

### **3.2.2.1 Contrato Temporal de Derecho Público.**

El contrato temporal de Derecho Público es creado por la ley de presupuesto N° 18.719 en su art. 53.

Se define como aquel contrato que celebra una persona física con la Administración Central, en el cual la persona se obliga a brindar servicios de carácter personal a cambio de una remuneración. Estos prototipos de contratos se dan cuando la Administración no puede cubrir con sus funcionarios presupuestados las necesidades de servicios.

Se caracterizan por tener una duración de hasta tres años, pudiendo ser extendidos por una única prórroga del mismo plazo. En cuanto a la remuneración, el Organismo proponente debe tomar en consideración la complejidad, especificación y los conocimientos técnicos requeridos para la realización de las tareas y adecuarse a la escala máxima determinada por el Poder Ejecutivo. Otro factor característico de esta modalidad, es que se rigen por normas del Derecho Público.

Las contrataciones se realizarán mediante concurso a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los Recursos Humanos de la ONSC.

Por ejemplo la Ley 18.719 en su art. 121 faculta al Inciso 02 Unidad Ejecutora 007 “Instituto Nacional de Estadística”, a contratar encuestadores bajo esta nueva modalidad.

### **3.2.2.2 Contrato Laboral de Derecho Privado**

Esta modalidad se define en el art. 54 de la ley 18.719 y sólo se puede llevar a cabo en el ámbito de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional. Este contrato se realiza con personas físicas tratándose de un régimen excepcional, utilizado por razones de necesidad expresamente justificadas y en ningún caso para prestación de tareas permanentes. Se rige por normas del Derecho Privado del trabajo, su duración no podrá tener un plazo superior a doce meses, incluida la licencia ordinaria, y el salario y categoría laboral serán determinados por la ONSC.

La selección se realizará a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los Recursos Humanos (Uruguay Concurso) de la ONSC, mediante las modalidades de: concurso de oposición y méritos, méritos y antecedentes o sorteo en el caso de funciones no calificadas. La lista de prelación de aspirantes, tendrá una vigencia de dieciocho meses, a partir de la homologación del fallo respectivo.

### **3.2.2.3 Contratos a Término.**

Esta modalidad de vinculación con el Estado se aplica para los Organismos del art. 220 y 221 de la Constitución de la República, no estando vigente para la Administración Central según el art. 55 de la Ley 18.719. En este último caso se crearon nuevos vínculos, como ser, Contrato Temporal de Derecho Público, Contrato Laboral de Derecho Privado, entre otros.

Para contratar Recursos Humanos bajo este régimen, se requiere que no existan funcionarios con el perfil requerido en el registro de personal a redistribuir que lleva la ONSC y que la selección se haga por concurso público y abierto, de méritos y antecedentes. Este tipo de contrato se caracteriza por ser revocable siempre y cuando el jerarca lo estime conveniente.

Está reglamentado por la Ley 17.556 art. 30 al 42, Ley 18.046 arts. 18 y 19, Ley 17.930 art.18 y en sus decretos 85/03 y 376/03.

#### **3.2.2.4 Becarios.**

Según queda estipulado en el Art. 51 de la ley 18.719 se llama becarios, a quienes, siendo estudiantes, son contratados por una entidad Estatal. Estos contratos se caracterizan porque su régimen laboral es de treinta horas semanales con una remuneración de cuatro Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC), en el caso particular de mujer embarazada o con un hijo menor a cuatro años, la remuneración será de 6 BPC; teniendo derecho al Fondo Nacional de Salud. La finalidad de esta contratación es económica, pues la remuneración contribuye a solventar el costo de los estudios.

Con respecto al plazo del contrato, el mismo es de dieciocho meses, incluida la licencia anual, y en ninguno de los casos podrá prorrogarse. Cabe destacar que estos contratos pueden rescindirse por parte de la Administración por razones fundadas, como por el propio becario, presentando la renuncia con un plazo de treinta días de anticipación al retiro de la función.

### **3.2.2.5 Pasantes.**

Se considera pasante a quien, habiendo culminado los estudios correspondientes, es contratado por una entidad Estatal, con la única finalidad de que desarrolle una primera experiencia laboral relacionada a su formación, (Art. 51 de la ley 18.719).

La contratación de pasante se caracteriza porque el régimen laboral es de cuarenta horas semanales con una remuneración equivalentes a 7 BPC, teniendo derecho al Fondo Nacional de Salud. El plazo del contrato para los pasantes, es de dieciocho meses incluida la licencia anual y en ninguna circunstancia podrá prorrogarse.

El contrato podrá rescindirse por cualquiera de las partes, por la Administración, si mediaren razones fundadas, o por el pasante, presentando una carta de renuncia con un plazo de treinta días de antelación.

### **3.2.2.6 Contratos Artísticos**

El Contrato Artístico es el contrato que celebran los Organismos de la Administración Central, cuando, en cumplimiento de sus cometidos y en forma transitoria, debe contratar artistas por un plazo superior a 30 días. A estos efectos se entiende “artista” a toda persona que crea, interpreta o ejecuta en cualquier forma, una obra artística.

Dichos contratos son creados por el Art. 52 de la ley 18.719, en sustitución de los que hasta el momento se conocía como “Contrato Cachet”. En el Servicio Oficial

de Difusión, Radiotelevisión y Espectáculos (SODRE) es muy frecuente que se utilice esta modalidad de contratación.

### **3.2.2.7 Arrendamiento de Obra.**

El art. 47 de la Ley 18 719 define al Arrendamiento de Obra como, el contrato que celebra la Administración Pública con una persona física o jurídica por el cual, ésta asume una obligación de resultado en un plazo determinado, recibiendo como contraprestación, el pago de un precio en dinero.

En el caso de celebrar este tipo de contrato con personas físicas, se prevé que estas deberán ser profesionales universitarios o acreditar determinado conocimiento en alguna ciencia, técnica o arte.

No se celebrarán contratos de Arrendamientos de Obra con personas físicas que se desempeñen como funcionarios públicos, exceptuando, los docentes de enseñanza pública superior, los docentes de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) y funcionarios que sean necesarios para el cumplimiento de convenios internacionales, como los celebrados por la Universidad de la República (UdelaR) y por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnica.

El cumplimiento del contrato de Arrendamiento de Obra se produce con la ejecución de la obra y el plazo para su entrega debe determinarse expresamente y sólo podrán prorrogarse o renovarse cuando la Administración contratante admita

la existencia de dificultades ajenas al contrato, que le impidieron cumplir con el plazo estipulado.

#### **3.2.2.8 Adscriptos.**

En la ley 18.719 se faculta a los Ministros del Estado y a los Organismos del Art 8 de la Ley 16.320, como por ejemplo el Director Técnico de Meteorología, a contratar adscriptos que colaboren directamente con éstos, los que deberán acreditar idoneidad suficiente de acuerdo a las tareas a desempeñar, por el término que determinen y no más allá de sus respectivos mandatos.

Cabe señalar que los Organismos del Art. 8 de la Ley 16.320 solo podrán contar con la colaboración de un funcionario público en calidad de adscripto, sin embargo se faculta a los Ministros a contratar más de un adscripto y no necesariamente deben ser funcionarios públicos.

Si la contratación recae sobre funcionarios públicos, éstos podrán reservar el cargo de su oficina de origen.

#### **3.2.2.9 Contratos de Arrendamiento de Obra y Servicio con Intervención de Organismos Internacionales.**

Según el art. 42 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF), los contratos de Obra, Adquisiciones de bienes o Prestación de servicios que otorguen los órganos del Estado, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, en aplicación de contratos de préstamos con Organismos

internacionales de crédito de los que la República forma parte, o de donaciones modales, quedarán sujetos a las normas de contratación establecidas en cada contrato.

No obstante, los procedimientos para la selección de ofertas en los contratos referidos anteriormente deberán respetar los principios generales de la contratación administrativa, en especial, los de igualdad de los oferentes y la concurrencia en los procedimientos competitivos para el llamado y selección de ofertas conforme a lo dispuesto en el artículo 659 de la Ley N° 16.170.

Cada contrato que se celebra se realiza de acuerdo a los instructivos de los Organismos financiadores de crédito.

#### **3.2.2.10 Voluntariado Social.**

El voluntariado social es aquella persona física que por libre elección ofrece su tiempo, su trabajo y sus competencias con fines de bien público. Se puede realizar de forma ocasional o periódica, individualmente o en el marco de Organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, oficialmente reconocidas o no, o de entidades públicas nacionales o internacionales. Las actividades de voluntariado social realizadas en instituciones públicas no generarán derechos para el ingreso a la función pública.

Pueden ser voluntarios sociales habitantes de la República, mayores de 13 años de edad, nacionales o extranjeros y las organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, oficialmente reconocidas o no.

La relación deberá formalizarse por escrito en un acuerdo o compromiso donde quedará explícito el alcance de la acción a desempeñar y el nombre del sujeto voluntario. Dicho acuerdo puede ser dejado sin efecto por cualquiera de las partes.

La ley 17.885 del 12 de agosto de 2005 determina derechos y obligaciones de los voluntariados sociales, como ser recibir la información, la formación, la orientación, el apoyo y los recursos necesarios para el ejercicio de las funciones.

La ONSC lleva un registro de los voluntariados en las instituciones públicas, indicando las altas y bajas que se realicen.

El Estado promoverá la acción voluntaria mediante campañas de información, divulgación, formación y reconocimiento de las actividades de voluntariado

#### **3.2.2.11 Cargos políticos o de particular confianza**

Los cargos políticos o de particular confianza son aquellos establecidos por Ley, están excluidos de la carrera administrativa y podrán ser designados y destituidos por el órgano administrativo correspondiente.

Como ejemplo de cargos políticos podemos mencionar el cargo de Director de la Oficina de Presupuesto y Planeamiento (OPP), Secretario y Prosecretario de la Presidencia de la República, etc.

Ejemplos de cargo de particular confianza pueden ser, el secretario particular del Presidente de la República, Contador General de la Nación, etc.

Los funcionarios públicos designados para ocupar cargos políticos o de particular confianza, quedan suspendidos en el ejercicio de los cargos presupuestados respectivos.

De acuerdo al art. 40 de la Ley 18.719, se establece que, algunas funciones de alta especialización y alta prioridad pasaran a ser cargos de particular confianza, como ser Auditor Interno de la Nación.

#### **3.2.2.12 Provisorio.**

El Art. 50 de la Ley 18.719 define el Provisorio. Ésta nueva modalidad se caracteriza por ser un contrato de forma transitoria por el termino de dieciocho meses. Transcurrido este plazo y si hay una buena evaluación del funcionario, pasará a tomar un cargo presupuestado.

No obstante, la autoridad que los designó, podrá destituirlos de sus funciones en cualquier momento por resolución fundada o por no haber sido aprobada la evaluación, durante la vigencia del provisorio.

Las personas físicas durante este período, no son titulares de cargos sino de funciones, sus contratos tienen plazo determinado.

#### **3.2.2.13 Eventuales.**

Tanto los contratos eventuales como los zafrales, que definiremos a continuación, son de aplicación exclusiva para los Organismos de los artículos 220 y 221 de la Constitución. El art. 54 de la Ley 18.719 deroga el art. 41 de la Ley 18.046.

Se consideran funcionarios eventuales a las personas físicas que son contratados por una Entidad Estatal, para desarrollar tareas a término de carácter extraordinario, excepcional o imprevisible.

Dichos funcionarios cesarán automáticamente una vez finalizada la tarea para la cual fueron contratados.

Un ejemplo de aplicación de este vínculo, fueron los contratos masivos de especialistas médicos, que realizó el Ministerio de Salud Pública, durante la epidemia de Gripe A que asoló Uruguay en el año 2009

#### **3.2.2.14 Zafrales.**

Se aplica a aquellas personas contratadas por una Entidad Estatal para desarrollar una tarea que se presenta en forma periódica y previsible, pero no permanente.

El funcionario bajo este régimen cesará automáticamente una vez finalizado el período para el que se contrató.

### **3.3. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

#### **3.3.1. A nivel de Administración Central.**

Para comenzar esta sección debemos señalar, que la Administración Central comprende todas las dependencias del Poder Ejecutivo. Los funcionarios de estas dependencias se rigen por normas contenidas en el TOFUP, con la excepción de los militares, policiales, diplomáticos y magistrados.

La Ley N° 16.736 del 5 de enero de 1996, en su art. 96, designó a la ONSC para la elaboración del Texto Ordenado de las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de funcionarios públicos, así como su posterior actualización. Ello se debió a la inexistencia de Códigos de Función Pública y, a la existencia de una profusión de normas de distinto rango y contenido, que trajo como consecuencia, la difícil aplicación para los funcionarios. Este texto ordenado, como su nombre lo indica, es una recopilación de normas legales y reglamentos de los funcionarios públicos, con el fin de facilitar su aplicación.

### 3.3.1.1 Requisitos de Ingreso para la Administración Central:

Antes de introducirnos de lleno, en lo que son los procedimientos de ingreso a la Administración Pública debemos resaltar que las personas que deseen ingresar a la Administración deben cumplir con ciertos requisitos que mencionaremos a continuación. Los mismos se incluyen en el TOFUP, en su artículo 4 y son:



1. (Ciudadanía). Estar inscripto en el Registro Cívico. Los ciudadanos legales no podrán ser llamados a los empleos públicos sino tres años después de haberseles otorgado la carta de ciudadanía.

2. (Voto). Los ciudadanos que hayan cumplido dieciocho años de edad antes del último acto electoral y no exhiban sus credenciales con algunos de los sellos previstos en los arts. 4, 5 y 8 de la Ley N° 16.017, o las constancias sustitutivas

expedidas por las Juntas Electorales, no podrán ingresar a la Administración Pública. Esta prohibición no será subsanada con el pago de la multa prevista en el art. 8 de dicha Ley.

3. (Aptitud Moral). Comprobar aptitud moral ofreciendo información satisfactoria de vida y costumbres.

4. (Aptitud Física). Tener aptitud física certificada mediante el carné de salud básico, único y obligatorio.

5. (Juramento de Fidelidad a la Bandera). Haber cumplido con las obligaciones en lo relativo al juramento de fidelidad a la bandera nacional.

6. (Notoria Filiación Democrática). Firmar una declaración jurada de adhesión al sistema republicano representativo de Gobierno que la Nación ha implantado por sus órganos soberanos y probar notoria filiación democrática. El Poder Ejecutivo reglamentará con carácter general la forma de cumplirse esta condición.

7. (Inexistencia de antecedentes sumariales). No haber sido destituido como consecuencia de la comisión de falta administrativa grave, mediante decisión firme, o incumplimiento de sus obligaciones, sea en condición de funcionario público o bajo cualquier otra modalidad de vinculación.

### **3.3.1.2. – Ventanilla Única – “URUGUAY CONCURSA” –**

Como mencionamos en la introducción de este trabajo, a partir del primero de abril de este año, quedó habilitado el Portal “Uruguay Concursa”, sitio donde se publicaran los llamados que existan en la Administración Central de las siguientes modalidades: contrato temporal de derecho público, contrato laboral de derecho privado, contrato de beca o pasantía, arrendamiento de obra (cuando se supere el triple del monto correspondiente al tope de la contratación directa) y provisorio.

El Art. 50° de la Ley de presupuesto N°18.719 y el Decreto 56/011 constituyen el marco legal de esta nueva modalidad.

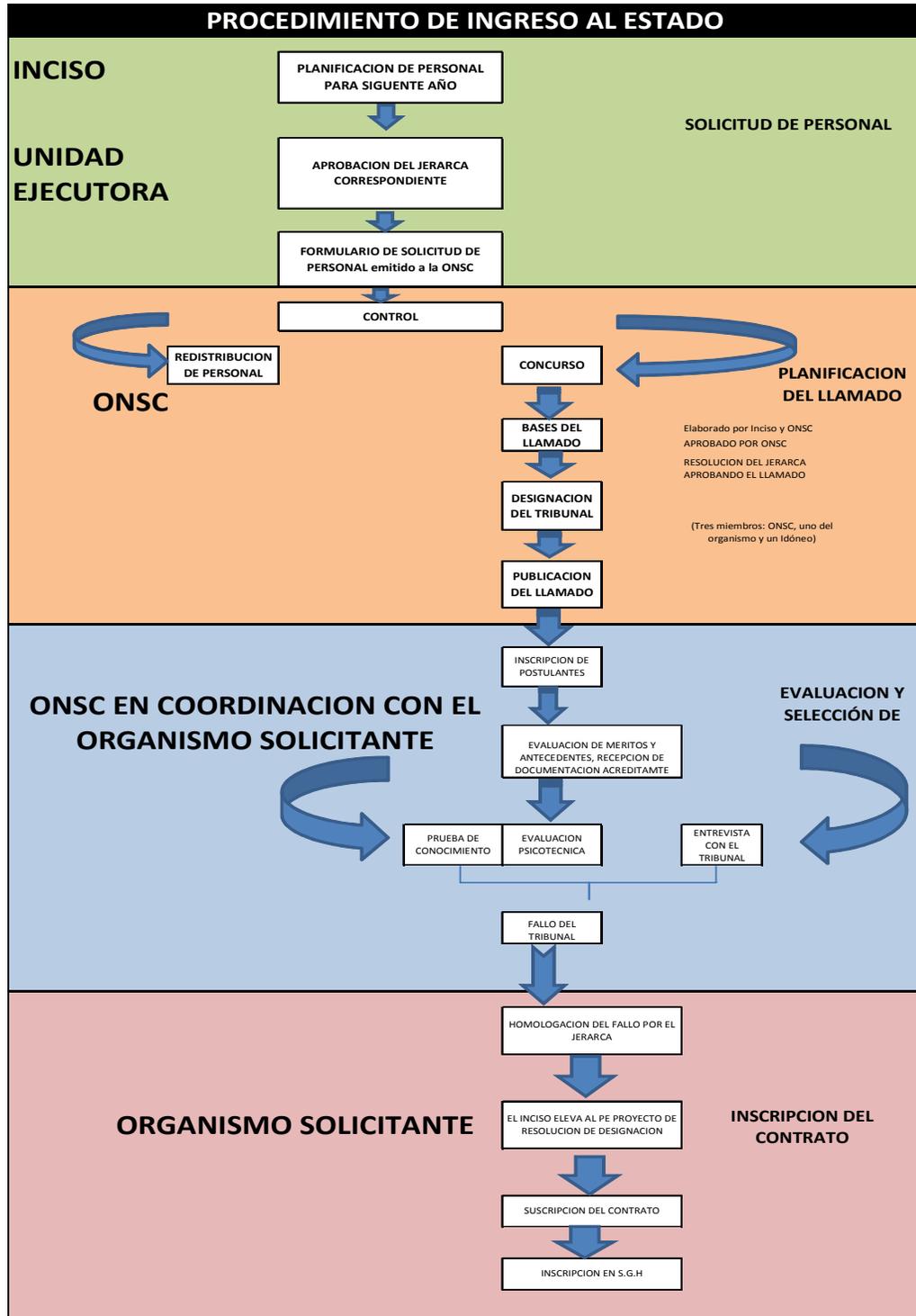
Según palabras obtenidas de Ariel Sánchez (Jefe de “Uruguay Concursa”) en el reportaje obtenido de la revista N° 46 de “Transformación, Estado y Democracia” de la ONSC el portal “Uruguay Concursa”, constituye un instrumento profesional que tiene como objetivo principal asegurar el ingreso democrático al Estado.

Éste representa un sistema transparente, abierto, profesional y con igualdad de posibilidades para toda la ciudadanía.

Desde sus inicios es gestionado por la ONSC.

### **3.3.1.3. Procedimiento de ingreso a la Administración Central:**

A continuación procedemos a detallar los pasos a seguir dentro del procedimiento de ingreso a la Administración Central.



### **FASE 1 – Planificación del llamado:**

En el segundo semestre de cada año, las Áreas de Gestión Humana de cada Inciso planificarán con sus respectivas Unidades Ejecutoras, las necesidades de personal para el año siguiente.

Dicha planificación se recogerá en un documento final conteniendo la justificación de la necesidad, definición del cargo o su función a proveer, vínculo contractual para cubrir la vacante, la normativa para proceder a la contratación, el perfil del cargo o función y ubicación en la estructura organizativa.

Este documento será elevado para la aprobación del Jeraarca correspondiente, y posteriormente será enviado a la ONSC antes del 1º de noviembre de cada año, a los efectos de que apruebe las necesidades de personal remitidas por los Incisos.

### **FASE 2 – Redistribución o Llamado Abierto**

Una vez enviado el documento de solicitud de personal a la ONSC, ésta consta de 10 días para informarle al Organismo, si dentro del registro de personal a redistribuir, existen funcionarios que reúnan los requisitos solicitados. En caso de que existan, se propondrá la redistribución de ese personal pero en caso contrario, se podrá proceder a la convocatoria de interesados mediante concurso, a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los Recursos Humanos de la ONSC.

El procedimiento seguirá otro camino de existir personal a redistribuir, que no es objeto de estudio para nuestra monografía o continuar con la siguiente fase en caso contrario.

### **FASE 3 – Elaboración y Aprobación de las Bases del concurso**

De existir el llamado abierto se procede a la elaboración de las bases del concurso. Éstas serán diseñadas por el Inciso y la ONSC en forma conjunta a través del sistema de Reclutamiento y Selección de Personal, y deberá ser aprobada finalmente por esta última.

Las bases son el documento que guiará el proceso de selección y en donde se establecen las condiciones y requisitos a cumplir. (Manual de Reclutamiento y Selección de Uruguay Concurso, Pág. 24).

Las Bases del Llamado deberán contener obligatoriamente, al menos los siguientes ítems:

- Especificación del Organismo que realiza el llamado.
- Modalidad del concurso.
- Tipo de vínculo.
- Requisitos para la contratación.
- Cantidad de puestos a cubrir y perfil de los mismos.

- Plazo, forma y requisitos para la recepción de inscripciones.
- Procedimiento de Selección, etapas en las que se desarrollará y especificación de puntajes máximos de cada factor a evaluar.
- Forma en que se realizarán las comunicaciones y notificaciones durante el desarrollo del proceso.
- Integración del Tribunal.
- Condiciones de trabajo (remuneración, horario, plazo, etc.).
- Vigencia del orden de prelación, la que no podrá superar los 18 (dieciocho) meses.

El Tribunal del concurso estará conformado por tres miembros: por un representante del Inciso quien lo presidirá, un representante de la ONSC propuesto por ésta, y un miembro de reconocida idoneidad técnica en la materia propia del concurso, el que podrá no ser funcionario público. Por lo menos dos tercios de los miembros deberán acreditar certificación dada por la ONSC.

Además participará un veedor propuesto por la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), este deberá ser funcionario de reconocida idoneidad, debiéndole proveer la misma información y capacitación que se le da a los demás miembros del Tribunal, a su vez tendrá voz pero no voto.

#### **FASE 4 – Resolución del Jerarca, aprobación del llamado**

Una vez confeccionadas las bases, el Jerarca procede a la aprobación del llamado a concurso, estableciendo la modalidad del llamado, que estará previamente definido por la ONSC

La resolución del Jerarca tendrá el siguiente contenido:

- a) Llamado a concurso debidamente fundado.
- b) Modalidad adoptada para la realización del concurso.
- c) Norma habilitante del llamado (según el tipo de vínculo).
- d) Disponibilidad presupuestal con determinación del objeto del gasto.
- e) Cantidad de cargos/funciones/tareas y perfil de los mismos.
- f) Aprobación de las bases.
- g) Designación del Tribunal.
- h) Orden de publicación del llamado.
- i) Disponibilidad presupuestal certificada por la Contaduría General de la Nación (CGN).

### **FASE 5 - Publicación**

La publicación de los llamados se realizará en el sitio WEB administrado por la ONSC, denominado "URUGUAY CONCURSA" sin perjuicio de otros medios de publicación que el Organismo considere pertinente.

### **FASE 6 – Procedimiento de Reclutamiento y Selección**

En esta fase se procede a la **inscripción** de los postulantes en la página web de Uruguay ConcurSA o personalmente según establezcan las bases. Una vez cerrado el periodo de inscripción, se realiza el **control de requisitos excluyentes**, se filtran los inscriptos que no cumplan los mismos y se procede a la **evaluación de los meritos y antecedentes** de los postulantes restantes.

Posteriormente se establece un plazo para la **recepción de la documentación que acredite** el cumplimiento de los requisitos de las bases del llamado.

Luego se procede a realizar **pruebas de conocimiento, pruebas psicotécnicas, y entrevistas con el Tribunal**, tanto las pruebas como las entrevistas se puntúan y son eliminatorias. Cabe resaltar que esta etapa puede corresponder o no, dependiendo de las bases.

El último paso se identifica con el **fallo del Tribunal**, donde se informan el o los aspirantes al puesto seleccionado.

### **FASE 7 – Homologación del Fallo del Tribunal y Elaboración de Expediente**

Luego se realiza una resolución por parte del Jarca homologando el fallo del Tribunal y se procede a la elaboración del expediente, que se remitirá a la ONSC, para su posterior control.

El expediente antes mencionado, deberá contener la siguiente información:

- Resolución que dispuso el llamado.
- Bases del concurso.
- Informe de la CGN, en cuanto a la disponibilidad presupuestal correspondiente.
- Publicaciones del concurso efectuado.
- Actas del Tribunal y lista de postulantes seleccionados.
- Resolución del Jarca homologando el fallo del Tribunal.
- Declaración jurada del aspirante.
- Propuesta o proyecto de resolución de contratación o designación.
- Proyecto del contrato a otorgarse.
- Índice de las actuaciones contenidas en el expediente, a los efectos de facilitar el análisis de las mismas por parte de la ONSC.

### **FASE 8 – Control de la ONSC**

En esta instancia la ONSC informará si el aspirante ha sido contratado en alguna modalidad, así como si posee antecedentes sumariales.

### **FASE 9 – Envío de Proyecto de Resolución de Designación al PE para su Aprobación.**

Una vez obtenida la habilitación de la ONSC y previo a la suscripción del contrato, el Inciso elevará al Poder Ejecutivo el proyecto de resolución de designación correspondiente y no existiendo ninguna observación se procede a la aprobación del mismo.

### **FASE 10 – Suscripción y Registro del Contrato en el RVE**

Luego de suscripto, el Organismo deberá inscribir el contrato a través del módulo Organización y Funcionario del Sistema de Gestión Humana (S.G.H.) en el Registro de Vínculos con el Estado (RVE) de la ONSC. En caso de incumplimiento por parte del Organismo, el interesado/a podrá poner en conocimiento a la ONSC, quien adoptará las medidas correspondientes (Ley N° 18.719 de 27 de diciembre de 2010, art. 13, inciso 2).

#### **3.3.1.4. Casos particulares al procedimiento general:**

El procedimiento de ingreso a la Administración Central antes señalado se cumple en términos generales, tanto para los vínculos de carácter permanentes

como para los no permanentes. Sin embargo, existen excepciones que se especifican a continuación:

**A- Becarios y Pasantes:**

- Queda exceptuado de lo dispuesto en el art. 51 de la Ley 18.719 los Arts. 10 al 13 de la Ley 16.873, en donde el Instituto Nacional del Menor, el Instituto Nacional de la Juventud y la Administración Nacional de Educación Pública, podrán acordar becas de trabajo con Organismos públicos estatales o no estatales, así como con empresas privadas. Las organizaciones no gubernamentales requerirán la autorización de una de las instituciones antes mencionadas para acordar becas de trabajo.
- Otras excepciones se establecen para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (M.T.S.S), quien puede contratar como pasante hasta treinta estudiantes de Derecho, que tengan aprobado derecho laboral o egresados de dicha carrera con una antigüedad no mayor a un año, para desempeñar funciones en el Centro de Conciliaciones de Conflictos Individuales de Trabajo. La duración de éstos contratos es de un año prorrogable por una única vez. Lo antes dicho está regulado por el Art. 436 de la Ley 16.736.
- También la Ley 16.736 en el Art. 437, autoriza al MTSS a contratar como pasantes a diez egresados de la carrera de Técnico Prevencionista, del Consejo de Educación Técnico-Profesional, o estudiantes del último año de dicha carrera, para funciones en la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social.

**B- Contrato Laboral:**

- En cuanto a los Contratos Laborales, si bien sigue los lineamientos generales en lo referente a los procedimientos de selección y reclutamiento, podemos destacar como excepción los casos en que se realiza por sorteo ante la presencia de Escribano Público en vez de proceder por concurso, éstos son para aquellas funciones no calificadas.
- Con respecto a la Fase 1 del procedimiento los Incisos de la Administración Central comunicarán a la ONSC las necesidades de personal en el primer y tercer trimestre de cada año civil.
- En cuanto al plazo que tiene el interesado en presentarse y aceptar el contrato, se establecen diferencias considerando las distintas vinculaciones, por ejemplo en el Contrato Laboral el aspirante tiene 24 horas para suscribir el contrato y en el caso de Contrato Temporal de Derecho Público y Contrato Artístico se tiene 48 horas. La no presentación en el plazo indicado dejará sin efecto la contratación y eximirá de toda responsabilidad a la Administración.

**C- Contrato de Adscriptos:**

- En lo referente a los Adscriptos, podemos señalar una excepción muy importante al procedimiento general de ingreso, desde el punto de vista que estos no pasan por Ventanilla Única (Uruguay Concurso), sino que éstos son

seleccionados por los propios Ministros ya sea por su idoneidad en la materia o la confianza que brindan.

El procedimiento para la contratación de Adscriptos comienza con una propuesta de contratación acompañada del curriculum vitae, declaración jurada e información de sumario, luego se realiza la resolución que es firmada por el Ministro. Se elabora un expediente que contendrá lo antes mencionado y el proyecto de contratación. Este se elevará a la ONSC para que efectúe los controles correspondientes y luego a la CGN para que certifique que existan los créditos presupuestales correspondientes. Si vuelve el expediente sin ninguna salvedad, se firma el contrato y se registra en el RVE. Además los Incisos deberán remitir copia del contrato de adscripción a la Secretaria de la Presidencia de la República.

#### **D - Arrendamiento de obra y servicios con intervención de Organismos Internacionales:**

Con respecto a los contratos de arrendamiento de obra y servicios con intervención de Organismos Internacionales, el procedimiento es diferente:

Se hace la convocatoria de acuerdo al art 11 de la ley 18.362, donde indica que debe realizarse con una antelación de quince días de su cierre, en la página de la ONSC sin perjuicio de la publicación que realice cada organismo.

Comienza con un informe de la ONSC en consulta con OPP, donde se realiza un expediente, en el se indica entre otros, términos de referencia y modelo del

proyecto de contrato, curriculum vitae del consultor seleccionado, declaración jurada del consultor, no objeción o aceptación del contrato por parte del Organismo Internacional, no siendo solicitado cuando la financiación sea a través del aporte local.

Cabe resaltar que el procedimiento de reclutamiento y selección lo realiza el Organismo, no pasando estos contratos por Uruguay Concurso, por tal razón la ONSC realiza un control una vez finalizada la selección, y no durante dicho proceso.

Con el informe favorable de la ONSC se envía el expediente en consulta a OPP para la firma y luego vuelve al Inciso o Unidad Ejecutora. Que el expediente vaya a OPP en consulta significa que se debe obtener el aval de OPP para su contratación.

En el caso que el administrador de fondos sea el Estado, se debe tener informe favorable del Tribunal de Cuentas.

Como última instancia se inscribe el contrato en el Registro de Contratos Personales del Estado a cargo de la ONSC y publicación en la página web del Organismo.

**E – Contrato Artístico:**

El procedimiento de reclutamiento y selección de un contrato artístico comienza con un informe detallado del Jerarca de la Unidad Ejecutora, dirigido al Jerarca del Inciso, en el cual se indicará la actividad a realizar y el plazo de contratación.

Previo control y aprobación por parte de la ONSC, el Jerarca del Inciso cometerá al director de la Unidad Ejecutora respectiva la suscripción del contrato, comunicando posteriormente a la CGN.

Por último se convocará al interesado por cualquier medio idóneo, para que comparezca en un plazo de 48 horas, a suscribir el contrato y la registración del mismo en el RVE.

**3.3.2. A nivel de los artículos 220 y 221 de la Constitución.**

Los Organismos que se consideran comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República son Poder Judicial, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Corte Electoral, Tribunal de Cuentas, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Entes Financieros, Industriales y Comerciales.

En lo que respecta al procedimiento de ingreso de personal en los Organismos de los artículos 220 y 221 de la Constitución, debemos destacar que el procedimiento es diferente entre vinculaciones permanentes y no permanentes con el Estado.

### **3.3.2.1. Procedimiento General.**

#### **FASE 1 – Planificación**

El procedimiento de Ingreso para los vínculos de carácter permanentes, comienza cuando el Organismo le comunica a la ONSC la necesidad de personal, comunicación que se efectúa vía mail mandando la descripción del cargo, requisitos a cumplir, funciones a proveer y la cantidad de cargos o funciones vacantes.

#### **FASE 2 – Redistribución o Llamado Abierto**

En caso de no existir personal con el perfil solicitado dentro del Registro Personal a Redistribuir o que la ONSC no se pronunciara dentro de 90 días, el Organismo podrá continuar con el procedimiento que se detalla en las siguientes fases.

#### **FASE 3 – Elaboración y Aprobación de las Bases.**

Las bases del llamado deberán contener los siguientes ítems:

- Requisitos para el ingreso a la función pública
- Requisitos de admisibilidad para participar en el procedimiento de selección.
- Régimen escalafonario establecido por el art 28 de la Ley 15.809 y modificativas.

- Cantidad y descripción del cargo o función
- Procedimiento de selección.
- Ponderación de factores a evaluar en las pruebas.
- Forma de integración del Tribunal.
- Vigencia del orden de prelación.
- Remuneración.

#### **FASE 4 – Resolución del Jerarca.**

Para el llamado a provisión de vacantes, el Jerarca del Organismo procede a su aprobación mediante resolución fundada. Esta contendrá: el llamado, las normas que lo habilitan, la cantidad de vacantes y la denominación de las mismas, el procedimiento de selección, la aprobación de las bases y la designación del Tribunal.

#### **FASE 5 – Publicación.**

Para contar con una amplia difusión, se recomienda la publicación en dos diarios de circulación nacional y en uno de circulación local, cuando el llamado es del interior, así como también en la página del Inciso y de la ONSC. Este último requisito es obligatorio a partir de 01/01/2009 en el cual deberá cumplirse con una antelación no inferior a 15 días según la Ley 18.362 art. 11.

En la publicación se debe detallar específicamente el lugar y fecha de inscripción, las formas de acceder a las bases y la documentación a presentar.

#### **FASE 6 – Procedimiento de Reclutamiento y Selección.**

Esta fase es realizada por el Organismo solicitante, según se establezcan en las bases del llamado. En su esencia, es un procedimiento similar<sup>1</sup> al que se realiza en la Administración Central, con la salvedad de que estos llamados no pasan por Uruguay Concurso, además el Tribunal puede estar compuesto por un representante de la ONSC no siendo un requisito obligatorio para éstos Organismos.

#### **FASE 7 – Homologación del Fallo del Tribunal y Elaboración de Expediente**

En esta instancia se realiza una resolución por parte del Jarca correspondiente homologando el fallo del Tribunal. Luego se prosigue con la confección del expediente que se remitirá a la ONSC con el siguiente contenido:

- Constancia del mail enviado a la ONSC, expresando la necesidad de personal o justificación de estar comprendido en las excepciones del art. 4

---

<sup>1</sup> Inscripción de postulantes en la forma que establezcan las bases, control de requisitos excluyentes, evaluación de meritos y antecedentes, recepción de documentación acreditante, aplicación de pruebas (de conocimiento, psicotécnicas, entrevistas) según corresponda, y finalización con el fallo del Tribunal.

de la Ley 16.127 y complementarias que desarrollaremos en el siguiente apartado.

- Informe de OPP acreditando la existencia de las vacantes en el caso de Entes Autónomos y Servicios Descentralizados.
- Actas del Tribunal y lista de postulantes.
- Resolución del Jeraarca homologando el fallo del Tribunal.
- Documentación que acredite el procedimiento de selección cumplido.
- Declaración jurada de ingreso
- Formulario de información de registro de sumario
- Propuesta o proyecto de resolución de designación
- Índice de las actuaciones contenidas en el expediente a los efectos de facilitar el análisis de las mismas por la ONSC.

#### **FASE 8 – Control de la ONSC**

En esta fase al igual que en Administración Central, la ONSC realiza un control si el aspirante se encuentra contratado bajo otra vinculación o si tiene antecedentes sumariales y como resultado se labra un informe.

### **FASE 9 – Envío de Proyecto de Resolución de Designación al PE y su Aprobación.**

Una vez obtenida la habilitación de la ONSC y previo a la suscripción del contrato, el Organismo elevará al Poder Ejecutivo el proyecto de resolución de designación correspondiente, no existiendo ninguna observación se procede a la aprobación del mismo.

### **FASE 10 – Suscripción y Registro del Contrato en el RVE**

Por último, luego de suscripto el contrato, el Organismo deberá inscribirlo a través del módulo Organización y Funcionario del Sistema de Gestión Humana (S.G.H.) en el Registro de Vínculos con el Estado (RVE) de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

#### **3.3.2.2. Casos Particulares.**

Como sucede en la Administración Central, se observaron particularidades en el procedimiento antes detallado.

#### **A- Becarios y Pasantes.**

En el momento de recepción de la documentación acreditante, los becarios deberán presentar Escolaridad Certificada expedida por el Instituto correspondiente, en donde conste, la calidad de postulante, nivel de avance en la

carrera, así como los exámenes rendidos, debiendo haber aprobado por lo menos una materia en el año anterior a la fecha de inscripción.

Los pasantes en cambio, deberán presentar un certificado expedido del Instituto correspondiente, certificando la culminación de los estudios relacionados con la primera experiencia laboral.

Tanto los pasantes como los becarios, deberán declarar que no tienen contrato vigente con las mismas características, ni haberlo tenido con anterioridad.

#### **B- Contratos a Término.**

El procedimiento de ingreso para los Contratos a Término es similar a los anteriores, con algunas diferencias con respecto al objeto del contrato.

Los Organismos contemplados por el artículo 220, para celebrar este tipo de contratos deben tener la autorización del Poder Ejecutivo previo informe favorable de la ONSC y CGN. En cambio para los Organismos del artículo 221 de la Constitución, debe contar con la autorización del Poder Ejecutivo previo informe de la ONSC y de OPP.

#### **3.3.2.3 Excepciones al Procedimiento General.**

En este apartado mencionaremos las excepciones existentes en el procedimiento general en los Organismos.

Dentro de la segunda Fase de Redistribución o Llamado Abierto, destacamos que si la ONSC no se pronuncia dentro de los 90 días:

- La Corte Electoral, el Tribunal de Cuentas, y el Tribunal de lo Contencioso Administrativo podrán designar, a personas que no tengan la calidad de funcionario público a razón de una designación de cada dos vacantes generadas a partir del 31 de diciembre de 2005, requiriendo informe previo favorable del Ministerio de Economía y Finanzas.
- A diferencia de lo anterior, los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados podrán designar personas que no sean funcionarios públicos, pero sin limitaciones de vacantes efectivamente generadas, requiriéndose para ello el cumplimiento previo de proyectos de reformulación de sus estructuras organizativas, en la forma y condiciones previstas por la Ley 17.930 inciso primero del artículo 6. Estos Organismos deberán elevar un informe a OPP en cuanto a la existencia de vacantes previo al envío del expediente ONSC.

En la misma fase existen excepciones a la realización de consultas al registro de personal, y estas, de acuerdo al art. 4 de la Ley 16.127, son:

- Los cargos presupuestados o funciones contratadas del Ministerio de Salud Pública, del Instituto Nacional del Menor y del Hospital de Clínicas de la Universidad de la República, salvo los correspondientes a los escalafones "C" correspondiente al sector administrativo y "F" correspondiente al sector Servicios Auxiliares.

- Las contrataciones de personal eventual o sorteado del Ministerio de Transporte y Obras Públicas y del Banco Hipotecario del Uruguay.
- Las contrataciones de personal de la Dirección General de Infraestructura Aeronáutica y de los Marineros de Playa de la Prefectura Nacional Naval.
- Las contrataciones de personal para funciones técnicas o especializadas, correspondientes a programas con financiación externa, de Organismos Internacionales o similares, cuando sea imprescindible para su ejecución.
- Los cargos o funciones técnicas o especializadas, correspondientes a la ejecución de convenios entre la Universidad de la República y Organismos Nacionales públicos o privados.
- Las designaciones y contrataciones que realice el Banco de la República Oriental del Uruguay.
- Los cargos presupuestados o funciones contratadas de los Gobiernos Departamentales que se provean con personas, que habiendo sido funcionarios de los mismos fueran cesadas a partir del 15 de Febrero de 1990.

### **3.4. PAPEL DE LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL**

Siguiendo la línea inicial de este trabajo, los mecanismos de ingreso a la función pública, constituyen uno de los temas medulares de la transformación del Estado para hacer de él una entidad más ágil, transparente y al servicio de los ciudadanos. Por consiguiente la centralización de los procesos otorga mayor seguridad y permite a todos los participantes ser tratados en un plano de igualdad, con criterios claros y únicos. Éstos son los ideales que se persigue con Uruguay Concurso. Estos procesos conllevan a eliminar la politización y el clientelismo en la selección de personal, basando la misma en competencias y de esta forma se elimina todo tipo de discriminación.

Por consiguiente la Oficina Nacional de Servicio Civil deberá constituirse en el guardián y garantía del sistema. La existencia de la ventanilla única le confiere un rol capital a la ONSC.

La Oficina Nacional de Servicio Civil es una oficina que tiene cometidos legales para asegurar una administración eficiente. Ésta con competencias asignadas no dicta ordenanzas, ni interfiere en las autonomías constitucionales, solo ofrece servicios a las autoridades competentes para establecer estatutos y tomar decisiones en materia de administración de personal.

Algunos de los cometidos asignados a la ONSC son:

- Solicitar anualmente a los Organismos y entidades obligadas, incluidas las personas de derecho público no estatales, informes sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año (Art. 9. Ley 18.719).
- Solicitar semestralmente un informe del número de personas con discapacidad ingresadas a la función pública, indicando la discapacidad que conllevan y el cargo ocupado (Art. 9 Ley 18.719).
- En oportunidad de la Rendición de Cuentas, deberá comunicar anualmente los resultados de los informes obtenidos expresando, el total de vacantes de cada uno de los Organismos, la cantidad de personas con discapacidad incorporadas, e indicará también aquellos Organismos que no cumplan con el art. 9 de Ley 18.719. Además deberá comunicar información relativa a las altas producidas según mecanismo de selección utilizado y la cantidad de renovaciones, así como las bajas generadas en el año inmediato anterior por tipo de vínculo laboral (Art. 14 Ley 18.719).
- Administrar el Registro de Vínculos con el Estado creado por el Art. 13 Ley 18.719.
- Redistribuir a los funcionarios declarados excedentes en otro Organismo, que cumpla con los requisitos solicitados por los Jerarcas de los Organismos. Por este motivo, llevará un listado con los funcionarios a redistribuir indicando,

perfil laboral, sexo, lugar de residencia y de trabajo habitual, resguardando su anonimato (Art. 15. Ley 18.719).

#### **4. TRABAJO DE CAMPO.**

En este capítulo, realizamos entrevistas en distintos Organismos, para realizar un relevamiento de las diferentes realidades, tanto en los Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Ministerios. Dentro de sus realidades nos interesa puntualizar las debilidades y fortalezas encontradas en sus estructuras internas. Por último obtuvimos una entrevista dentro de Servicio Civil con el Jefe de Uruguay Concurso Dr. Ariel Sánchez.

##### **4.1. MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS (MEF)**

Persona entrevistada: Sra. Silvia Franco (Cargo: Directora de Recursos Humanos).

##### **4.1.1. Vínculos Laborales**

En el Ministerio de Economía y Finanzas existen actualmente, funcionarios presupuestados y contratados no permanentes como ser: contratos temporales de derecho público, pasantes y becarios con el antiguo régimen, adscriptos del Ministro, y está en proceso de realizar un concurso de contratos laborales de derecho privado para la DGI (La DGI es una Unidad Ejecutora del Inciso 03 MEF).

En lo referente a los Adscriptos de Ministro, actualmente el MEF cuenta con dos, dado que en el actual régimen no existe restricción en cuanto a la cantidad. Éstas

personas son elegidas directamente por el Ministro y está supeditada su permanencia a la evaluación que realice el Secretario de Estado.

#### **4.1.2. Procedimiento**

El procedimiento que se realiza es el desarrollado en el apartado 3.3.1.2 de este texto. Los Tribunales se componen de tres integrantes: uno perteneciente al área de RRHH de la correspondiente Unidad Ejecutora, un representante del Ministerio, y un representante de la ONSC, además del veedor de Confederación de Funcionarios del Estado (COFE).

#### **Desventaja:**

Una preocupación que se dio en el Ministerio al igual que en otros Organismos, es lo referente a la derogación de los convenios con los Organismos Educativos para contratar becarios y pasantes, tanto de UTU como de UDELAR. Esto les parecía una experiencia excelente, dado que se ahorraban tiempo en cuanto al proceso de selección, ya que el mismo lo hacía el Organismo Educativo, presentándoles una lista de candidatos seleccionados y el Ministerio realizaba las entrevistas finales. Así en un plazo de quince días, podían tener al becario/pasante trabajando en el Organismo. Actualmente no les parece una buena experiencia realizar un llamado, con los tiempos que esto conlleva para cubrir un contrato de tan corto plazo. Se está manejando un proceso de selección que abarcaría unos seis meses para cumplir un contrato de dieciocho meses.

#### **4.1.3. Opinión sobre la nueva modalidad: Uruguay Concurso**

Según palabras de la Directora de Recursos Humanos, las expectativas que tiene el MEF en relación a la propuesta de una ventanilla única es bastante alentadora, es favorable desde el punto de vista que implica un mayor control, dado que la ONSC tiene un panorama mucho más amplio y objetivo referente a los RRHH del Estado del que tienen los Ministerios, por tal, se considera que va a ser una experiencia interesante. El único temor sería que se convirtiese en un “cuello de botella”, dado que centraliza toda la demanda de personal de la Administración Central.

#### **4.1.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales**

En esta puntualización no nos hicieron ninguna observación al respecto, están de acuerdo con las nuevas modalidades.

#### **4.1.5. Observaciones Puntuales**

Dentro de la plantilla de personal del Ministerio los contratos a términos están sosteniendo ciertas áreas sustantivas, como es el manejo de la deuda pública, si en un futuro estos contratos fuesen eliminados, quedaría desierto el manejo de la deuda del país.

Con respecto a la derogación de los convenios con los Organismos Educativos específicamente hablando de UTU, se remarcó, que era una experiencia excelente en varios factores: por un lado se le brindaba una gran ayuda al titular de la beca o

pasantía dado que la mayoría de los postulantes provenían de hogares humildes, y era la primera experiencia laboral que se les brindaba. Por otro, el pasante o becario aprovechaba la oportunidad obteniendo un alto rendimiento laboral.

Con estos nuevos cambios, en algunas ocasiones no estarían aptos para concursar en una primera instancia, dado que esto conlleva costos que no pueden solventar, o también no se encuentran bien posicionados en el concurso, si dentro del mismo se postulan personas de un nivel académico más alto. Sin embargo en la modalidad anterior, el pasante o becario culminaba su contrato estando en buenas condiciones para competir en futuros concursos.

## **4.2 DIRECCIÓN GENERAL DE IMPOSITIVA (DGI) –UNIDAD EJECUTORA-**

Persona entrevistada: Lic. María de los Ángeles Plateiro (Departamento Recursos Humanos).

### **4.2.1 Vínculos Laborales**

La Dirección General Impositiva actualmente tiene todos sus funcionarios presupuestados y no contando con contratos de función pública. Dada la realidad del Organismo, éste no puede cubrir con su estructura organizativa la diversidad de tareas, por lo cual tiene la necesidad de contratar personal no permanente. En ese caso cuenta con una plantilla de becarios, pasantes, contrato temporal de derecho público y contrato laboral de derecho privado. Este último será utilizado

para las campañas de IRPF (Impuesto a las Rentas de Personas Físicas) y de IASS (Impuesto de Asistencia a la Seguridad Social)<sup>2</sup>.

#### **4.2.2. Procedimiento**

El procedimiento que se realiza es el desarrollado en el apartado 3.3.1.2 de este texto.

Si el Organismo tiene la respectiva necesidad de personal, tiene cargos vacantes en su estructura y la financiación (créditos en el rubro cero)<sup>3</sup>, puede realizar llamados bajo la modalidad de Provisorio, que luego podrían pasar a ser Presupuestados. Pero si no tiene cargos vacantes y si tiene presupuesto, las opciones para cubrir las necesidades son: becarios, pasantes, contratos laborales, y contratos temporales. Para éstos no se necesitan crear cargos porque no son funcionarios públicos.

En el caso de que no existan cargos, se debe realizar una reestructura de puestos de trabajo. Por ejemplo en la Ley de Presupuesto anterior se crearon los cargos de Informático, Contadores y Economistas junto con el presupuesto para pagarlos.

---

<sup>2</sup> Al momento de la entrevista se estaba en pleno proceso de selección. Primera experiencia que se realiza mediante ventanilla única.

<sup>3</sup> El rubro cero son los créditos presupuestales destinados para cubrir los sueldos de los funcionarios públicos.

En cuanto al tiempo que se demora, desde que surge la necesidad de personal hasta que se cubre esa necesidad, es de varios meses; por ejemplo para la campaña de IRPF-IASS de Mayo 2011 se comenzó el procedimiento en Noviembre del 2010. Si hay una necesidad de personal urgente existe la modalidad eventuales, pero el Organismo no cuenta con los puestos ni presupuesto para dicha contratación.

**Desventajas:**

Una forma que se utilizaba para evitar el llamado y no utilizar financiamiento del rubro cero, era hacer valer el art. 41 de la Ley 18.046 que daba la posibilidad de celebrar convenios con el Sistema Educativo Público o Privado, en el cual el Organismo se beneficiaba en dotarse de personal con perfil administrativo. Por ejemplo, DGI tenía un convenio con UTU donde ésta realizaba la selección de personal, enviando una nómina ordenada por escolaridad, entre otros requerimientos, que hacían al perfil de la carrera. Este convenio se pagaba por gastos, dado que era un servicio que la UTU le brindaba al Organismo, entonces, si se daba la necesidad de personal y el Organismo no contaba con créditos en el rubro cero de sueldos, mediante este convenio, se estaba legalmente habilitado para absorber el personal que se requería.

**4.2.3. Opinión sobre la nueva modalidad: Uruguay Concurso**

En opinión de la Directora de RRHH, la utilización de esta modalidad ocasiona más trámites, lo cual no significa que haga más eficiente todo el procedimiento.

Se entiende que es beneficioso que los procedimientos sean los mismos para todos los contratos, que se garantice la transparencia y la igualdad de oportunidades.

#### **4.2.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales**

En cuanto a las nuevas modalidades, en su opinión, sería interesante contar con una plantilla estable de funcionarios con vínculos laborales que se rijan por el mismo tipo de Derecho Laboral, y por ende, contar con los mismos derechos y obligaciones para éstas. Con la creación del contrato laboral de Derecho Privado y del contrato temporal de Derecho Público, si bien este último se acerca bastante a los derechos de los funcionarios públicos, se generan distorsiones, y esto no es bueno ni para las personas ni para la institución.

### **4.3. BANCO HIPOTECARIO DEL URUGUAY (BHU) –ENTE AUTONOMO-**

Persona entrevistada: Sr. Pablo Castro (Cargo: Responsable del Área de Capital Humano).

#### **4.3.1 Vínculos Laborales**

El Banco hoy posee un 95% de su plantilla de personal con carácter permanente. Además consta de funcionarios que ellos denominan “Supernumerarios”, personas que se llaman para cumplir una tarea específica. Para ello, el Banco contiene una lista taxativa de personas, en el cual si surge la necesidad, se llaman dentro de esa lista para que efectúen el trabajo y facturen sus servicios, por

ejemplo en el caso de tasadores. Conjuntamente existen contrataciones puntuales por algunos servicios profesionales que el Banco no posee.

#### **4.3.2. Procedimiento**

La normativa general relativa a vínculos laborales de la Administración Pública está resumida en el TOFUP, el cual rige para la Administración Pública y para los entes autónomos, siempre y cuando el Ente no tenga un régimen propio. En lo que refiere a los ascensos e ingresos a la función pública se rige por la Ley 16.127 del año 90.

El Banco actúa en conformidad a la normativa establecida, pudiendo adecuarlas a sus necesidades, por aplicación de su autonomía. Éste tiene un estatuto donde se determina las formas de ingreso y las edades para los llamados, estatuto que puede modificarse en cualquier momento por resolución del Directorio.

Se ha realizado una reestructura que comenzó en el año 2002 y que recién terminó de procesarse en el 2009, donde se tomaron profesionales mediante concurso, mecanismo que no se operaba desde la década de los 80.

Actualmente se encuentra en un proceso de reorganización de la estructura, realizando ascensos para aquellos puestos vacantes, y en caso de no encontrar el perfil requerido, se saldrá a realizar llamado externo.

Por la forma en que está estructurada la plantilla de funcionarios<sup>4</sup>, el promedio de edad de los funcionarios es de 50 años. A la fecha se está realizando el ingreso de administrativos jóvenes.

Actualmente se está culminando con un concurso para cargos administrativos, después de veinticinco años sin realizarse, con perfiles que el propio Banco estableció, el cual fue criticado en los medios de prensa por efectuar un llamado administrativo restringido a ciertas carreras universitarias. Otro punto a destacar fue, que se hizo valer la normativa del porcentaje de ocupación por discapacitados, por tanto el Tribunal fue integrado además por un representante de la Comisión de Discapacitados.

En lo que respecta al tiempo del procedimiento, éste es variable, dado que juegan varios factores que no son manejables por el propio Organismo.

**Desventaja:**

Como nos mencionaron en otras entrevistas, se ven perjudicados por la derogación en la Ley de Presupuesto 18.719, en lo que refiere a la posibilidad de realizar convenios con Institutos de Educación.

---

<sup>4</sup> Como mencionamos antes la estructura de personal es de un 95% de funcionarios presupuestados.

**Excepción:**

En líneas generales el procedimiento del ingreso del funcionario público coincide con el apartado 3.3.2.1 de este texto. Un aspecto a destacar en su última experiencia, fue la utilización de nueva tecnología en la notificación a los participantes; como consecuencia de dificultades en la publicación de resultados en la web del Banco, utilizando los mensajes de texto para efectuar dicha notificación.

**4.3.3. Opinión sobre la nueva modalidad: Uruguay Concurso**

El mecanismo Uruguay Concurso no alcanza a los Entes Autónomos, por tal motivo, el BHU no puede elaborar una opinión al respecto ya que no se instruyó suficientemente en la temática, por no ser aplicable al mismo.

**4.3.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales**

En lo que respecta a este punto, la filosofía del Banco es muy distinta a la de otros Organismos entrevistados.

Su idea es tener una plantilla de funcionarios efectivos, propios y sobretodo tratar de generar un sentido de pertenencia fuerte entre el funcionario y el Organismo.

#### **4.4. OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO (OSE) –SERVICIO DESCENTRALIZADO-**

Persona entrevistada: Sra. Gabriela Lasa (Cargo: Responsable del Área de Capital Humano).

##### **4.4.1 Vínculos Laborales**

En OSE, encontramos funcionarios presupuestados, contratos de función pública, eventuales y zafrales, contratos a términos y becarios.

En cuanto a los funcionarios presupuestados, en algunos casos entraron por contrato y luego por situaciones coyunturales del Organismo y de las urgencias fueron presupuestados. Además existen contratos de función pública, mecanismo que se utilizó en un momento para regularizar las distintas alteraciones de vinculaciones que existían. Por ejemplo habían personas trabajando bajo la modalidad de becario con una antigüedad de doce años y que pasaron a este régimen.

En este Organismo, son de uso frecuente los contratos zafrales. Son utilizados por un plazo de cuatro meses y medio, comúnmente en la zafra de verano, como consecuencia del aumento del consumo agua. Pero además, como hay carencia de funcionarios, vencido el plazo se dan de baja esos contratos y se llaman por cuatro meses y medio más, a los suplentes de la lista. Mediante este procedimiento se ahorran de efectuar otro llamado.

En el caso de los contratos a término se dio una particularidad en el departamento de Maldonado donde funciona la Unidad de Gestión Desconcentrada (UGD). Las funciones que cumplía dicha unidad se dieron en concesión a una empresa privada, cuyo objetivo era la producción y suministro de agua en todo el departamento. En el año 2005, cesó la concesión de la unidad y volvió a la órbita pública. Los empleados que trabajaban para esa empresa fueron absorbidos por el Organismo bajo la modalidad de contrato a término.

#### **4.4.2. Procedimiento**

El procedimiento que se realiza es el desarrollado en el apartado 3.3.2.1 de este texto. Los integrantes de los Tribunales de los concursos externos los determina la Gerencia o se designan a propuesta de la Sección Recursos Humanos. En algunos casos puede también estar integrado por una persona externa a OSE, por ejemplo: si se realiza un llamado de Químicos, puede participar personal de la Facultad de Química, pero no son integrados por ningún representante de Servicio Civil.

El relevamiento de necesidades de personal se realiza de forma general en todo el Organismo, de acuerdo al límite de contrataciones, se evalúan cuales son las más importantes y urgentes.

Desde que el Directorio aprueba el plan de ingreso hasta que el personal ingresa al puesto transcurren seis meses. En la mayoría de los concursos se realiza un sorteo previo con la colaboración de la Dirección de Loterías y Quinielas y el Instituto de Estadísticas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.

#### **4.4.3. Opinión sobre la nueva modalidad: Uruguay Concurso**

La opinión acerca de Uruguay Concurso es alentadora, si bien no es de aplicación al Organismo, se cree que el objetivo cumple con una excelente medida, ya que la uniformidad de criterios y de acciones es sumamente importante.

Asimismo opinan que los Servicios Descentralizados y los Entes Autónomos no pueden trabajar en forma distinta en determinados temas. El camino de centralizar es una manera de lograr ser uniformes.

Además es una optimización de recursos para la Administración y desde el punto de vista de los ciudadanos es ventajoso ya que pueden enterarse en un mismo lugar de toda la oferta laboral que se ofrece.

El entrevistado opina que sería beneficiosa esta metodología para el Organismo, no viéndolo como menos trabajo a realizar, sino desde una óptica de “medir a todos con la misma vara”, debido que se podría trabajar en conjunto con la ONSC.

#### **4.4.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales**

Con respecto a las nuevas vinculaciones, se cree que no se debería diversificar tanto, sino crear una o a lo sumo dos modalidades de contratación para dar uniformidad a la plantilla de personal.

Otra observación es que en la Ley de Presupuesto se crea el Contrato temporal de Derecho Público, que en sí, no tiene ningún inconveniente, solamente que

coexiste con otros tipos de contrataciones, lo que causa que cada Organismo aplique dichas contrataciones según sus propias interpretaciones.

#### **4.5. ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE PUERTO (ANP) – SSERVICIO DESCENTRALIZADO-**

Persona entrevistada: Sr. Jorge Perez (Cargo: Director de RRHH)

##### **4.5.1 Vínculos Laborales**

En cuanto a las vinculaciones laborales en la ANP además de las comunes a los otros Organismos encontramos: Contratos Zafrales Marítimos, Asesores de Directores y actualmente tiene vigente un convenio con el Centro Nacional de Rehabilitación (C.N.R). Éste último consiste en brindar una experiencia laboral a aquellas personas que están privadas de su libertad.

Los contratos zafrales marítimos están regulados por la Ley 18.362 Art. 507, norma en la cual se permite a la ANP a contratar personal Zafral para la zafra de dragado.

Actualmente no cuentan con arrendamiento de obra, de servicios ni eventuales.

##### **4.5.2 Procedimientos**

El procedimiento de ingreso en la mayoría de sus etapas es el mencionado en el punto 3.3.2.1.

Los Tribunales como en otros Organismos, están integrados por un representante de la Gerencia involucrada, un representante de la División de RRHH, un representante de la ONSC si el llamado lo amerita, y en ocasiones un experto en la materia objeto del llamado. Para los llamados donde concursan personas con discapacidades, integra el Tribunal además un representante de la comisión de discapacidad que le de garantía al proceso.

Para la contratación de Zafrales de Dragado, la selección se realiza por concurso a través del Registro de Patentes de Dragados.

Una problemática que nos remarcó nuestro informante calificado, es la excesiva demora en los procedimientos administrativos externos al Organismos.

El proceso interno en la ANP fluctúa en aproximadamente dos meses, sin embargo, una vez que sale el expediente del Organismo, el proceso lleva unos diez meses más, por lo que causa un desfase entre la identificación de la necesidad del personal y el ingreso efectivo del personal solicitante.

#### **4.5.3. Opinión sobre la nueva modalidad: Uruguay Concursa**

En relación a la temática, nos mencionó que se llegó a discutir entre las Empresas Estatales la realización de un proyecto para aplicar mecanismos de llamados únicos compartidos entre ellas, con el objetivo de economizar recursos y tiempos. Pero dicho proyecto no prosperó al no estar de acuerdo todos los involucrados, dado que se veían perjudicados por la disparidad de retribuciones existente.

La opinión de la ANP con respecto a la aplicación de la ventanilla única sería una solución muy favorable desde el punto de vista de costo beneficio, si se aplicara a todo el Estado. Expresó: “Para nosotros es una herramienta que bien trabajada y llevada a fondo, es una muy buena solución para el Estado y además de esta forma hace que el Estado ponga sus ojos en otros problemas como ser la disparidad que existe en las retribuciones”.

#### **4.5.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales**

No tenemos datos con respecto a este punto.

#### **Gobiernos Departamentales**

Se entrevistó a personal de dos Gobiernos Departamentales. Estos los tomamos como excepciones a los casos presentados, dado que por la autonomía que presentan, sus realidades son diferentes al resto de la Administración. Utilizan procedimientos de ingreso que son específicos para cada departamento, aunque si bien éstos pueden coincidir con el resto de las Administraciones Departamentales o de la Administración Central, los procedimientos de reclutamiento y selección se realizan en la interna del Gobierno Departamental (GGDD). Por consiguiente entrevistamos a modo de exponer sus realidades a las Intendencias de Montevideo y Canelones.

#### **4.6. INTENDENCIA MUNICIPAL DE MONTEVIDEO (IMM) – GOBIERNO DEPARTAMENTAL –**

Persona entrevistada: Sra. Graciela Sosa (Departamento de Recursos Humanos).

##### **4.6.1 Vínculos Laborales**

Las distintas vinculaciones laborales que encontramos en la IMM son: funcionarios presupuestados, contrato de Función Pública, becario, pasante, zafrales, eventuales, contrato de arrendamiento de obra, arrendamiento de servicios, cargos de confianza, contratos a término y contratos artísticos.

La mayoría de los funcionarios son de carácter presupuestado. Posee una plantilla de más de 8.300 funcionarios y dentro de ésta son aproximadamente 6.500 los que reúnen el carácter antes mencionado.

Cabe destacar que la Intendencia de Montevideo por su autonomía, cuenta con la posibilidad de celebrar convenios con UTU y UDELAR, ya que no se ven afectados por lo que sucede en los Organismos de la Administración Central.

##### **4.6.2. Procedimiento**

El procedimiento de ingreso de los funcionarios municipales está preestablecido y aprobado por la Junta Departamental y el Intendente, que son el Poder Legislativo y Ejecutivo respectivamente.

Se tiene una estructura que se llama de carrera y remuneraciones, por lo tanto está muy diferenciado el sistema de escalafones.

Debido a la diversidad de cometidos que tiene la Intendencia, temas sociales, culturales y ocupacionales, su plantilla de personal es heterogénea, existen empleados relacionados a policlínicas, cementerios, tránsito, limpieza, zoológico, biblioteca, alumbrado público, plazas, entre otros.

Toda el área de gestión humana es un sistema integrado por subsistemas, donde se encuentra el área de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos que es la responsable de realizar el plan de recursos humanos en base a las necesidades. Este plan puede ser anual o quinquenal, este último se operativiza a través de planes anuales. A partir de allí se define el perfil del puesto requerido para llevar adelante los proyectos de la Institución y se ingresa a lo que se llama proceso de reclutamiento y selección donde se terminan de elaborar las bases, se realizan las valuaciones de cargos, la integración de Tribunales, procedimientos y demás. Todo este proceso está soportado en un reglamento, resultado de toda una negociación tripartita donde están establecidos los procedimientos del concurso, ascenso y demás. La valuación de cargos se encuentra establecida en un manual de cargo y carrera prediseñado, donde se establece cuáles son las carreras, requisitos y remuneración. Este manual puede ajustarse al momento del llamado. Luego de esto se hacen las convocatorias públicas correspondientes, mediante distintos medios, dos medios masivos de comunicación, diarios de prensa, y por internet.

La integración de los Tribunales puede variar dependiendo si nos enfrentamos a un llamado interno o a un llamado externo. Este puede estar compuesto por tres o cinco miembros y un veedor de Asociación de Empleados y Obreros Municipales (Adeom). Si el llamado es interno hay un representante de la administración, un representante del área que solicita el funcionario y un representante de los concursantes. En los externos es la administración quien designa como estará compuesto, podría suceder que éste se encuentre integrado por un miembro externo a la Institución.

El ingreso siempre es por concurso de oposición y méritos, a excepción de los cargos de obrero, que se seleccionan por sorteo.

La aprobación de las bases vienen dadas en los manuales donde está la descripción de las tareas y requisitos, éstas son revisadas al momento del llamado y aprobado por el Intendente. Los Tribunales pueden agregar algunas especificidades, que se denominan “Complemento de Bases Específicas” que es aprobado por el departamento de gestión humana.

Dependiendo del tipo de llamado tenemos distintas modalidades de publicación. En la planificación se define la forma de inscripción, la modalidad de internet es la más utilizada, y en ciertos casos, como por ejemplo en un llamado a ingenieros, la inscripción se realiza en forma presencial, debido a la poca convocatoria y en el momento de inscripción se realiza la validación de la documentación respaldante.

El período desde que inicia el proceso hasta que el empleado ingresa al cargo es muy variado, puede ser de sesenta meses a un año. Existe un periodo previo de plazos administrativos, como ser de negociación, definición de las bases, integración del Tribunal y demás. Hay un tiempo de 120 días estipulado para la actuación del Tribunal en la elaboración del acta final, lo que no significa que en ese plazo se haga el concurso, porque existen etapas tanto previas al informe como posteriores al mismo.

#### **4.6.3. Opinión sobre la nueva modalidad: Uruguay Concurso**

En cuanto a la nueva modalidad, la Intendencia ya tiene definida la inscripción y seguimiento del proceso mediante la web. En la página, se pueden inscribir los postulantes y consultar el proceso del mismo. En este aspecto la Intendencia está muy avanzada. Por su autonomía, no le es aplicable el ingreso del funcionario municipal por ventanilla única.

La ONSC juega un rol de consejero y receptor de información acerca de las vinculaciones contractuales, pero la Intendencia tiene autonomía para efectuar el procedimiento de reclutamiento y selección por sí misma.

#### **4.6.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales**

En lo referente a las nuevas modalidades de contratación, la IMM como Gobierno Departamental, está estudiando la inclusión de ciertas modalidades a su estructura, como ser el contrato artístico y los contratos de becarios y pasantes. Además la

Intendencia llevo en su último plan quinquenal, la inclusión de una norma que permita contar con voluntariados sociales.

#### **4.7. INTENDENCIA MUNICIPAL DE CANELONES (IMC) – GOBIERNO DEPARTAMENTAL-**

Entrevistado Sr. Saldombide (Informante Calificado del Área de Administración General de la IMC)

##### **4.7.1 Vínculos Laborales**

En la Intendencia Municipal de Canelones se encuentran: funcionarios de carácter presupuestados, contratos de función pública, becarios, pasantes, zafrales y eventuales.

Anteriormente el contrato zafral se utilizaba de una forma inadecuada, el funcionario con contrato zafral realizaba las mismas tareas permanentes que los considerados funcionarios públicos, pero sin los mismos derechos. Para regularizar esta situación todos los zafrales que estaban en ese momento pasaron a contrato de función pública. Actualmente se utiliza de forma correcta esta vinculación. Un ejemplo de ello son los guardavidas en las playas.

La Intendencia realizó un acuerdo con la Asociación de Obreros y Empleados Municipales (ADEOM), donde se construyeron pautas de continuidad, estableciendo que se podrían realizar contratos de un año o por el período que dure el Gobierno Departamental.

#### **4.7.2. Procedimiento**

Comienza con la planificación de necesidades de personal, creando lo que llaman oficio, realizando la justificación de acuerdo a la planificación y a la estructura actual y a partir de ahí se estudia la posibilidad de la designación.

Los Tribunales de selección están compuestos por una persona de la Dirección Nacional de Administración, otra del área de RRHH y del área que solicita el personal, además del veedor de Adeom. En opinión de nuestro informante calificado, éste considera que debe existir un psicólogo laboral en el ingreso de funcionarios, que analice la primera etapa, realizando una calificación inicial de acuerdo a las necesidades de servicio.

El ingreso en el caso de los operarios como por ejemplo choferes se realiza por medio de sorteos. Los administrativos se hace por medio de concursos.

Las bases se definen en el área de selección y carrera siempre en acuerdo con el Director de Administración General.

La Intendencia de Canelones cuenta con los mismos medios de publicación de llamados que el otro Gobierno Departamental entrevistado, pero podemos resaltar la problemática que nos indicó, en lo referente al posterior procesamiento de información, en cuanto a la indebida extracción, ordenamiento y publicación de los resultados obtenidos.

#### **4.7.3. Opinión sobre la nueva modalidad: Uruguay Concurso**

La opinión que tiene sobre “Uruguay Concurso” es positiva, indicando una nueva experiencia. El objetivo lo comparte, pero le parece que habría que analizar si en la aplicación concreta en el departamento, le puede resultar eficiente.

Actualmente la Intendencia está en constante contacto con ONSC, trabajan en conjunto en todo lo que respecta a presupuestación, estructura, contratos y ascensos. Mediante consultas sobre los temas indicados.

No está previsto que se aplique para el Gobierno Departamental esta modalidad, por la autonomía que ésta tiene. En caso contrario, sería un proceso muy complejo para ponerlo en práctica, ya que habría que acordar con los funcionarios.

#### **4.7.4. Opinión sobre los nuevos vínculos laborales**

No tenemos datos con respecto a este punto.

#### **4.8. ONSC – URUGUAY CONCURSA –ORGANO CONTRALOS-**

Entrevistado: Ariel Sanchez (Cargo: Jefe de Uruguay Concursa).

##### **4.8.1. Rol de la Oficina Nacional de Servicio Civil y “Uruguay Concursa”**

La Ley de Presupuesto Nacional 18.719 reafirmar las competencias históricas de Servicio Civil en materia de ingreso a la función pública y de reclutamiento de personal, asignando actividades en forma expresa, como el hecho de participar en la racionalización del reclutamiento, trabajar en los perfiles y las bases de los llamados en la Administración Central, con el fin de evitar observaciones no subsanables al final del proceso, como sucedía con anterioridad.

##### **4.8.2. Alcance de “Uruguay Concursa”**

Las competencias de “Uruguay Concursa” están limitadas a determinados Organismos del Estado. Su alcance excluye a los Organismos de los artículos 220 y 221 de la Constitución y los Gobiernos Departamentales.

En lo que concierne a los vínculos laborales, éste deja por fuera, a la contratación de expertos profesionales, contratos de arrendamiento obra y servicio con intervención de Organismos Internacionales, entre otros. En estos casos el reclutamiento y selección se realiza dentro del ámbito Institucional de cada Organismo.

#### **4.8.3. Portal de “Uruguay Concurso”**

Para la elaboración del portal, no se tomó ningún país como modelo por las particularidades que tiene el régimen jurídico uruguayo. Simplemente se observaron las páginas webs de algunos países, por el mero conocimiento de su funcionamiento, dado que a nivel internacional es variada la metodología utilizada, los vínculos existentes, la terminología utilizada, los requisitos exigidos y la normativa aplicable. Un caso curioso que nos remarcaron fue el ejemplo de Colombia, donde se les cobra a los postulantes la inscripción al llamado.

Con respecto al desarrollo del producto, su cumplió con las expectativas en cuanto a los tiempos establecidos en el pliego de condiciones. Este producto se licitó en dos versiones, una primera versión fue la habilitada el primero de abril de este año y en su segunda versión se prevén mejoras en el sistema.

En la primera versión, básicamente se preveía realizar el llamado, permitir que las personas se registren y se postulen, sin realizar un sistema de filtrado automático de requisitos exigibles. La segunda versión en la que se está trabajando, el sistema verificará las restricciones, donde la persona necesariamente va a tener que cumplir con los requisitos mínimos del llamado, si es que pretende postularse.

En el registro de la web, cada postulante debe completar una ficha con los datos requeridos necesarios para la selección de personal.

A continuación se realiza un detalle de éstos:

uruguay concursa

URUGUAY 100 años 2011

ONSC

Miércoles 24 de agosto de 2011

[Inicio](#) | [Mapa del Sitio](#) | [Accesibilidad](#) | [Ayuda](#) | [Bienvenido/a Ana](#) | [Cerrar Sesión](#)

[Inicio](#) > [Editar Perfil](#)

### Editar Perfil

- 1 Datos
- 2 Formación I
- 3 Formación II
- 4 CV y Foto

Paso 1 de 4

#### 1 Datos

La información suministrada tiene carácter de declaración jurada y está sujeta a las penalidades de la ley (art. 239 del Código Penal):  
"El que, con motivo de otorgamiento o formalización de un documento público ante un funcionario público, prestase una declaración falsa sobre su identidad o estado o cualquier otra circunstancia de hecho será castigado con tres a veinticuatro meses de prisión".

No Acepto  Acepto

"De conformidad con la Ley Nº 18.331, de 11 de agosto de 2008, de Protección de Datos Personales y Acción de Habeas Data (LPDP), los datos suministrados por usted quedarán incorporados en una base de datos, la cual será procesada exclusivamente para la siguiente finalidad: Postulaciones a llamados de la Administración Central y/o Organismos Públicos.

Los datos personales serán tratados con el grado de protección adecuado, tomándose las medidas de seguridad necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado por parte de terceros que lo puedan utilizar para finalidades distintas para las que han sido solicitadas al usuario.

El responsable de la base de datos es la Dra. Elena Tejera, Directora de la ONSC y la dirección donde podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, actualización, inclusión o supresión, es Plaza Independencia, 710 - 3º Piso, según lo establecido en la LPDP".

No Acepto  Acepto

**Datos Personales**

Documento 38515873

Primer Nombre \*

Segundo Nombre

Primer Apellido \*

Segundo Apellido

Sexo \* Femenino

Fecha de Nacimiento \* 01/06/1984

País Nacimiento \* Uruguay

Ciudadanía \* Natural

Estado Civil \* Soltero(a)

Hijo(a)s menores de edad

Hijo(a)s mayores de edad

**Datos de Contacto**

En el caso del teléfono, será suficiente el ingreso de uno de ellos:

Teléfono particular \*

Teléfono laboral \*

Celular \*

Residencia: País Uruguay

Departamento MONTEVIDEO

Ciudad/Localidad Montevideo

Domicilio \*

Código Postal

Correo electrónico \*

Confirmación Correo electrónico \*

**Situación Actual**

Ocupación

Se acogió a retiros incentivados dispuestos por la Ley 17.930 art. 29 o 17.556 art. 10 de la Administración Pública  SI  No

Si actualmente mantiene vínculo laboral o funcional con el Estado, indique el organismo y el vínculo

Tuvo ruptura de vínculo laboral con el Estado por proceso disciplinario (Ley 18.172 art. 4to.)  SI  No

Perdibe subsidio por retiro de cargo político, particular confianza o electivo  SI  No

Si percibe alguna pasividad, indique el Organismo Previsional

Se encuentra inscripto en Registro Nacional de Personas con Discapacidad  SI  No

[Siguiente >>](#)

Miércoles 24 de agosto de 2011

Inicio
Mapa del Sitio
Accesibilidad
Ayuda
Bienvenido/a Ana
Cerrar Sesión

[Inicio](#) > [Editar Perfil](#)

### Editar Perfil

1 Datos
2 Formación I
3 Formación II
4 CV y Foto

Paso 2 de 4

## 2 Formación I

#### Primaria/Secundaria

	Nivel	Institución	Finalizado/En curso	Año Desde	Año Hasta	Años aprobados
<a href="#">Eliminar</a>	(Ninguno) ▾	<input type="text"/>	En curso ▾	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
<a href="#">Eliminar</a>	(Ninguno) ▾	<input type="text"/>	En curso ▾	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
<a href="#">Eliminar</a>	(Ninguno) ▾	<input type="text"/>	En curso ▾	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

[Agregar nuevo renglón](#)

#### Carrera Universitaria

	Título	Institución	Finalizado/En curso	Año Desde	Año Hasta	Materias Aprobadas	Escolaridad
<a href="#">Eliminar</a>	(Ninguno) ▾	<input type="text"/>	En curso ▾	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0,00"/>

[Agregar nuevo renglón](#)

#### Formación Técnica

	Título	Institución	Finalizado/En curso	Año Desde	Año Hasta	Materias Aprobadas	Escolaridad
<a href="#">Eliminar</a>	(Ninguno) ▾	<input type="text"/>	En curso ▾	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0,00"/>

[Agregar nuevo renglón](#)

#### Formación Adicional

	Curso/Posgrado	Institución	Horas	Finalizado/En curso	Escolaridad/Calificación	Tipo de Constancia
<a href="#">Eliminar</a>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>	En curso ▾	<input type="text" value="0,00"/>	Aprobación ▾

[Agregar nuevo renglón](#)

[« Volver al paso 1](#)
[Siguiente »»](#)

Miércoles 24 de agosto de 2011

Inicio
Mapa del Sitio
Accesibilidad
Ayuda
Bienvenido/a Ana
Cerrar Sesión

Inicio > Editar Perfil

### Editar Perfil

1 Datos
2 Formación I
3 Formación II
4 CV y Foto

Paso 3 de 4

## 3 Formación II

#### Informática

	Disciplina	Nivel	Institución
<a href="#">Eliminar</a>	(Ninguno) ▼	Básico ▼	<input type="text"/>

[Agregar nuevo renglón](#)

#### Idiomas

	Idioma	Nivel	Institución
<a href="#">Eliminar</a>	(Ninguno) ▼	Básico ▼	<input type="text"/>

[Agregar nuevo renglón](#)

#### Experiencia Laboral

	Ámbito	Empresa/Organismo	Sector	Puesto	Año Desde	Año Hasta	Tareas realizadas
<a href="#">Eliminar</a>	Privado ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	Privado ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	Privado ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	Privado ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	Privado ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	<input type="text"/>

[Agregar nuevo renglón](#)

#### Actividades Académicas

	Institución	Materia/Disciplina	Horas semanales	Año Desde	Año Hasta	Investigaciones, Publicaciones
<a href="#">Eliminar</a>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	0	<input type="text"/>
<a href="#">Eliminar</a>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	0	0	0	<input type="text"/>

[Agregar nuevo renglón](#)

<< Volver al paso 2
Siguiente >>

The screenshot shows the 'uruguay concursa' website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Inicio', 'Mapa del Sitio', 'Accesibilidad', 'Ayuda', 'Bienvenido/a Ana', and 'Cerrar Sesión'. The date 'Miércoles 24 de agosto de 2011' is displayed. The main content area is titled 'Editar Perfil' and shows a progress indicator with four steps: 1 Datos, 2 Formación I, 3 Formación II, and 4 CV y Foto. Step 4 is highlighted. Below the progress indicator, there are instructions for uploading a CV and a photo, along with 'Examinar...' buttons for each. A 'Finalizar Edición' button is located at the bottom right of the form area.

**Ilustración 1- Portal de Uruguay Concursa - Página Web -**

Existe la posibilidad, en esta versión, que se inscriban postulante desde el exterior, pero al momento de las evaluaciones psicotécnicas y psicológicas, la persona deberá presentarse y comparecer ante el Tribunal.

En la segunda versión está previsto, como una variable del sistema, pruebas online. La dificultad radica en si esa modalidad ofrece todas las garantías a los postulantes. La funcionalidad va a existir, dependerá del caso si se utilizará o no.

#### **4.8.4. Primeras Experiencias**

En las primeras experiencias de utilización de este portal, se constató una reducción de tiempo en el trámite, aunque ello depende de la complejidad del

llamado y de la cantidad de postulantes, pero sin lugar a dudas los tiempos fueron menores en comparación a los cursados antes de la entrada de vigencia del mismo.

En llamados donde se postularon pocas personas, el trámite ha culminado en tiempo relativamente breve, en otros, que han tenido más inscripciones, ha llevado más tiempo, pero no más del que ocupaba antes el proceso. Esto es debido a la simplificación de las postulaciones y de los procedimientos.

La relevancia de este proceso no es visualizada por los Ministerios ni por la ciudadanía en general. En los procedimientos anteriores, los Ministerios trabajaban independientemente, “cada uno en su casa”. Cuando el expediente venía a la ONSC, el mismo era observado porque no cumplía con las adecuadas formalidades legales, como por ejemplo, las publicaciones no realizadas, perfiles de cargos mal definidos. En algunos TDR (Términos de referencias) se pedían egresados de una escuela técnica (UTU) de determinada zona o de determinada Universidad, cuestión que era absolutamente contrario a principios constitucionales y legales. En otros casos, el Tribunal había emitido un fallo, el Jeraica lo había homologado, y cuando llegaba a Servicio Civil, se constataba una observación no subsanable lo que generaba la nulidad de todo el proceso.

#### **4.8.5. Profundizando las opiniones recibidas**

En esta sección profundizando en las opiniones recabadas de los Organismos antes entrevistados.

#### **4.8.5.1. Centralización de los procedimientos.**

Cuando consultamos a los entrevistados acerca de cuál es su opinión sobre estas modificaciones, gran parte de ellos destacaban su preocupación de que se forme un “gran cuello de botella” por centralizar todas las contrataciones de la Administración Central, en un solo lugar.

Al respecto, la ONSC opina que es un riesgo que se debe correr, si bien ésta no estaba preparada para la implementación del portal, se ha tomado las previsiones adecuadas. Puede resultar un “cuello de botella”, por la demora en la elaboración de las bases, pero esto luego dará las garantías de que al final del proceso, el trámite no sea observado.

El fortalecimiento de la gestión de Recursos Humano ha tenido y está teniendo un protagonismo fundamental, no obstante se encontró en muchos Organismos resistencia al cambio. Los Organismos están aprendiendo sobre la marcha puesto que estaban acostumbrados a trabajar de otra manera.

Los mecanismos que se llevan a cabo aseguran resultados y dan transparencia a todo el proceso.

También Servicio Civil está aprendiendo día a día, acumulando experiencia y la Administración Central debe acostumbrarse a que Servicio Civil defina criterios.

#### **4.8.5.2. Convenio con UTU para contratar becarios y pasantes**

La opinión que tiene Servicio Civil en cuanto a las causas de la derogación de la norma legal que permitía convenios con Instituciones Educativas, era que estas modalidades constituían una forma errónea de contratar. Desde su punto de vista, los procesos no cumplían con los requerimientos constitucionales, sino que se cerraba el ingreso a alumnos de determinadas Instituciones Educativas y no brindaba la posibilidad a otras Instituciones Educativas de utilizar un mecanismo similar.

#### **4.8.5.3. Acceso a Internet a toda Ciudadanía**

Está previsto que el ingreso en este portal pueda realizarse desde cualquier computador, incluyendo las primeras Ceibalitas. La idea es garantizar la participación y accesibilidad de todos los ciudadanos, a los puestos que existen en la Administración Central. En este caso, la propia tecnología no puede constituirse en una limitante al acceso, por lo cual ONSC tomó dos acciones:

1. Se han dictado cursos de capacitación al Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y a los centros de atención ciudadana.
2. Para aquellos casos en que por el perfil que se requiere exija poca capacitación, se va a realizar lo que se llama un trámite administrativo, en la localidad donde prestará funciones el postulante se va a designar a un

funcionario para que cuando concurra un ciudadano, éste registre los datos personales del ciudadano y lo postule, le confirme los datos, le imprima la inscripción y se la entregue. La persona en cualquier momento puede recuperar su condición y pasar a ser el usuario que maneje su propia cuenta.

## **5. ANALISIS COMPARATIVO**

### **5.1. COMPARATIVO A NIVEL DE ORGANISMOS DEL ESTADO**

#### **URUGUAYO.**

A nivel nacional, analizamos los distintos estatutos de funcionarios y comparamos los requisitos excluyentes que poseen. Para aquellos Organismos que no se rigen por el TOFUP realizamos un comparativo de los vínculos permanentes y no permanentes.

Asimismo se efectuó un estudio de las altas y bajas de funcionarios en el periodo comprendido entre enero y diciembre del 2010.

#### **5.1.1. Comparativo y análisis de requisitos de ingreso**

A nivel de Servicios Descentralizados:

Para realizar un análisis de las diferencias en los requisitos de ingreso a la función pública, comenzamos a nivel de Servicios Descentralizados considerando los siguientes Organismos: Obras Sanitarias del Estado (OSE), Agencia Nacional de Vivienda (ANV), Administración Nacional de Puertos (ANP), Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL), Instituto de Niño y del Adolescente del Uruguay (INAU).

	OSE	ANV	ANP	ASSE	ANTEL	INAU
Ciudadanos legales después de 3 años de otorgada la carta de ciudadanía	X	X	X	X	X	
Ser mayor de 18 años	X	X	X	X	X	
Estar inscripto en el Registro Cívico Nacional		X			X	
Haber votado en las últimas elecciones nacionales si correspondiere	X	X			X	X
No tener antecedentes judiciales o policiales					X	
Tener salud compatible con el cumplimiento del cargo					X	
Poseer aptitud física, psíquica y moral así como idoneidad y capacidad adecuadas	X	X		X	X	
Firmar DJ de adhesión al sistema Republicano Representativo de Gobierno					X	
Firmar una DJ que no se desempeña otro cargo público	X	X			X	
Juramento de Fidelidad a la Bandera Nacional		X			X	X
Constancia de habilitación para el desempeño de la función pública					X	
Constancia expedida por el Registro Nacional de Sumarios					X	
No haber sido destituido como consecuencia de la comisión de falta administrativa grave		X				

En general, en el análisis no encontramos grandes diferencias. Aunque podemos señalar que ANTEL debe cumplir con otros requisitos no exigidos en los demás servicios descentralizados.

En el caso de INAU, si bien en el estatuto no establece más requisitos de los señalados en el cuadro, estos se amplían en las bases de cada llamado.

A nivel de Entes Autónomos:

A nivel de Entes Autónomos analizaremos Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), tanto para funcionarios docentes como no docentes, funcionarios no docentes de la Universidad de La República (UdelaR), Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP), Banco Central del Uruguay (BCU), Banco de Previsión Social (BPS), Banco de Seguro del Estado (BSE) y Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU).

*“El Funcionario Público y sus formas de ingreso a la Administración Pública”*

Requisitos de Ingreso	Administración Nacional de Educación Pública No docente	Administración Nacional de Educación Pública Docente	Funcionarios no docentes de la Universidad de La Republica	Ancap	Banco Central del Uruguay	BPS	BSE	BROU
18 años	X	X						
Inscrito Registro civico Nacional	X	X	X	X	X	X	X	
Ciudadanos legales después de 3 años de otorgada la carta de ciudadanía	X		X	X	X	X	X	
Aptitud Fisica y mental	X		X	X	X	X	X	
No tener antecedente penales ni morales	X	X						
Juramento a la Bandera Nacional	X	X	X	X	X		X	
Sufragio Obligatorio	X		X	X		X	X	
Declaración jurada de adhesión al sistema democrático republicano de Gobierno que la Nación			X	X	X		X	
Pruebas exámenes o concursos			X	X				
Limites de edad			X	X	X			
No formar parte de organizaciones sociales o políticas que por medio de la violencia tiendan a destruir las bases de la nacionalidad					X		X	
Declarar bajo juramento no estar comprendido en el régimen legal de prohibición de acumulación de cargos y funciones publicas					X	X	X	
Titulo habilitante		X						
Conducta acorde con los fines del organismo		X						
Cumplir con todo otro requisito exigido por la normativa vigente.						X		
Constancia de habilitación para el desempeño de la función pública							X	
Constancia expedida por el Registro Nacional de Sumarios							X	
Cumplir con las exigencias legales y reglamentarias de ingreso a la función								X

En el análisis no se encuentran grandes diferencias. Aunque podemos mencionar que el Banco de Previsión Social en su último requisito, agrega de forma muy general, “cumplir con todo otro requisito exigido por la normativa vigente en

materia de ingreso a la función pública”, con la cual se asegura de incluir cualquier modificación que pueda surgir en el futuro.

Los Entes con fines educativos, tienen en común el requisito de solicitar que el postulante no tenga antecedentes penales ni morales, condiciones que se explican en sus respectivos estatutos.

A nivel de Gobiernos Departamentales:

Para realizar un análisis a nivel departamental recabamos información de los siguientes departamentos: Canelones, Maldonado, Rocha, Colonia y Tacuarembó.

REQUISITOS DE INGRESO	CANELONES	MALDONADO	ROCHA	COLONIA	TACUAREMBO
1- Ser ciudadano natural o legal y estar inscriptos en el Registro Cívico Nacional:	X	X	X	X	X
2- Haber cumplido los 18 años de edad:	X			X	X
3- Haber cumplido con las obligaciones de la ley de instrucción militar obligatoria, en lo relativo al juramento de fidelidad a la bandera nacional. (Artículo 28 de la Ley No 9.943, de 20/7/40).	X	X	X	X	X
4- Poseer aptitud física y síquica para el desempeño del cargo acreditado con el carne de salud.	X	X	X	X	X
5- (Aptitud Moral). Comprobar aptitud moral ofreciendo información satisfactoria de vida y costumbres (Certificado de buena conducta)	X	X	X	X	X
6- No formar parte de organizaciones sociales o políticas que por medio de la violencia tiendan a destruir las bases de la nacionalidad:	X			X	
7- Probar notoria filiación democrática y prestar declaración prevista por la ley 14.248	X		X	X	
8- Prestar declaración de que no esta comprendido en el régimen legal de acumulación de cargos u funciones:	X	X		X	X
9- haber sido aprobado en concurso, examen o prueba de suficiencia y demás etapas de selección de personal:	X			X	X
10- cumplir con los demás requisitos que establezcan las leyes, decretos y reglamentos nacionales y municipales:	X				
11- Los empleados que por el desempeño de su función, estén vinculadas con la recaudación o Adquisiciones y Almacenes, deberán prestar fianza suficiente de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 72 de decreto 104/968 (Ley de contabilidad y Administración Financiera):	X				
12- Haber dado cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 13.882, del 18.09.70 (Requisito suspendido por la Ley 14.676 de fecha 1º de julio de 1977) en cuanto obligatoriedad del voto:	X			X	
13- Jura de la Bandera:			X		
14- Certificado de buena conducta:					

Analizando los requisitos necesarios para el ingreso a la administración municipal, se evidencian coincidencias en líneas generales, cumpliendo con los requisitos mencionados en el TOFUP.

Una de las excepciones la encontramos en el estatuto de Rocha, donde no se estipula explícitamente el hecho de estar inscripto en el Registro Cívico, cuando se trate de tareas de aprendices, cadetes, mensajeros u otra de análoga naturaleza. Las personas que no han alcanzado la edad necesaria para inscribirse, deben presentar la autorización correspondiente del Consejo del Niño, amparándose, por lo tanto, bajo el régimen de trabajo de menores.

### **5.1.2 Análisis evolutivo de los vínculos laborales con el Estado.**

Es relevante analizar el contexto político, así como el marco legal, en el período comprendido entre los años 1995-2010, para comprender mejor su incidencia en el comportamiento de la cantidad de contrataciones personales celebradas con el Estado.

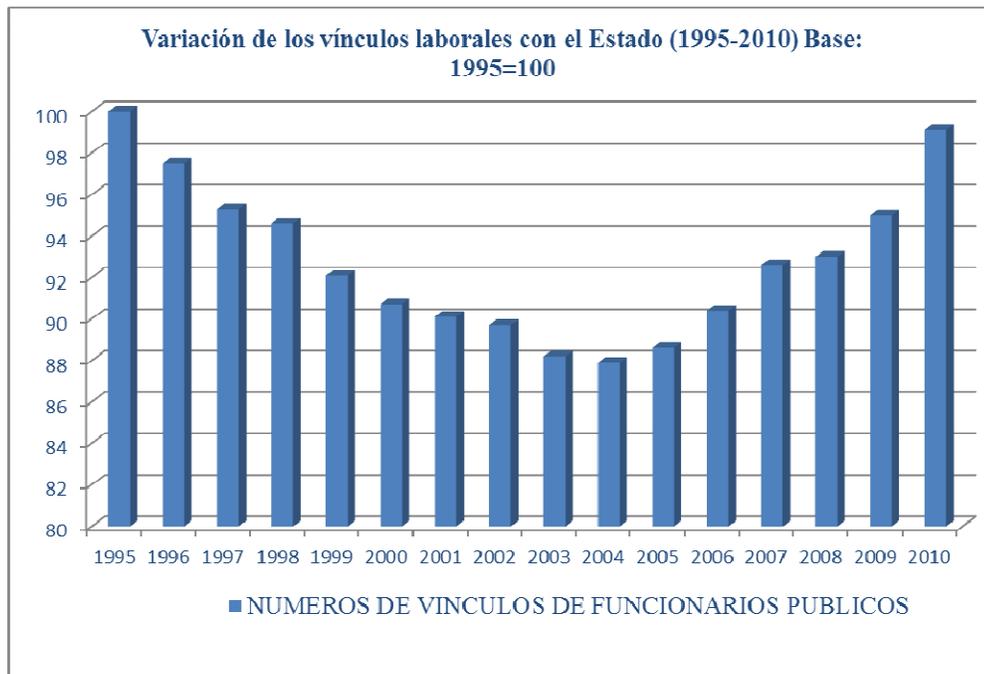
Al analizar la evolución del número de vínculos laborales, vemos que a partir del año 1995 comienzan a disminuir progresivamente hasta llegar al año 2004. Ello es el resultado de varios factores: por un lado la restricción a la facultad de designar personal y por el otro a las políticas de incentivos de retiros anticipados.

La Ley N° 16.127 (1990) en su Art. 1º, estableció que para la designación de personal presupuestado o contratado en el ámbito de la Administración Pública, debía pronunciarse previamente la ONSC.

La Ley N° 16.697 (1995) en su Art. N° 32, suspende la facultad de designar personal presupuestado o contratado por un plazo de tres años, plazo que se extendió a diez años por aplicación de la Ley N° 16.736 (1996). A su vez se amplió nuevamente dicho plazo hasta el año 2015 en aplicación de la Ley N° 17.556 (2002).

A partir del 2005, se visualiza un incremento progresivo en la contratación de personal presupuestado o contratado. Ello se debió a la derogación de la

normativa que suspendía el ingreso a la Administración Pública en aplicación del Art. N° 10 de la Ley N° 17.930 (2005). A ello se le agrega el Art. 7 de la misma Ley, por la cual se procede a regularizar situaciones laborales desvirtuadas, como ser personas físicas que se vinculaban con el Estado desde antes del 1° de enero de 2001 desempeñando tareas propias de un funcionario público sin poseer el cargo o función respectiva. (Ver grafica).

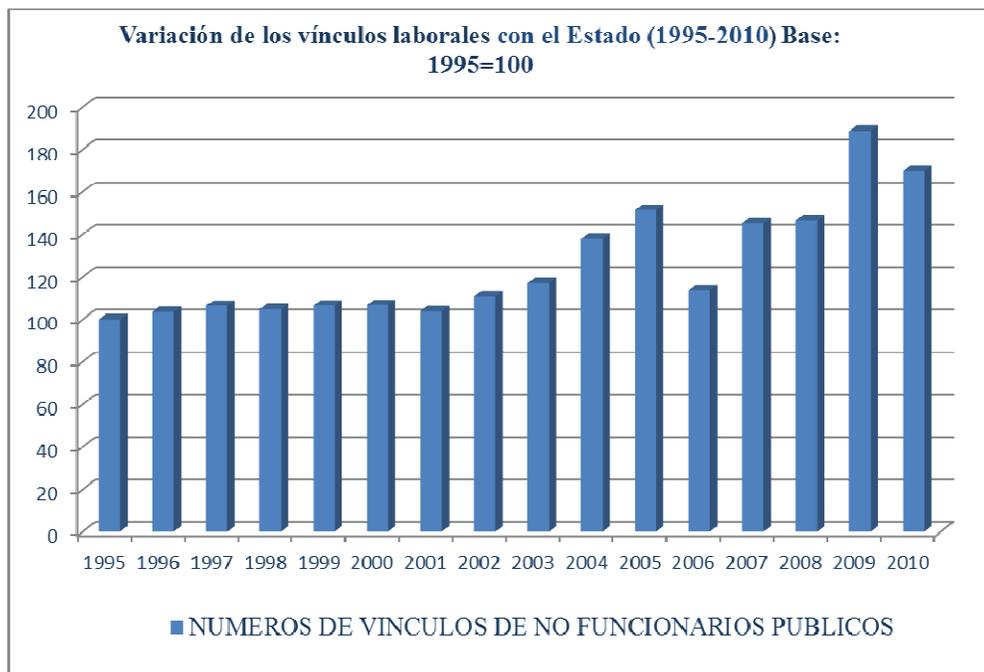


**Ilustración 2- Datos obtenidos de página web de ONSC - observatorio -**

En el siguiente gráfico que muestra la evolución de los vínculos con funcionarios no públicos, observamos que se da un crecimiento a un ritmo de 2% anual hasta el año 2003, ritmo que se incrementa en el año 2004. Ello se explica por la

suspensión en la designación de funcionarios públicos, lo que impulsó la creación de nuevos vínculos de carácter no permanente.

A partir del año 2006 disminuye la tasa de crecimiento debido a la regularización de situaciones funcionales ya comentadas.



**Ilustración 3 - Datos obtenidos de página web de ONSC - observatorio -**

Variación de los vínculos laborales con el Estado (1995-2010) Base: 1995=100		
Año	VINCULOS DE FUNCIONARIOS PUBLICOS	VINCULOS DE NO FUNCIONARIOS PUBLICOS
1995	100	100
1996	97.5	103.4
1997	95.3	106.4
1998	94.6	104.7
1999	92.1	106.5
2000	90.7	106.7
2001	90.1	103.7
2002	89.7	110.7
2003	88.2	117.1
2004	87.9	137.9
2005	88.6	151.4
2006	90.4	113.6
2007	92.6	145.3
2008	93.0	146.6
2009	95.0	188.8
2010	99.1	169.9

### **5.1.3 Análisis de altas y bajas período 1/1/2010 – 31/12/2010.**

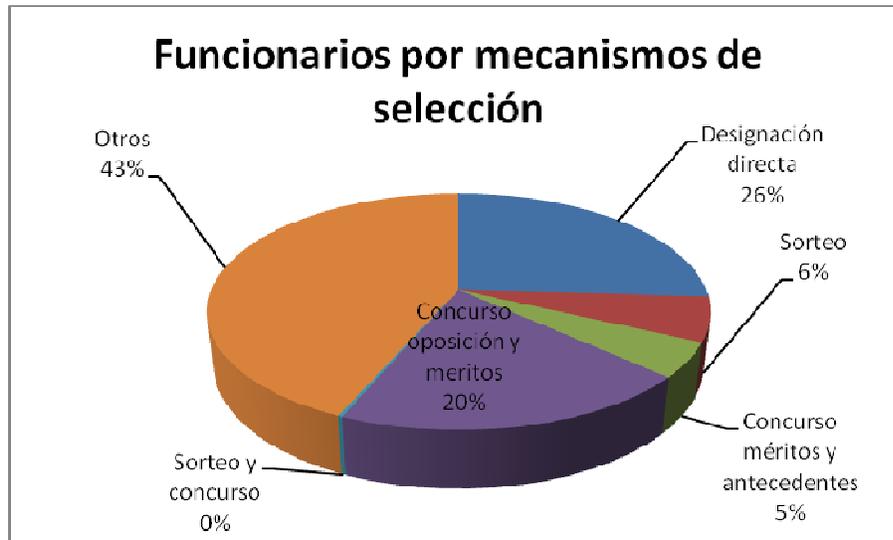
Del informe sobre vínculos laborales, altas y bajas proporcionado por el Observatorio de la ONSC, recabamos información del número de altas y bajas en la Administración Pública y cuáles fueron los mecanismos de selección utilizados.

Se debe tener en cuenta algunas particularidades que afectan los resultados de nuestro análisis: ANEP y UdelaR no enviaron la información; once Organismos corrigieron datos enviados para el informe del año 2009; y el 2010 fue año de cambio de Gobierno por lo que se incluye los movimientos realizados en los cargos políticos y de particular confianza.

En el año 2010 se dieron de alta 20.370 nuevos vínculos, de los cuales 16.711 eran funcionarios y 3.659 no funcionarios. En cuanto a las bajas de un total de 19.796, 17.603 corresponde a funcionarios y 2.193 a no funcionarios. En consecuencia, en el Estado se ha mantenido estable el número de servidores públicos.

Las altas las podemos desglosar de acuerdo a los distintos mecanismos de selección.

Nuevos vínculos en el Estado por mecanismo de selección 2010			
Mecanismo	Funcionarios	No Funcionarios	Total
Designación directa	4332	875	5207
Sorteo	1017	22	1039
Concurso méritos y antecedentes	789	1619	2408
Concurso oposición y meritos	3279	704	3983
Sorteo y concurso	39	3	42
Otros	7255	436	7691
Total	16711	3659	20370



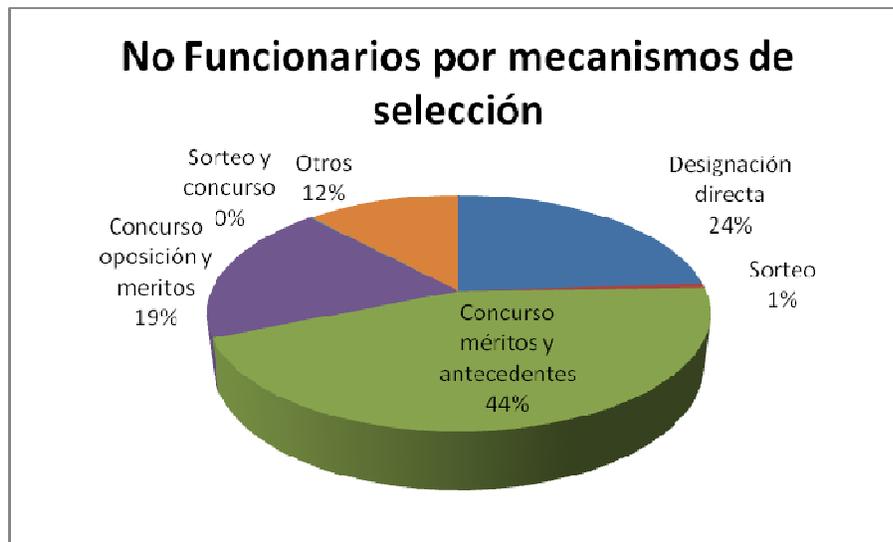
**Ilustración 4- Datos obtenidos de página web de ONSC - observatorio -**

Observamos que el 43% de las altas se produjeron mediante otros mecanismos de selección. En dicha categoría se agrupan diversas formas de ingreso según las políticas de cada Organismo. Además en esta categoría se incluyen aquellas personas que cambiaron de vínculo laboral, por ejemplo de contrato de función pública a cargo presupuestado.

En segundo lugar, un 26% corresponde a designaciones directas. Este alto porcentaje se explica por el inicio del período de Gobierno 2010-2014.

En tercer y cuarto lugar se encuentran respectivamente los mecanismos de concurso con un 25% en sus dos modalidades, concurso, oposición y méritos y concurso, méritos y antecedentes y el mecanismo de sorteo con un 6%.

Finalmente, en último lugar se encuentra la modalidad de sorteo y concurso con un 0.2%.



**Ilustración 5- Datos obtenidos de página web de ONSC - observatorio -**

En el caso de los no funcionarios, observamos que el porcentaje de ingreso por el mecanismo de concurso, mérito y antecedentes, y, concurso, oposición y mérito es mayor en comparación con los funcionarios, siendo del 63% del total de altas en el año 2010.

Otro dato que debemos resaltar, es que solamente el 12% ingresó por otros mecanismos de selección, diferente al caso de funcionarios que fue de un 43%. En cambio por el mecanismo de designación directa, el porcentaje es muy similar.

## **5.2. COMPARATIVO CON OTROS PAISES.**

A continuación desarrollaremos la normativa existente sobre el tema objeto de estudio a nivel internacional. Los países tomados de muestra fueron Chile, México, Ecuador y España.

### **5.2.1. Caso Chile.**

En Chile encontramos varias similitudes con respecto a nuestro Gobierno, aunque cuenta con un grado de avance aún mayor en comparación con Uruguay.

Chile ya pasó por una profunda transformación en el desarrollo de las personas que trabajan en el sector público, transformación que actualmente está viviendo nuestro país. Esto ha significado un cambio cultural de los recursos humanos en el sector, implementación del nuevo sistema de concursabilidad, valoración del mérito e idoneidad. En relación a las similitudes, debemos destacar que cuenta con un Organismo denominado “Dirección Nacional de Servicio Civil” (DNSC), con roles similares a nuestra ONSC.

La página web de DNSC, cuenta con un símil de lo que para nosotros oficia de “Ventanilla Única”. Este portal centraliza todos los procesos de ingreso al Estado Chileno para concursos de alta dirección, en donde los ciudadanos pueden concursar para los distintos Organismos, así como también vislumbrar en qué estado se encuentran los procesos de selección en que se postularon. Dicho proceso se monitorea desde la Dirección Nacional, utilizando la herramienta de

postulación en línea del sistema ANDARES. La página web de “Uruguay Concurso” en cambio, centraliza todos los procesos de selección para el ingreso a la Administración Central.

#### **5.2.1.1. Vínculos Laborales**

Siguiendo con nuestro análisis, indagamos acerca de los vínculos con el Estado Chileno. Según la Ley 18.834 se definen como:

Planta de Personal: es el conjunto de cargos asignados por Ley a cada Institución. Los titulares gozan de los derechos de carrera funcional y de acuerdo a lo explicitado en su art. 3 literal f, dicha carrera es un sistema integral de regulación de empleo público, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos. Estos principios garantizan la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y la antigüedad. Las personas que desempeñan cargos de planta, podrán tener calidad de titulares, suplentes o subrogantes.

- Son titulares aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo vacante.
- Son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad, en los cargos que se encuentran vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia, no sean desempeñados por el titular durante un lapso no inferior a 15 días. La

suplencia de los cargos vacantes no podrá superar el periodo de seis meses, al término de los cuales se deberá proveer con un titular.

- Son Subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o del suplente por el solo ministerio de la Ley, cuando éstos se encuentran impedidos de desempeñarlos por cualquier causa.

Empleo a Contrata: Es un cargo de carácter transitorio. Estos empleos durarán como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, salvo que hubiese sido propuesta una prórroga con treinta días de anticipación. El número de funcionarios a contratar en esta modalidad no podrá exceder el 20 % del total de cargos de la planta de personal del Organismo.

En el art. 11 de la Ley 18.834, se permite contratar, sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando se deba realizar labores accidentales que no sean habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. También se permite contratar sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean títulos de la especialidad que se requiera o prestación de servicios para cometidos específicos. Estas personas se regirán por las reglas que establezcan en sus respectivos contratos.

### **5.2.1.2. Requisitos de Ingreso**

Conforme a lo dispuesto por el art. 12 de la ley N° 18.834, sobre el Estatuto Administrativo, en el ingreso a la Administración Pública en Chile, se exige el cumplimiento de los siguientes requisitos:

A. (CIUDADANIA) Ser ciudadano; no obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a aquellos extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose del certificado o título del postulante.

En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.

B. (LEY DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización;

C. (SALUD) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;

D. (NIVEL EDUCATIVO) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la Ley;

E. (INEXISTENCIA DE ANTECEDENTES SUMARIALES) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación

deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones;

F. (HABILITADO/BUENA CONDUCTA) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

### **5.2.1.3. Los procedimientos de ingreso al Estado Chileno**

El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular, se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste, que no hubieren podido proveerse mediante promociones. Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postularse en igualdad de condiciones.

El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar al personal, que se propondrá a la autoridad facultada para realizar el nombramiento, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

En cada concurso deberán considerarse por lo menos, los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación, experiencia laboral y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La Institución los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el

puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo, lo que deberá ser informado a los candidatos, antes de iniciarse el proceso de selección.

En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible.

Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de los candidatos. Asimismo será obligatorio comunicar a los concursantes el resultado final del proceso.

La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con las bases del concurso en el Diario Oficial, los días 1º o 15º de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriados, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar. En Uruguay, una Ley similar determina que la difusión se realice en dos diarios de circulación nacional, en las páginas web del Organismo y de la ONSC para los Organismos de los Art. 220 y 221 de la Constitución.

Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días, mientras que en nuestro régimen se extiende a quince días.

El aviso deberá contener, al menos, la identificación de la Institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización

de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de éstos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso.

Para los efectos del concurso, serán acreditados por el postulante los méritos mediante exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos dejando copia simple en los antecedentes.

El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta central o regional, según corresponda, con excepción del representante de personal. No podrán integrar el comité las personas que tengan parentescos.

El comité podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe encargado de personal, quien siempre lo integrará.

En cambio, en Uruguay éste Tribunal se compone por tres integrantes, un representante del Organismo solicitante, un representante de la ONSC, y un miembro de idoneidad técnica en la materia propia del concurso, además de un veedor en representación de los funcionarios.

Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

Podrán hacerse concursos destinados a disponer de un conjunto de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos, con el fin de atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad. La elegibilidad de estos postulantes tendrá una duración de hasta doce meses contados desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección. En Uruguay, se establece que esta lista de prelación surge del llamado, y consta de un período de vigencia, pero aquí no se realiza un llamado pura y exclusivamente para cubrir una futura necesidad.

La autoridad facultada para hacer el nombramiento, seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación al cargo y acompañar, en original o en copia autenticada ante Notario, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el art. 13, dentro del plazo que se le indique. Ante el incumplimiento de tal disposición, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

No obstante, las Instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas, con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos. En nuestro

país no se contrata este tipo de servicios, sino que la preparación y ejecución de los concursos se realizan: o por medio de Uruguay Concursea (para la Administración Central) o por los propios Organismos (en los otros casos).

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada quedará designada como titular del mismo.

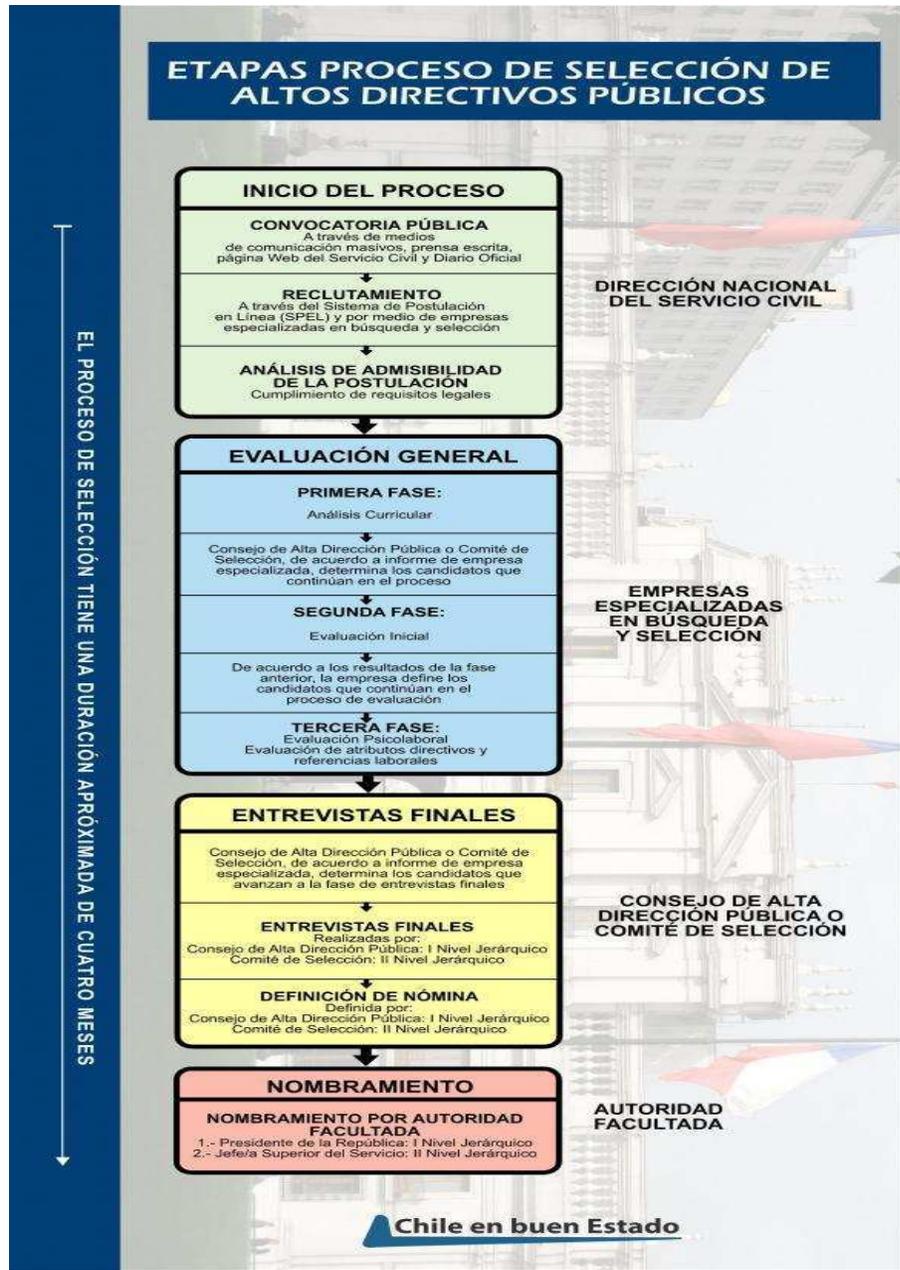


Ilustración 6: Obtenida de la página web de la DNSC

En conclusión, en el país de Chile observamos que existe autonomía por parte de los Organismos para efectuar concursos, con excepción de los cargos correspondientes a los Altos Directivos que son centralizados en la DNSC.

### **5.2.2. Caso México**

La Administración Pública Federal Centralizada de los Estados Unidos Mexicanos, reglamenta las relaciones de trabajo entre los Poderes Públicos del Estado y los Ayuntamientos con sus servidores públicos, a través de la Ley del trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.

Dicha Ley define a los servidores, como aquellas personas físicas que prestan a una Institución pública, un trabajo personal subordinado de carácter material, intelectual o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo. Esta definición no se diferencia de lo que nosotros entendemos como servidor público.

México tiene en funcionamiento el “Portal @ Campus México”, orientado a la formación de los servidores públicos, mediante tecnología educativa de vanguardia y alta calidad.

El ingreso a la función pública es en igualdad de oportunidades y con base en el mérito, a través del Sistema de Servicio Profesional de Carrera. Este sistema también garantiza responsabilidad de la profesionalización de los servidores públicos, así como determinar las particularidades que ésta deberá tener al interior de cada dependencia para beneficio de la sociedad.

Dicho sistema será dirigido por la Secretaría de la Función Pública (función que en nuestro régimen cumple la ONSC), con el propósito de que se enfoque en la dirección, evaluación, adecuación o corrección del Sistema y su operación estará a cargo de cada una de las dependencias de la Administración Pública. Sus principios son legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.

#### **5.2.2.1. Vínculos Laborales**

Servidores Generales: son aquellos que prestan servicios en funciones operativas de carácter manual, material, administrativo, técnico, profesional o de apoyo. Sus funciones se definen de forma residual, ya que corresponden a las no comprendidas en los servidores de confianza.

Servidores de confianza: la Ley determina dos casos, aquellos cuyo nombramiento o ejercicio del cargo requiere de la intervención directa del titular de la Institución pública o del Órgano de Gobierno, o aquellos que tengan esa calidad por la naturaleza de las funciones que desempeñan. Algunos ejemplos de este tipo de vinculación son dirección, inspección, y auditoría. Estos se asemejan a los que nosotros llamamos cargos políticos y de particular confianza en lo relacionado con la designación por parte del Órgano administrativo correspondiente.

Los servidores generales y de confianza pueden ser, por tiempo u obra determinada o por tiempo indeterminado. Estos últimos son nombrados con carácter presupuestal.

Servidores públicos de carrera eventuales: son los que se encuentran en el nivel de ingreso en su primer año de desempeño. Se contratan en casos excepcionales, cuando peligre o se altere el orden social, los servicios públicos, la salubridad, la seguridad o el ambiente por caso fortuito o de fuerza mayor. Los titulares de las dependencias o el oficial mayor podrán dar nombramiento temporal para ocupar un puesto o una vacante, sin necesidad de sujetarse al procedimiento general. El personal contratado bajo este régimen no genera derechos respecto al ingreso al sistema. Una vez emitida la autorización, se da conocimiento a la Secretaría en un plazo no mayor a quince días. Cabe destacar que esta modalidad de eventuales se asemeja a lo que en nuestro país denominamos contrato laboral, en lo que respecta a la necesidad expresamente justificada del llamado.

Servidores públicos de carrera titulares: son los que ingresan al sistema mediante concurso público y abierto, con excepción de los que se encuentran en su primer año de desempeño, y los que ingresan cuando han obtenido su nombramiento, al acreditar cumplir los requisitos y evaluaciones establecidos para dicho propósito.

#### **5.2.2.2. Requisitos de Ingreso**

De acuerdo al Art. 47 de la Ley del trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, para ingresar al servicio público se exige:

- A. (SOLICITUD) Presentar una solicitud utilizando la forma oficial que se autorice por la Institución pública o dependencia correspondiente.
  
- B. (NACIONALIDAD) Ser de nacionalidad mexicana y solo podrán ser extranjeros cuando no existan nacionales que puedan desarrollar el servicio de que se trate. La contratación de éstos será decidida por los titulares de las Instituciones públicas con el acuerdo del sindicato, en su caso. En este punto hay diferencias con nuestro reglamento, dado que según el Art. 4 del TOFUP no podrán ingresar a la Administración Pública extranjeros, al menos que tengan la ciudadanía legal.
  
- C. (EJERCICIO CIVIL Y POLITICO) Estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
  
- D. (LEY DE SERVICIO MILITAR) Acreditar, cuando proceda, el cumplimiento de la Ley del Servicio Militar Nacional.
  
- E. (NOTORIA BUENA CONDUCTA) No tener antecedentes penales por delitos intencionales.
  
- F. (INEXISTENCIA DE ANTECEDENTES SUMARIALES) No haber sido separado del servicio por cometer alguna infracción.
  
- G. (SALUD) Tener buena salud, lo que comprobará con certificados médicos.

H. (MERITOS) Cumplir requisitos que establezcan las funciones a desempeñar. Y acreditar conocimientos y aptitudes para el desempeño.

J. (HABILITADO) No estar inhabilitado para el ejercicio del servicio público.

Los aspirantes del Sistema de Servicio Profesional de Carrera deberán cumplir, además de los requisitos particulares de la convocatoria, con los siguientes requisitos:

A. (CIUDADANIA) Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos o extranjero con condición migratoria que permita desarrollar la función.

B. (INEXISTENCIA DE ANTECEDENTES PENALES) No haber sido sentenciado con pena privativa de libertad.

C. (APTITUD) Tener aptitud para el desempeño de la tarea.

D. (PERTENECER AL ESTADO ECLESIASTICO) No pertenecer al estado eclesiástico, ni ser ministro de algún culto.

E. (HABILITADO) No estar inhabilitado o encontrarse con algún impedimento legal.

### **5.2.2.3. Los procedimientos de ingreso a los Estados Unidos Mexicanos**

Del relevamiento realizado en México surgieron dos procedimientos reglamentados por distintas normas. A continuación detallaremos en primer lugar, el procedimiento genérico y luego el procedimiento de ingreso de profesionales de carrera.

#### **A- Procedimiento de Ingreso General.**

Este procedimiento fue obtenido de las Normas de Disposición en materia de Planeación, Organización y Administración de los Recursos Humanos.

Se inicia cuando las Instituciones desarrollan el proceso de planeación de los recursos humanos, de acuerdo a sus condiciones, características, así como también a su disponibilidad presupuestaria.

El proceso de reclutamiento comienza con la identificación de los puestos vacantes por parte de las Instituciones, la que será comunicada, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su inclusión al sistema electrónico Portal del Empleo.

Para realizar la selección, las Instituciones podrán valerse de la aplicación de evaluaciones psicotécnicas, exámenes de conocimientos generales y específicos, demostración de habilidades así como también realización de entrevistas. La selección deberá complementarse con la documentación acreditante del llamado.

Previo al ingreso del candidato, la Institución consultará los registros públicos en materia de profesiones y/o de servidores públicos sancionados y verificará cualquier otra información que estime necesaria.

La siguiente ilustración resume las actividades que se realizan en el proceso de Reclutamiento y Selección (Información obtenida del Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización de México).

Responsable	No.	Actividad	Método o Herramienta
Institución	1.	Identifica puesto vacante y considera el perfil del puesto correspondiente.	Registro de Personal. Perfil del Puesto.
	2.	Realiza acciones de reclutamiento conforme a las Disposiciones.	Acciones de reclutamiento.
	3.	Aplica evaluaciones y entrevistas a candidatos.	Evaluaciones y entrevistas conforme a las Disposiciones.
	4.	Integra documentación curricular y verifica cualquier otra información necesaria.	Documentación conforme a Disposiciones.
		<b>Fin de procedimiento.</b>	

**Ilustración 7: Actividades de Reclutamiento y Selección. Datos extraídos de la página de la Dirección General de Recursos Humanos de México.**

Se prosigue en la siguiente ilustración con las actividades que se realizan en la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH).

Responsable	No.	Actividad	Método o Herramienta
DGRH	1.	Integra el expediente personal con la documentación establecida.	Expediente del servidor público.
	2.	Recaba constancia de la protesta constitucional.	Constancias sobre la protesta que rindan los servidores públicos.
	3.	Da de alta al servidor público en el RUSP.	Sistema Informático del RUSP.
	4.	Realiza los trámites administrativos por movimientos de personal, y actualiza los mismos en el RUSP.	Sistema Informático del RUSP.
		<b>Fin de procedimiento.</b>	

#### **Ilustración 8 Ingreso y Movilidad**

En suma, el procedimiento antes mencionado, si bien, como limitante a nuestro trabajo, no lo encontramos con el grado de detalle que consideramos pertinente para su correcta comparación, podemos señalar que en líneas generales, es similar al procedimiento de Ingreso establecido para los Organismos de los Art. 220 y 221, dado que entendemos es realizado por cada Institución.

#### **B- Procedimiento de Ingreso de Profesionales de Carrera.**

Las dos primeras etapas del Sistema de Servicio Profesional de Carrera son las pertinentes del ingreso del servidor público. Y éstas son:

- Planeación de Recursos Humanos, donde se determinan las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal.
- Ingreso: procesos de reclutamiento y selección de candidatos, y los requisitos que deben cumplir los aspirantes.

La Secretaría en la planeación de los Recursos Humanos tendrá las siguientes responsabilidades:

- Coordinación con las dependencias en la definición de los perfiles y requerimientos de los cargos incluidos en el catálogo.
- Llevar el registro de profesionales de carrera.
- Calcular las necesidades de personal junto con las dependencias.
- Elaborar estudios prospectivos de las necesidades de formación con el fin de cubrir los perfiles demandados.
- Analizar el desempeño y los resultados de las dependencias emitiendo conclusiones. Y sobre los resultados revisará la planeación de los recursos humanos.

De lo comentado anteriormente encontramos similitudes entre México y nuestro país en lo que respecta especialmente a la definición de los perfiles, al registro de datos de los recursos humanos que tienen un vínculo con el Estado, y al control de méritos y desempeño que realizan la Secretaría en México y la ONSC en nuestro país, para la aprobación de las necesidades de personal.

Luego de la planeación se procede con la convocatoria, la cual será pública y abierta dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado, mediante convocatoria publicada en el Diario Oficial de la Federación, en la página web de

la dependencia y en “TrabajaEn”. En ellas se incluyen los puestos sujetos a concurso, el perfil que deben cumplir, los requisitos y los demás lineamientos generales.

La convocatoria contendrá:

1. La modalidad del llamado.
2. Información del puesto a ocupar como ser: código, denominación, adscripción, ciudad, grupo, grado y nivel del puesto, y remuneración.
3. Funciones que deberán realizar.
4. Los requisitos generales que deben certificarse y otros que resulten aplicables de acuerdo al perfil. También se especificaran los documentos que se deberán acreditar.
5. Las reglas de valoración y el sistema de puntuación general aplicables en el proceso de selección. Además reglas específicas de valoración si las hubiere.
6. Se indicará si se hará un examen o exámenes de conocimientos y evaluaciones de habilidades. En caso de que sí, se deberán exponer los temarios y la bibliografía correspondiente y, en su caso, guías de estudio
7. Período de registro del concurso, además lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente. Lugar y fecha programada para cada etapa y

sub etapa, así como los supuestos en que se podrá modificar la fecha programada

8. Medios de comunicación que la dependencia utilizará para efectos del concurso, así como para atender dudas o preguntas de los candidatos y señalar los supuestos y el plazo en que se podrá solicitar la revisión de exámenes o evaluaciones.
9. Fecha del fallo del concurso y de notificación a los finalistas
10. Domicilio y horario de las autoridades ante las cuales se podrá presentar la inconformidad o el recurso de revocación

El reclutamiento se llevará a cabo por convocatorias públicas abiertas para ocupar las plazas del primer nivel de ingreso al sistema. Para ocupar las plazas que no sean del primer nivel de ingreso, además deberán considerarse, experiencia, trayectoria, y resultados de las evaluaciones de los servidores públicos de carrera.

En la selección se van a analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes, mediante exámenes de conocimiento y otros procedimientos que considere el Comité, para garantizar la igualdad de oportunidades. Los parámetros mínimos de calificación lo establecerá la Secretaría con cada dependencia.

Al término de cada etapa la Dirección General de Atención a Instituciones Públicas en Recursos Humanos (DGRH) difundirá en “TrabajaEn” los resultados

obtenidos por los participantes, con al menos dos días hábiles de anticipación a la fecha y hora prevista al efecto.

Luego se procede con la resolución que deberá registrarse en “TrabajaEn” dentro de los tres días hábiles siguientes y los candidatos seleccionados se harán acreedores en la categoría que corresponde, en el caso del primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual en caso de desempeño satisfactorio a juicio del Comité, se le otorgará el nombramiento de la categoría.

Por último se procede a inscribirlo en el Registro Único del Servicio Profesional de Carrera. Este registro es un padrón que contiene información básica de los recursos humanos de la Administración Pública, con el fin de apoyar el desarrollo dentro de las dependencias. Es decir, sistematiza la información relativa a la planeación, ingreso, desarrollo, capacitación y certificación de capacidades y evaluación de los miembros del sistema.

En este caso, el procedimiento lo encontramos con mayor detalle, y podemos revelar que se centralizan en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera, por lo cual esto conlleva a un procedimiento más eficiente y garantiza la igualdad de oportunidades.

### **5.2.3. Caso Ecuador**

En líneas generales la definición de Servidor Público en Ecuador se asemeja a la de los países anteriormente citados. Comprende a los ciudadanos Ecuatorianos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las Instituciones, Entidades y Organismos del Estado y a aquellos que ejerzan funciones en Instituciones del Estado en actividades de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.

No están comprendidos en el Servicio Civil:

- A. Los funcionarios o autoridades elegidos por votación popular.
- B. Los funcionarios elegidos o nombrados conforme la Constitución Política de la República y leyes correspondientes por el Congreso Nacional o por el Presidente de la República.
- C. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional que se rigen por sus propias leyes.
- D. Miembros de los cuerpos colegiados o de las corporaciones del Gobierno de las Instituciones del Estado.
- E. Los funcionarios y servidores de la Función Legislativa que se rigen por su propia Ley.

- F. Los funcionarios y servidores de la Función Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia, y funcionarios del Servicio Exterior que se encuentren en funciones fuera del país, que se rigen por su propia Ley.
- G. Los trabajadores de las Instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo.
- H. El personal docente e investigadores universitarios, técnico-docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

#### **5.2.3.1. Vínculos Laborales**

Para el ejercicio de la función pública los nombramientos pueden ser permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo. (Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 17, 2011)

Permanentes: aquellos que se expidan para llenar vacantes mediante el Sistema de Selección de Personal previsto en esta Ley, en otras palabras el que se otorga al ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba.

Provisionales: Los servidores provisionales son los otorgados a ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b del Art. 17 de la Ley

Orgánica del Servidor Público (LOSEP). Éstos no tienen derechos a permanencia como servidor público. En definitiva son aquellos que se expiden para ocupar:

1. El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido hasta que se produzca el fallo.
2. El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración.
3. El puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante.
4. Puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior y de prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el período de prueba.
5. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un período de tres meses, superado el cual, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un período máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior.

De libre nombramiento y remoción: Son aquellos que son expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las Instituciones del Estado.

Las autoridades nominadoras podrán designar, previo el cumplimiento de los requisitos previstos para el ingreso al servicio público, y remover libremente a quienes tienen a su cargo la dirección política y administrativa del Estado, y a los servidores de libre nombramiento y remoción, y de nombramiento provisional.

De período fijo. Son aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal. (Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, 2011)

Contratos de Servicios Ocasionales. Son aquellos contratos que son celebrados para satisfacer necesidades Institucionales, previo informe de la Unidad Administradora de Talento Humano (UATH), siempre que exista partidas presupuestarias destinadas para este fin. La contratación de personal ocasional no podrá superar el 20% del total de la plantilla del personal, en caso de que supere debe contar con la autorización Ministerio de Relaciones Laborales. El plazo de estos contratos no podrán exceder de los doce meses o hasta que culmine el tiempo restante del ejercicio fiscal en curso. Estos contratos no cuentan con todos los beneficios de los servidores públicos, tales como no ingresan a la carrera del

servidor público; no representan estabilidad laboral, ni tienen derecho al nombramiento de permanencia.

Convenios y Contratos de Pasantías y Prácticas. Las Instituciones del Sector Público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de Institutos, Universidades, y Escuelas Politécnicas, respetando la equidad y la paridad del género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las Instituciones del Estado podrán celebrar convenios de prácticas con los Establecimientos de Educación Secundaria.

Por estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada y podrán percibir un reconocimiento económico, establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

#### **5.2.3.2. Requisitos de ingreso**

Para el ingreso al Servicio Civil Ecuatoriano se requiere:

- A. (MAYORIA DE EDAD) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- B. (SER SOLVENTE) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;

- C. (CAPACIDAD DE EJERCER) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- D. (ESTUDIOS ACADEMICOS) Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;
- E. (SUFRAGIO) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;
- F. (NO SER MOROSO CON EL ESTADO) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u Organismos del sector público;
- G. (DDJJ-PATRIMONIAL) Presentar la declaración jurada patrimonial en la que se incluirá: autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias, declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
- H. (APROBAR EL CONCURSO) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción;
- I. (OTROS) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los

convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos cinco años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

El servicio civil Ecuatoriano coincide con los requisitos de ingreso a la Administración Pública de la República Oriental del Uruguay, en los puntos que hace referencia de la ciudadanía y a la obligatoriedad de haber sufragado.

### **5.2.3.3. Procedimiento de Ingreso General**

El procedimiento de ingreso está regulado por el Reglamento de Ley Orgánica del Servidor Público en su Capítulo V titulado “Del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal”, y por la Ley Orgánica de Servidor Público (LOSEP) en el Título V, Capítulo I titulado “Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Sector Público”.

A continuación resumimos las etapas “Del Subsistema Integrado de Planificación de Talento Humano” y “Del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal”

Las etapas del Subsistema son:

- A. Planificación Institucional de Talento Humano. Las UATH estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los

planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados. Será enviada la planificación para el año siguiente al MRL para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente. El Ministerio de Relaciones Laborales aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de la Institución Solicitante.

- B. Preparación de las Bases. En esta etapa se elaborará y se aprobarán las bases del concurso.
  
- C. Preparación del Proceso de Reclutamiento y Convocatoria. Luego de preparadas las bases, se procederá a la difusión del concurso abierto de méritos y oposición que permita la participación del mayor número de aspirantes que cumplan con los requisitos y competencias necesarias para ocupar un puesto en la Institución, de acuerdo a las bases del concurso. El Ministerio de Relaciones Laborales establecerá las políticas y normativa mediante la cual se llevarán a cabo los procesos para las convocatorias a los concursos abierto de méritos y oposición utilizando medios escritos y electrónicos (Art. 181 de la Ley Orgánica del Servidor Público).
  
- D. Evaluación y Selección. En esta etapa se evalúa y se escoge al mejor personal para ocupar el puesto público, mediante el concurso de oposición y mérito.

La evaluación según el art.183, es el procedimiento mediante el cual, se mide objetivamente los niveles de competencias, a través de la aplicación de

pruebas y entrevistas. Al efecto, se considerarán los conocimientos del aspirante así como, a través de las pruebas psicotécnicas, se evaluarán los aspectos psicológicos de aquellos aspirantes que hubieren superado la evaluación de conocimientos.

Las UATH de cada Institución serán responsables de diseñar y ejecutar el proceso de reclutamiento y selección de personal, en conformidad con las políticas, normas e instrumentos que señale el MRL. Éste podrá intervenir en los mismos y dirigirlos, a petición de la autoridad nominadora de la Institución, y para el caso de los puestos de función ejecutiva podrá ésta efectuar el proceso.

Los Tribunales de mérito y oposición serán conformados por miembros de la Institución en conformidad de la norma que emita el MRL.

Concluida la etapa de selección que será regulada por el MRL, el Tribunal mediante acta declarará el ganador o ganadores del concurso, la cual comunicará en término de tres días a la Autoridad nominada para que ésta expida el nombramiento provisional sujeto al período de prueba.

E. Expedición del Nombramiento. Concluido el concurso, se expedirá el respectivo nombramiento al ganador o ganadores del mismo, de conformidad a lo establecido por las normas ecuatorianas.

F. Inducción al Puesto. La UATH implementará mecanismos de inducción a fin de garantizar una adecuada inserción a su nuevo puesto de trabajo y a la cultura organizacional de la Institución.

El término para entrar en posesión de un cargo público será de quince días, contados desde la notificación, este caducará si quien hubiere sido nombrado para un cargo público, no se posesionare en el término fijado anteriormente.

Los funcionarios de nuevo nombramiento estarán sujetos a un período de prueba de seis meses, durante el cual, el jefe inmediato podrá solicitar a la autoridad correspondiente la cesación de funciones del servidor escogido sin más trámite. En comparación con nuestro país es lo que sucede con el provisorio, donde tienen un lapso de dieciocho meses, en el cual se realizará una evaluación para tomar posesión definitiva o no del cargo.

En este caso Uruguay, se encuentra más avanzado, desde el momento que Ecuador no incluye la tecnología e internet al sistema de selección de recursos humanos para ingreso al Estado. Más allá de todo, los procedimientos analizados en Ecuador, son similares a los practicados en Uruguay desde la planificación, el armado de las bases, procedimiento de reclutamiento y selección y nombramiento. En Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales es el Órgano de control en materia laboral, así como para nosotros lo es Servicio Civil.

#### **5.2.4. Caso España**

La Ley define a los empleados públicos como aquellos quienes desempeñan funciones retribuidas en la Administración Pública al servicio de los intereses generales. Éstos se clasifican en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal, y en personal eventual.

##### **5.2.4.1. Vínculos Laborales**

Funcionarios de carrera: son aquellos quienes por su nombramiento legal están vinculados a la Administración Pública por una relación estatutaria, para desempeñar servicios profesionales de carácter permanente.

Funcionarios interinos: son aquellos que, por razones debidamente justificadas de necesidad, son nombrados para desempeñar las funciones propias de los funcionarios de carrera, cuando se den algunas de estas circunstancias: la existencia de plaza vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera; la sustitución transitoria de sus titulares; la ejecución de programas de carácter temporal; la acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses dentro de un período de doce.

Personal laboral: es aquel que presta servicios retribuidos por la Administración Pública, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral. En función de la duración del contrato este puede ser fijo, por tiempo indeterminado o temporal.

Personal eventual: es aquel personal de carácter no permanente que solo realiza funciones expresamente calificadas, como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para éste fin.

La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la función pública o para la promoción interna, le será aplicable el régimen general de los funcionarios de carrera.

#### **5.2.4.2. Requisitos de ingreso**

Conforme en lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, el ingreso a la Administración Pública en España exige el cumplimiento de requisitos generales y principios rectores. La Administración Pública, Entidades y Organismos públicos seleccionarán a su personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la debida publicación de las convocatorias y bases, transparencia, imparcialidad, independencia y discrecionalidad de los miembros de los órganos de selección y agilidad en los procesos.

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

A. (CIUDADANIA-NACIONALIDAD): Tener nacionalidad española, ser nacional de los Estados miembros de la Unión Europea, sin perjuicio de que

los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a la Administración Pública, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

- B. (MERITOS): poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas y titulación exigida.
- C. (MAYORIA DE EDAD): tener cumplidos dieciséis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
- D. (NO HALLARSE EN INHABILITACION): no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de la Administración Pública o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas; ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos.

Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar.

#### **5.2.4.3. Procedimiento de Ingreso General**

En cuanto a los procedimientos de ingreso a la Administración Pública en España, los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre géneros.

Los sistemas de selección en España son:

- Oposición: consiste en la realización de pruebas exigidas en la convocatoria, es el sistema ordinario de ingreso.
- Concurso-Oposición: consta de una fase de oposición y otra fase de concurso, han de superarse ambas fases no pueden compensarse.
- Concurso: consiste en calificación de méritos acreditados por los postulantes.

En los funcionarios de carrera los sistemas selectivos serán los de oposición y concursos y oposición, que deberán incluir una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Solo en carácter excepcional podrá aplicarse el sistema de concurso.

En el personal laboral fijo los sistemas de selección son los de oposición, concurso y oposición o concurso de valoración y méritos.

Todos los años la Administración Pública, hace una previsión de sus necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria. Las necesidades que no puedan ser cubiertas con el personal existente serán objetos de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y que se considere conveniente. Esta oferta de empleo público será aprobada, con un informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda, en el primer trimestre de cada año y luego se procederá a la convocatoria para acceder a las vacantes.

Los Tribunales serán nombrados en cada orden de convocatoria y les corresponderá el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas. Estarán constituidos por un número impar de miembros, funcionarios de carrera, no inferior a cinco, quienes deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al requerido para el ingreso del que se trate.

En el caso del que número de aspirantes y el nivel de titulación o especialización exigidas así lo considere, el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas se realizarán por una Comisión Permanente.

Las convocatorias conjuntamente con sus bases se publicarán en el Boletín Oficial del Estado, y solamente podrán ser modificadas sujeto a las normas de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento Administrativo Común.

Las convocatorias deberán contener al menos lo siguiente:

- Número y características de las plazas convocadas.
- Órgano a que debe dirigirse las solicitudes de participación.
- Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.
- Sistema selectivo.
- Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y relación de méritos que deben tenerse en cuenta.

- Designación del Tribunal o de la Comisión Permanente.
- Sistema de calificación.
- Orden de actuación de los aspirantes según el resultado del sorteo.
- Determinación de las características, duración, plazo máximo para el comienzo y órgano responsable de la evaluación del período de prácticas.

La Secretaría de Estado para la Administración Pública determinará, mediante un único sorteo público celebrado previo anuncio en el Boletín Oficial del Estado, el orden de actuación de los aspirantes en todas las pruebas selectivas de ingreso que se celebren durante el año; el resultado del sorteo se publicará en dicho período oficial.

La solicitud para participar en los procedimientos de ingreso deberá presentarse en un plazo de veinte días a partir del siguiente al de publicación de la convocatoria respectiva en el Boletín Oficial del Estado. Los aspirantes deberán manifestar, en sus solicitudes de participación, que reúnen todos los requisitos exigidos para poder ser admitido y tomar parte en las pruebas selectivas. El Tribunal y la Comisión Permanente evaluarán los datos presentados por los aspirantes y deberán dar cuenta, a los Órganos competentes, de las inexactitudes o falsedades en que hubieran incurrido éstos.

Transcurrido el plazo de presentación de las solicitudes, la autoridad convocante dictará resolución, que deberá ser publicada en el Boletín Oficial del Estado, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos.

Concluido el proceso selectivo, los aspirantes que lo hubiesen superado y siempre teniendo en cuenta que no superen las plazas vacantes, serán nombrados funcionarios de carrera por el secretario de Estado para la Administración Pública. Los nombramientos deberán publicarse en el Boletín Oficial del Estado.

#### **5.2.5 Comparativo y Análisis.**

Cuando procedimos a comparar los vínculos existentes en otros países, observamos que si bien poseen denominaciones diferentes, en su esencia son similares a los utilizados en nuestro régimen pero con ciertas excepciones.

Dentro de los países analizados notamos, que tanto Ecuador como España son los países con la mayor cantidad de vínculos asimilables a Uruguay.

En cuanto a Ecuador, consta con vínculos laborales “Permanentes” que corresponde en nuestro régimen a los Presupuestados y con contrato de “Servicios Ocasionales” que serían para nosotros, un contrato eventual o un contrato laboral de derecho privado, dado que si nos remitimos a sus características, son contratos de carácter transitorio para cumplir necesidades excepcionales y en ningún caso para la prestación de tareas permanentes.

Lo que para Ecuador es “Personal de Periodo Fijo” y “Personal Provisional” para nosotros es contrato temporal de derecho público y contrato a término. La razón de esto es porque ocupa tareas propias de un titular del servidor público. Otra similitud encontrada es para el vínculo “Libre Nombramiento y Remoción” con los cargos políticos o de particular confianza en Uruguay, que son aquellas personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa. Por último existen “Convenios y Contratos de Pasantías y Prácticas”, con características muy similares a lo que para nosotros es becarios y pasantes.

Para el caso de España el presupuestado es denominado “Personal de Carrera” o “Personal Laboral Fijo” dado que tiene permanencia en el cargo. El “Personal Laboral de período indeterminado” es nuestro contrato de función pública y el “Personal Laboral de período temporal” y los “Funcionarios Interinos” corresponden en nuestro régimen al contrato temporal de derecho público y contrato a término por los mismos motivos que en el caso de Ecuador. El “Personal Eventual” por sus tareas de particular confianza lo vemos reflejado en lo que son cargos políticos y de particular confianza y adscriptos en Uruguay.

El país que contiene menos vínculos asimilados con nuestro régimen es Chile, tanto el personal “Suplente” como el “Subrogante” no tienen correspondencia con los vínculos de Uruguay. Sin embargo, sí la encontramos en el “Personal Titular”, que por sus características se asemeja al presupuestado y también posee el vínculo

“Empleo a Contrata” lo que equivale en nuestro régimen al contrato laboral de derecho privado o al eventual por ser de carácter transitorio.

En cuanto a México identificamos los “Servidores Públicos de Carrera Titulares” con los funcionarios presupuestados, por su carácter de permanencia en el cargo y los “Servidores Públicos de Carrera Eventuales”, con contrato laboral de derecho privado y al eventuales por las mismas razones ya expuestas en otros países. Los “Servidores de Confianza” los vemos reflejados en nuestros cargos públicos y de particular confianza. Como último aspecto a destacar no encontramos similitud con nuestro régimen para los “Servidores Generales” de México, por ser este vínculo de carácter residual.

PAISES	VINCULOS EN OTROS PAISES	VINCULOS ASIMILADO EN URUGUAY
Chile México Ecuador España España	Planta de Personal Titular Servidores Públicos de Carreras Titulares Vínculos laborales permanente Funcionarios de Carrera Personal laboral fijo	PRESUPUESTADO
Chile México Ecuador	Empleo a Contrata Servidores públicos de Carreras eventuales Contrato de servicios ocasionales	EVENTUAL
Chile México Ecuador	Empleo a Contrata Servidores públicos de Carreras eventuales Contrato de servicios ocasionales	CONTRATO LABORAL DE DERECHO PRIVADO
México Ecuador España	Servidores Confianza Libre nombramiento y remoción Personal Eventual	CARGOS POLITICOS Y DE PARTICULAR CONFIANZA
España	Personal laboral de tiempo indeterminado	CONTRATO DE FUNCION PUBLICA
Ecuador Ecuador España España	De periodo fijo Provisionales Funcionarios interinos Personal laboral temporal	CONTRATO TEMPORAL DE DERECHO PUBLICO
Ecuador Ecuador España España	De periodo fijo Provisionales Personal laboral temporal Funcionarios interinos	CONTRATO A TERMINO
Ecuador	convenios y contratos de pasantías y practicas	BECARIO, PASANTE
España	Personal Eventual	ADSCRIPTOS
Chile Chile México	Planta de Personal Suplente Planta de Personal Subrogante Servidores Generales	VINCULO NO ASIMILABLE
	No se encontró similitud	ARRENDAMIENTO DE OBRA
	No se encontró similitud	ZAFRAL
	No se encontró similitud	CONTRATO ARTISTICO

**Ilustración 9- Cuadro Comparativo de Vínculos -**

En cuanto a los requisitos de ingresos en Uruguay no encontramos similitudes con los países de nuestra muestra.

La exigencia de Ciudadanía en nuestro régimen se cumple en Chile y en España, no aplicables para el resto de los países analizados. El voto es requerido en México y Ecuador al igual que en Uruguay. En cuanto a la aptitud moral que se requiere en Uruguay para el ingreso a la función pública, la encontramos en Chile, México y Ecuador; y la aptitud física la encontramos como requisito de ingreso en Chile y México. La inexistencia de antecedentes sumariales como vemos en el cuadro, es uno de los requisitos más repetidos en los países considerados.

Existen dos requisitos en nuestro régimen que no lo encontramos en los países analizados, que son notoria filiación democrática y juramento de fidelidad a la bandera.

También encontramos en los países analizados, ciertos requisitos que en nuestro régimen podemos encontrar dentro de las bases de cada llamado, como por ejemplo: estudios académicos (Chile, Ecuador), méritos (México, España), mayoría de edad (Ecuador, España), y aprobación del concurso (Ecuador).

Por último encontramos una variedad de requerimientos propios de cada país evaluado. Dentro de estos casos, cabe resaltar la “Nacionalidad” de España, que permite el ingreso a la Administración Pública a los nacionales de los países miembros de la Unión Europea, y extranjeros con residencia legal en España.

PAISES	REQUISITOS EN OTROS PAISES	REQUISITOS DE URUGUAY
Chile México Ecuador España	Ser ciudadano No es requisito No es requisito Ser ciudadano	CIUDADANIA
Chile México Ecuador España	No es requisito Ejercicio civil y político Sufragio No es requisito	VOTO
Chile México Ecuador España	Habilitado/Buena Conducta Notoria Buena Conducta; Habilitado Capacidad de ejercer No es requisito	APTITUD MORAL
Chile México Ecuador España	Salud Salud No es requisito No es requisito	APTITUD FISICA
Chile México Ecuador España	No es requisito No es requisito No es requisito No es requisito	JUARAMENTO DE FIDELIDAD A LA BANDERA
Chile México Ecuador España	No es requisito No es requisito No es requisito No es requisito	NOTORIA FILIACION DEMOCRATICA
Chile México Ecuador España	Inexistencia de antecedentes sumariales Inexistencia de antecedentes sumariales No es requisito No hallarse en inhabilitación	INEXISTENCIA DE ANTECEDENTES SUMARIALES
Chile México Ecuador Ecuador España España	Estudios académicos Méritos Mayoría de edad Estudios académicos Aprobar el concurso Méritos Mayoría de edad	REQUISITOS INCLUIDOS EN LAS BASES
Chile México México México Ecuador Ecuador Ecuador España	Ley de reclutamiento y movilización Nacionalidad Solicitud Ley de Servicio Militar Nacional Ser solvente No ser moroso con el Estado DDJJ Patrimonial Nacionalidad	NO SE ENCONTRO SIMILITUD

**Ilustración 10 - Comparativo de Requisitos de Ingreso entre Países**

## **6. CONCLUSIONES FINALES.**

En este trabajo monográfico se han analizado los vínculos laborales y los procedimientos de ingreso en la Administración Pública. Cabe señalar que desde el comienzo de nuestro trabajo, nos vimos inmersos dentro de un proceso de cambio de la normativa vigente, a partir de la aprobación de la Ley de Presupuesto 18.719 del 27 de diciembre 2010.

A partir de la vigencia de dicha norma legal, se derogaron algunos vínculos laborales como ser: “contratos de alta especialización y alta prioridad” según el Art. 41 y “arrendamiento de servicios” según el Art. 55.

También existen ciertos vínculos de carácter no permanente que si bien se derogaron para la Administración Central, siguen vigentes para los Organismos de los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, como por ejemplo los contratos “zafrales”, “eventual” y los “contratos a término”. Otro vínculo como el “contrato artístico”, sustituye lo que antes se conocía como los “contratos cachet”. Asimismo se modificaron los contratos de los “becarios” y “pasantes” en lo que se refiere al período de contratación y en cuanto al caso particular de una mujer embarazada o con un hijo menor de cuatro años, que se contrata con una mayor remuneración.

En la Ley, surgieron nuevas figuras de carácter no permanente, como ser: “contrato temporal de derecho público”, “contrato laboral de derecho privado”, “adscriptos a los ministros”, etc.

En suma, se cumple nuestra primer hipótesis, dado que siguen existiendo una diversidad de vínculos laborales con el Estado. A nuestro juicio no se logró una simplificación de vínculos, dado que nos encontramos con una gran gama de contrataciones con diferentes derechos y obligaciones entre sí, y en muchos casos realizando las mismas tareas, ocasionando distorsiones tanto en las personas como en la Institución. Al margen de ello, vemos que no existe uniformidad de vínculos a lo largo de la Administración Pública, puesto que los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados mantienen situaciones que se encuentran derogadas en la Administración Central, lo que da a lugar una falta de criterio general.

Del resultado de las entrevistas, observamos que ciertas áreas sustantivas están sostenidas por contratos no permanentes, como es el caso del Ministerio de Economía y Finanzas, en el que los funcionarios a cargo del manejo de la deuda pública del país, tienen este tipo de contrato por lo tanto, a nuestro juicio, las tareas de gran responsabilidad y temas de gran importancia para el Estado, no pueden recaer en funcionarios con contratos no permanentes.

Otro gran cambio que surge a partir de la Ley de Presupuesto, es la centralización de los procesos de reclutamiento y selección a través del portal “Uruguay Concurso” administrado por Servicio Civil para ciertos vínculos laborales de la

Administración Central. Estos vínculos son: contrato de arrendamiento de obra (con monto superior a tres veces el tope de contratación directa – Tocaf), provisorio, contrato de beca y pasantía, contrato temporal de derecho público y contrato laboral de derecho privado. Al dejar por fuera de “Uruguay Concurso” el resto de las vinculaciones laborales, no se está cumpliendo con uno de los objetivos primordiales de transparencia en los procesos de selección de recursos humanos, como ejemplo podemos mencionar que en los arrendamientos de obra y servicios con financiamiento de Organismos Internacionales, la selección se realiza en el propio Organismo, y los controles de la ONSC se hacen a posteriori.

Otro punto a destacar es que no existe uniformidad de criterios cuando comparamos la Administración Central con los Organismos de los Art 220 y 221 de la Constitución, dado que no les es de aplicación esta nueva modalidad de selección a través de “Uruguay Concurso”, sino que los procesos de selección y reclutamiento se hacen dentro del ámbito Institucional y los controles se realizan a posteriori.

Por ende, concluimos que no se cumple en su totalidad con la segunda hipótesis, dado que si bien, la aplicación de la plataforma de “Uruguay Concurso” en los procedimientos de reclutamiento y selección de algunos vínculos laborales, contribuye a mejorar la gestión de recursos humanos en la Administración Central, no es de alcance para la toda la Administración Pública.

Cuando comparamos los procedimientos de ingreso con los de otros países, observamos que en la mayoría de los casos no difieren en su esencia con Uruguay. Si podemos señalar en cuanto a los vínculos laborales de los modelos observados, que contienen un abanico mucho más simplificado, como ser el caso de Chile y México, que tienen cuatro modalidades de vinculación laboral con el Estado.

A modo de propuesta, definimos los vínculos laborales con el Estado que serían más convenientes con el objetivo de simplificar los existentes, teniendo presente el concepto de servidor público. Dichos vínculos tienen como característica principal ser más flexibles y adaptables a las distintas realidades que vive la Administración bajo determinados lineamientos.

### **Servidor Público Permanente:**

#### Definición:

Se consideran las personas físicas que ingresan a la Administración Pública contratados por un período de evaluación de dieciocho meses. Si la evaluación es favorable pasaran a ser titulares de los cargos de la planilla presupuestal del Organismo de que se trate, cuya duración es indefinida.

#### Derechos y obligaciones:

Estos se rigen por el derecho público y/o estatutos de cada Organismo.

Características:

Se caracterizan por su permanencia en el cargo, pueden transitar por toda la carrera administrativa, ingreso, evaluación de méritos, ascensos, y desvinculación.

Procedimiento de ingreso:

Sistema de reclutamiento y selección de los recursos humanos de la ONSC (Uruguay Concurso).

Vínculos a sustituir:

Presupuestados, provisorio y contrato de función pública.

**Servidor Público Temporal:**

Definición:

Se define como aquel contrato que celebra una persona física con la Administración Pública, en donde se obliga a prestar servicios de carácter personal a cambio de una remuneración. Estos tipos de contratos se dan, cuando la Administración no puede cubrir con sus servidores públicos permanentes las necesidades de servicios.

Derechos y obligaciones:

Los derechos de este tipo de contratación se basan en el derecho público, en cambio las obligaciones como ser, carga horaria y tareas a cumplir se establecerán en las bases y contrato celebrado.

Características:

Estos contratos serán por períodos determinados dependiendo, de la finalidad que se pretenda, pudiendo ser rescindidos en cualquier momento por cualquiera de las partes:

- Si la finalidad es brindar apoyo económico y/o primera experiencia laboral a estudiantes y/o recién recibidos, el plazo de contratación es de dieciocho meses incluyendo la licencia reglamentaria.
- Si la finalidad es cubrir tareas extraordinarias, excepcionales o imprevisibles el contrato rescindirá cuando éstas finalicen.
- Si la finalidad es residual, el plazo del contrato será de tres años.

Procedimiento de ingreso:

Sistema de reclutamiento y selección de los recursos humanos de la ONSC (Uruguay Concurso).

Vínculos a sustituir:

Contrato temporal de derecho público, eventual, zafral, becario, pasante y arrendamiento de servicios con intervención de Organismos Internacionales y contrato artístico.

**Arrendamiento de Obra:**

Definición:

Es el contrato que celebra la Administración Pública con una persona física o jurídica por el cual, ésta asume una obligación de resultado en un plazo determinado, recibiendo como contraprestación, el pago de un precio en dinero.

Derechos y obligaciones:

Se rigen por normas del derecho público y estipulaciones establecidas en el contrato.

Características:

El cumplimiento del contrato de arrendamiento de obra se produce con la ejecución de la obra y el plazo para su entrega debe determinarse expresamente y sólo podrán prorrogarse o renovarse cuando la Administración contratante admita la existencia de dificultades ajenas al contrato, que le impidieron cumplir con el plazo estipulado.

Procedimiento de ingreso:

Sistema de reclutamiento y selección de los recursos humanos de la ONSC (Uruguay Concurso).

Vínculos a sustituir:

Arrendamiento de obra y arrendamiento de obra con intervención de Organismos Internacionales.

**Servidores Públicos de Confianza:**

Definición:

Son aquellas personas designadas directamente por el Poder Ejecutivo para cubrir puestos claves para la gestión pública.

Derechos y obligaciones:

Se rigen por normas del derecho público.

Características:

Deberán acreditar idoneidad suficiente de acuerdo a las tareas a desempeñar por el plazo que se determine, y podrán ser destituidos en cualquier momento por el Órgano administrativo correspondiente.

Procedimiento de ingreso:

Designación directa.

Vínculos a sustituir:

Cargos Políticos, de particular confianza y adscriptos.

**Voluntariado Social:**

Definición:

Es aquella persona física que por libre elección ofrece su tiempo, su trabajo y sus competencias con fines de bien público.

Derechos y obligaciones:

En el acuerdo entre las partes queda explícito el alcance de la acción a desempeñar y el nombre del sujeto voluntario. También la información a recibir, la formación, la orientación, el apoyo y los recursos necesarios para el ejercicio de las funciones.

Características:

Se puede realizar de forma ocasional o periódica, individualmente o en el marco de Organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, oficialmente reconocidas o no, o de entidades públicas nacionales o internacionales. Las

actividades de voluntariado social realizadas en instituciones públicas no generarán derechos para el ingreso a la función pública.

Procedimiento de ingreso:

No corresponde.

Vínculos a sustituir:

Voluntariado social.

Como punto final de nuestro trabajo de investigación monográfica debemos dejar constancia de que le dimos un enfoque de relevamiento de la normativa vigente, dado que tuvimos como limitante al alcance de nuestro trabajo, el poco tiempo de implantación de la nueva normativa. Por tal dejamos para próximos trabajos, un exhaustivo análisis de las implicancias de estas nuevas modalidades y procedimientos de selección.

## **7- BIBLIOGRAFIA:**

- Tofup (Texto Ordenado de Normas de Funcionarios Públicos).
- Revista N°46 “Transformación, Estado y Democracia” de la ONSC.
- “Radiografía del Cambio de Paradigma de la Administración Pública” de Conrado Ramos.
- “Gestión Financiera del Estado” de Martha Vidal.
- Manual de Reclutamiento y Selección de Uruguay Concurso.
- Informe de la ONSC “Análisis evolutivo de los vínculos laborales con el Estado 1995-2010”.
- Informe de la ONSC “Vínculos altas, bajas 2010”.
- Instructivos de los vínculos de la ONSC.
- Estatuto de Funcionarios de los departamentos de Canelones, Rocha, Florida y Tacuarembó.
- Estatuto de Funcionarios de OSE, ANV, ANP, ASSE, ANTEL, e INAU.
- Estatuto de Funcionarios de ANEP, UDELAR, ANCAP, BCU, BPS, BSE y BROU.

- Ley 18.834 de Chile.
- “Manual de Selección de Personas en Servidores Públicos” Gobierno de Chile, Dirección Nacional de Servicio Civil.
- Ley Organica del Servidor Público de Ecuador.
- Reglamento General de la Ley Organica del Servicio Público de Ecuador.
- Estatuto Básico del Empleado Público de España.
- Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de México.

## **8- NORMATIVA:**

### **❖ Disposiciones Generales:**

- Artículo 2 y 4 del TOFUP.
- Ley N° 18.719 de Diciembre 2010.
- Ley N° 16.127 de 7 de agosto de 1990.
- Ley N° 16.697 de 25 de abril de 1995.
- Ley N° 16.736 de 5 de enero de 1996.

### **❖ Vínculos Laborales con el Estado**

#### **Presupuestados:**

- Art. 60 de la Constitución de la República.

#### **Contrato Temporal de Derecho Público:**

- Art. 53 y 121 de la Ley de Presupuesto 18.719.

#### **Contrato Laboral de Derecho Privado:**

- Art. 54 de la Ley de Presupuesto 18.719.
- Decreto 53/011 del 7 de febrero de 2011.

#### **Contrato a Término:**

- Art. 220 y 221 de la Constitución de la Republica.
- Arts. 30 al 42 de la Ley 17.556.

- Arts. 18 y 19 de la Ley 18.046.
- Art.8 de la Ley 17.930.
- Decretos 85/03 y 376/03.

**Becarios y Pasantes:**

- Art.51 de la ley 18.719.
- Decreto 54/011 de 7 de febrero de 2011.

**Contrato Artístico:**

- Art. 52 de la ley 18.719.
- Decreto 52/011 de 7 de febrero de 2011.

**Arrendamiento de Obra:**

- Art. 47 de la Ley 18 719.

**Adscriptos:**

- Art. 8 de la Ley 16.320.
- Art. 57 y 58 de la Ley 18.719.
- Decreto 57/011 de 7 de febrero de 2011.

**Contratos de Arrendamiento de Obra y Servicio con intervención de Organismos Internacionales:**

- Art. 42 del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera (TOCAF)
- Art. 659 de la Ley N° 16.170.

**Voluntariado Social**

- Ley 17.885 del 12 de agosto de 2005.

**Cargos Políticos y de Particular Confianza:**

- Art. 40 de la Ley 18.719.

**Provisorio:**

- Art. 50 de la Ley 18.719.

**Eventuales y Zafrales:**

- Art. 41 de la Ley 18.046 de 24 de octubre de 2006.

❖ **Requisitos de Ingreso:**

- Art. 4 TOFUP.
- Art. 96 de la Ley 16.736.

❖ **Procedimientos de Ingreso:**

- Art. 50 de la Ley 18.719.
- Decreto 56/011 de 7 de febrero de 2011.
- Art. 13 a 15 de la Ley 18.719.
- Art. 28 de la Ley 15.809.
- Art. 11 de la Ley 18.362.
- Art. 4 de la Ley 16.127.
- Art. 6 de la Ley 17.930.
- Art. 9 de la Ley 18.719.
- Art. 507, Ley 18.362

**9- PAGINAS WEB CONSULTADAS:**

- <http://www.onsc.gub.uy>
- <http://www.uruguayconcurso.gub.uy>
- <http://www.presidencia.gub.uy>
- <http://www.cgn.gub.uy>
- <http://www.parlamento.gub.uy>
- <http://www.ose.com.uy>
- <http://www.anv.gub.uy>
- <http://www.anp.com.uy>
- <http://www.asse.com.uy>
- <http://www.antel.com.uy>
- <http://www.inau.gub.uy>
- <http://www.anep.edu.uy>
- <http://www.ancap.com.uy>
- <http://www.bcu.gub.uy>
- <http://www.bps.gub.uy>
- <http://www.bse.com.uy>
- <http://www.brou.com.uy>
- <http://www.imcanelones.gub.uy>

- <http://www.maldonado.gub.uy>
- <http://www.rocha.gub.uy>
- <http://www.colonia.gub.uy>
- <http://www.imtacuarembó.gub.uy>
- <http://www.colonia.gub.uy>
- <http://www.dnsc.gob.cl>
- <http://www.gobiernodechile.cl>
- <http://www.empleospublicos.cl>
- <http://www.serviciocivil.gob.cl>
- <http://www.presidencia.gob.mx>
- <http://www.edomex.gob.mx>
- <http://www.funcionpublica.gob.mx>
- <http://www.presidencia.gob.ec>
- <http://www.boe.es>



**UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACION**

**TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**EL FUNCIONARIO PÚBLICO Y SUS FORMAS DE INGRESO A LA  
ADMINISTRACION PÚBLICA**

**ANEXOS**

**Por**

**ANA VALERIA GARCIA CAMEJO**

**MARIA ESTHER LEVA SEMENUE**

**MELISSA VIVIANA MARTINEZ LEMOS**

**Tutor:**

**LAURA CAYON**

**Montevideo**

**URUGUAY**

**2011**

**INDICE:**

<b>1. LEY 18.719 - LEY DE PRESUPUESTO 2010-2014-----</b>	<b>4</b>
<b>2. LEY 16.127 AGOSTO 2009 - FUNCIONARIOS PÚBLICOS-----</b>	<b>22</b>
<b>3. LEY 16.697-----</b>	<b>26</b>
<b>4. LEY 16.736 ENERO 1996 – PRESUPUESTO NACIONAL-----</b>	<b>30</b>
<b>5. LEY 17.556 SETIEMBRE 2002 – RÉGIMEN DE CONTRATOS A TÉRMINO-31</b>	
<b>6. LEY 18.046 OCTUBRE 2006 – RENDICIÓN DE CUENTAS-----</b>	<b>37</b>
<b>7. LEY 17.930 DICIEMBRE 2005 – PRESUPUESTO NACIONAL-----</b>	<b>39</b>
<b>8. LEY 16.320 NOVIEMBRE DE 1992 – RENDICIÓN DE CUENTAS-----</b>	<b>42</b>
<b>9. LEY 16.170 ENERO 1991 – PRESUPUESTO NACIONAL-----</b>	<b>43</b>
<b>10. LEY 17.885 AGOSTO 2005 – VOLUNTARIADO SOCIAL-----</b>	<b>47</b>
<b>11. LEY 15.809 ABRIL 1986 – PRESUPUESTO NACIONAL-----</b>	<b>53</b>
<b>12. LEY 18.362 OCTUBRE 2008 – RENDICIÓN DE CUENTAS-----</b>	<b>54</b>
<b>13. DECRETO 56/011 FEBRERO 2011-----</b>	<b>55</b>
<b>14. DECRETO DE LEY 85/003-----</b>	<b>65</b>
<b>15. NORMATIVA DE OTROS PAÍSES-----</b>	<b>72</b>

**15.1. LEY 18.884 – CHILLE-----72**

**1. LEY 18.719**

**Artículo 9°.-** Sustituyese el inciso quinto del artículo 49 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010, por el siguiente:

"La Oficina Nacional del Servicio Civil solicitará anualmente informes a los organismos y entidades obligadas, incluidas las personas de derecho público no estatales -quienes deberán proporcionarlos- sobre la cantidad de vacantes que se hayan generado y provisto en el año. Semestralmente dichos organismos deberán indicar también el número de personas con discapacidad ingresada, con precisión de la discapacidad que tengan y el cargo ocupado. La Oficina Nacional del Servicio Civil deberá comunicar anualmente en la Rendición de Cuentas, el resultado de los informes recabados, tanto de los obligados como del Tribunal de Cuentas, la Contaduría General de la Nación y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, expresando el total de vacantes de cada uno de los obligados, la cantidad de personas con discapacidad incorporadas en cada organismo, con precisión de la discapacidad que presentan y el cargo ocupado e indicando, además, aquellos organismos que incumplen el presente artículo (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996). Las personas que presenten discapacidad -de acuerdo con lo definido en el artículo 2° de la presente ley- que quieran acogerse a los beneficios de la presente ley, deberán inscribirse en el Registro de Discapacitados que funciona en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad (artículo 768 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996)".

**Artículo 11.-** Créase en el ámbito de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, el Sistema de Gestión Humana (SGH), que consiste en un sistema de información que contiene una base de datos relativa a la gestión de los recursos humanos de la Administración Central, que cuenta con los datos personales, funcionales, régimen horario y retributivo de las personas que tienen un vínculo de carácter funcional con la Administración Central, así como información concerniente a las estructuras organizativas a las que dichas personas pertenecen. Los Incisos designarán los respectivos usuarios del sistema, según los perfiles definidos en cada caso, quienes serán responsables de la veracidad y actualización de la información registrada por los mismos en el sistema. El incumplimiento de dichas obligaciones constituirá falta administrativa, pasible de sanciones.

El Poder Ejecutivo, con el asesoramiento de la Oficina Nacional del Servicio Civil y la Contaduría General de la Nación, reglamentará lo concerniente al funcionamiento y administración del sistema que se crea en el presente artículo.

**Artículo 13.-** Créase el Registro de Vínculos con el Estado (RVE) administrado por la Oficina Nacional del Servicio Civil, que es el que contiene una base de datos que cuenta con los datos personales y funcionales de quienes tienen un vínculo de carácter funcional con el Estado.

Las personas designadas nexos en cada Inciso, serán responsables de la veracidad y actualización de la información que registren. El incumplimiento a lo dispuesto precedentemente configurará falta administrativa, pasible de sanción.

**Artículo 14.-** Sustituyese el artículo 42 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, por el siguiente:

"ARTÍCULO 42.- La Oficina Nacional del Servicio Civil deberá incluir anualmente en la Rendición de Cuentas, un informe del número de vínculos laborales con el Estado correspondiente a diciembre del año anterior, discriminado por tipo de vínculo y organismo, determinándose asimismo su distribución por sexo.

Dicho informe deberá contener además información relativa a las altas producidas según mecanismo de selección utilizado y la cantidad de renovaciones, así como las bajas generadas en el año inmediato anterior por tipo de vínculo.

Derógase el literal G) del artículo 1° de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990".

**Artículo 15.-** Será competencia de la Oficina Nacional del Servicio Civil la redistribución de funcionarios que le fueran propuestos para ese objetivo. Tal redistribución no podrá significar, en ningún caso, lesión de derechos funcionales.

**Artículo 38.-** Los funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley se encuentren desempeñando contratos de función pública de carácter permanente en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, con excepción de los alcanzados por el artículo 13 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007, pasarán a ocupar cargos presupuestados del último grado ocupado del escalafón y

serie de la unidad ejecutora respectiva. Los procedimientos de presupuestación de los funcionarios alcanzados por las disposiciones contenidas en los artículos 43 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, y 26 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007, continuarán su trámite de conformidad con lo dispuesto por las referidas normas. En caso de que la retribución del cargo presupuestal fuere menor que la correspondiente a la función contratada, la diferencia se mantendrá como compensación personal transitoria, que se absorberá en futuros ascensos. La Contaduría General de la Nación habilitará los créditos correspondientes a los efectos de atender las eventuales erogaciones resultantes de la presente disposición.

**Artículo 40.-** A partir de la vigencia de la presente ley, las funciones de Alta Prioridad y Alta Especialización que se detallan a continuación (artículo 7° de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992, y artículo 22 del Decreto-Ley N° 14.189, de 30 de abril de 1974), serán cargos de particular confianza:

- Auditor Interno de la Nación.
- Director Técnico de la Propiedad Industrial.
- Director del Museo Histórico Nacional.
- Director Técnico del Instituto Nacional de Estadística.
- Inspector General de Trabajo y Seguridad Social.

- Director Técnico de Energía.

- Director Nacional de Catastro.

- Director Nacional de la Dirección Nacional de Pequeña y Mediana Empresa.

Las retribuciones de los cargos incluidos en la nómina anterior son las correspondientes a Director de unidad ejecutora, de acuerdo con lo que dispone la presente ley.

Los titulares de los cargos referidos deberán acreditar idoneidad técnica para su desempeño mediante los mecanismos que establezca el Poder Ejecutivo, teniendo en cuenta la especificidad de cada función.

**Artículo 41.-** Suprimanse las funciones de Alta Especialización creadas por el artículo 714 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, en la redacción dada por el artículo 43 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007 y las funciones de Alta Prioridad creadas al amparo del artículo 7° de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992, que se encuentren vacantes a la fecha de vigencia de la presente ley.

Las funciones ya provistas al amparo de los regímenes citados en el inciso precedente, se suprimirán al vacar.

Deróganse el artículo 714 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y el artículo 7° de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992.

**Artículo 47.-** Arrendamiento de obra es el contrato que celebra la Administración con una persona física o jurídica, por el cual ésta asume una obligación de resultado en un plazo determinado, recibiendo como contraprestación el pago de un precio en dinero.

En el ámbito de la Administración Central dichos contratos deberán ser aprobados por el Poder Ejecutivo actuando en acuerdo con el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro respectivo, previo y favorable dictamen de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) y de la Contaduría General de la Nación.

Los contratos de arrendamiento de obra que celebren los servicios descentralizados y los entes autónomos industriales y comerciales deberán ser autorizados por el Poder Ejecutivo, debiendo contar con el informe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la ONSC.

La contratación de profesionales o técnicos en régimen de arrendamiento de obra, cuando el monto anual exceda el triple del límite de la contratación directa se efectuará a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la ONSC mediante el procedimiento de concurso.

Sólo podrán celebrarse contratos de arrendamiento de obra con personas físicas cuando éstas no tengan la calidad de funcionarios públicos, salvo el caso de funcionarios docentes de enseñanza pública superior, aunque ocupen un cargo en otra dependencia del Estado.

Exceptúanse de lo dispuesto en el inciso anterior aquellos contratos que sean necesarios para el cumplimiento de convenios internacionales, así como los celebrados por la Universidad de la República y por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Las disposiciones de este artículo serán de aplicación para la renovación de los contratos de arrendamiento de obra vigentes.

Deberá dejarse expresa constancia que:

A) El contrato cumple estrictamente con la descripción legal.

B) Que el comitente no se encuentra en condiciones materiales de ejecutar con sus funcionarios el objeto del arriendo.

Deróganse los siguientes artículos: 497 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 653 de la Ley N° 16.170, de 28 de diciembre de 1990, y por el artículo 357 de la Ley N° 16.226, de 29 de octubre de 1991; 15 de la Ley N° 16.462, de 11 de enero de 1994, y 3° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.

**Artículo 50.-** El ingreso a la función pública en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional se regirá por las disposiciones contenidas en el presente artículo.

La designación de personal del Poder Ejecutivo en los escalafones del servicio civil, deberá realizarse cualquiera sea el origen de los fondos empleados para ello, previo pronunciamiento favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC).

El organismo solicitante comunicará previamente a la ONSC las necesidades de personal que motivan la solicitud, así como la descripción y requisitos del cargo o función a ser provista.

Dentro de los diez días hábiles de recibida la solicitud, la ONSC informará si en el registro de personal a redistribuir existen funcionarios que reúnan los requisitos solicitados. En caso afirmativo, propondrá la redistribución de ese personal, la que se realizará de conformidad con las normas vigentes.

De no existir en el registro de personal a redistribuir personas que cumplan con el perfil requerido, el organismo solicitante podrá proceder a la provisión de la totalidad de las vacantes, convocando a interesados mediante concurso, a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la ONSC.

Se entiende por vacantes de ingreso las que se encuentren en el último nivel del escalafón correspondiente o aquéllas que habiéndose procedido por el régimen del ascenso no se hubieran podido proveer.

Los ingresos se verificarán en el escalafón que corresponda en la respectiva unidad ejecutora, en forma provisoria por dieciocho meses, utilizando como

máximo los créditos habilitados para las vacantes correspondientes, pudiendo ser separados en cualquier momento por resolución fundada por la autoridad que los designó.

Transcurrido el plazo del inciso anterior y previa evaluación, el funcionario será incorporado en un cargo presupuestado. La no aprobación de la evaluación determinará la rescisión automática del provisorio. La ONSC reglamentará el sistema de evaluación.

En ningún caso la presupuestación prevista en el presente artículo podrá significar lesión de derechos funcionales ni costo presupuestal.

A partir de la vigencia de la presente ley, no serán de aplicación para los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional las disposiciones contenidas en los artículos 5° del Decreto-Ley N° 10.388, de 13 de febrero de 1943, 8° y 9° del Decreto-Ley N° 14.985, de 28 de diciembre de 1979, y 1° de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990, en la redacción dada por el artículo 30 de la Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995, y con las modificaciones introducidas por los artículos 11 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005, y 93 de la Ley N° 18.651, de 19 de febrero de 2010.

Derógase el artículo 12 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007, en la redacción dada por el artículo 9° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.

**Artículo 51.-** Es becario quien, siendo estudiante, sea contratado por una entidad estatal, con el fin de realizar un aprendizaje laboral, con la única finalidad de brindarle una ayuda económica para contribuir al costo de sus estudios a cambio de la prestación de tareas de apoyo.

El contratado no podrá superar las treinta horas semanales de labor y tendrá una remuneración de 4 BPC (cuatro Bases de Prestaciones y Contribuciones); en caso de pactarse un régimen horario inferior, la remuneración será proporcional al mismo. Si se trata de una mujer embarazada o con un hijo menor a cuatro años, la remuneración será de 6 BPC (seis Bases de Prestaciones y Contribuciones) por treinta horas semanales.

Es pasante quien, habiendo culminado los estudios correspondientes, sea contratado por una entidad estatal, con la única finalidad de que desarrolle una primera experiencia laboral relacionada con los objetivos educativos de la formación recibida.

El contratado tendrá una remuneración de 7 BPC (siete Bases de Prestaciones y Contribuciones), por un régimen horario de cuarenta horas semanales de labor. En caso de pactarse un régimen inferior, la remuneración será proporcional al mismo.

La extensión máxima de los contratos de beca y pasantía que se otorguen a partir de la vigencia de la presente ley será de dieciocho meses incluida la licencia anual, y en ningún caso podrá ser prorrogable. Si se genera una prórroga la misma será nula y constituirá falta grave para el jerarca que la disponga.

Los contratados bajo el régimen de beca o pasantía que se establece en el presente artículo tendrán derecho al Fondo Nacional de Salud, sin que ello implique costo presupuestal.

Los créditos asignados para tales contrataciones no pueden aumentarse por medio de trasposiciones ni refuerzos. No obstante, dichos créditos podrán reasignarse a los efectos de financiar otras modalidades contractuales.

La selección se realizará mediante concurso a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), a cuyo efecto se dictará la reglamentación correspondiente.

Los becarios y pasantes sólo tendrán derecho a una licencia por hasta veinte días hábiles anuales por estudio, que se prorrateará al período de la beca y pasantía si fuera inferior al año, a licencia médica debidamente comprobada, a licencia maternal y a licencia anual, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 18.345, de 11 de setiembre de 2008, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.458, de 2 de enero de 2009.

Será causal de rescisión del contrato haber incurrido en cinco o más faltas injustificadas por año.

Los becarios y pasantes, para cobrar sus haberes, deberán acreditar el haber inscripto su contrato en la ONSC.

La ONSC deberá mantener un registro actualizado con la información de los contratos de beca y pasantía.

El haber sido contratado bajo el régimen de beca y pasantía inhabilita a la persona a ser contratada bajo este régimen en la misma oficina o en cualquier otro órgano y organismo del Estado (Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, órganos y organismos de los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República y Gobiernos Departamentales).

La unidad ejecutora contratante, previo a la suscripción del contrato, deberá consultar a la Oficina Nacional del Servicio Civil si el aspirante ha sido contratado en estas modalidades.

Suscrito el contrato de beca y pasantía deberán comunicarlo en un plazo de diez días. Queda exceptuado de lo dispuesto en el presente régimen el establecido en los artículos 10 a 13 de la Ley N° 16.873, de 3 de octubre de 1997, en la redacción dada por el artículo único de la Ley N° 18.531, de 14 de agosto de 2009, salvo en lo que refiere a la extensión máxima de los contratos de beca.

Los becarios y pasantes que sean contratados, no podrán desempeñar tareas permanentes.

Autorízase a las unidades ejecutoras de los Incisos del Presupuesto Nacional a contratar en calidad de becarios o pasantes, de acuerdo con la definición anterior,

a estudiantes y egresados, cuando se cuente con crédito presupuestal en el Objeto 057 "Becas de Trabajo y Pasantías y otras Retribuciones".

Deróganse los siguientes artículos: 620 a 627 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001 y literales A) y B) del artículo 41 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, en la redacción dada por el artículo 4° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.

**Artículo 52.-** Los incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional que por razón de sus cometidos deban contratar artistas, lo harán bajo la modalidad del "contrato artístico", siempre y cuando los contratados presten efectivamente servicios de esa naturaleza. Se suscribirá un contrato que documentará las condiciones y objeto de la prestación, pudiendo la Administración disponer por resolución fundada, en cualquier momento, su rescisión. Dichas contrataciones serán de carácter transitorio y no darán derecho a adquirir la calidad de funcionario público. Respecto de los contratos de cachet vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley, aquéllos que se ajusten a la definición del presente artículo pasarán a revistar bajo dicha modalidad; los restantes, pasarán por única vez a la modalidad de Contrato Temporal de Derecho Público. Habilitase a la Contaduría General de la Nación a realizar las reasignaciones de créditos correspondientes, a los efectos de financiar las contrataciones que se crean por el presente artículo, sin que ello represente costo presupuestal ni de caja. El Poder Ejecutivo reglamentará el

presente artículo con el asesoramiento previo de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Deróganse el artículo 319 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001, con la modificación introducida por el artículo 234 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005; y el artículo 218 de la Ley N° 18.172, de 31 de agosto de 2007.

**Artículo 53.-** Se considera contrato temporal de derecho público aquel que se celebre para la prestación de servicios de carácter personal, a efectos de atender las necesidades que la Administración no pueda cubrir con sus funcionarios presupuestados, por un término no superior a los tres años, y una prórroga por única vez por hasta el mismo plazo. El contratado cesará indefectiblemente una vez finalizado el período para el cual se le contrató, operándose la baja automática de la planilla de liquidación de haberes. Las contrataciones se realizarán mediante concurso a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la Oficina Nacional del Servicio Civil, suscribiéndose un contrato en el que se establecerán las condiciones de trabajo respectivas. El Poder Ejecutivo fijará la escala máxima de retribuciones a aplicar. La modalidad contractual referida no crea derechos ni expectativas jurídicamente invocables para acceder a un cargo presupuestal. El Poder Ejecutivo, con el asesoramiento previo y favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil, reglamentará la presente disposición en un plazo de noventa días. Habilitase a la Contaduría General de la

Nación a realizar las reasignaciones correspondientes a los efectos de financiar las contrataciones que se crean por el presente artículo.

**Artículo 54.-** Los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional podrán contratar servicios personales bajo la modalidad del "contrato laboral", el que se registrará por las normas del derecho privado del trabajo. Dicha modalidad se documentará mediante la suscripción de un contrato en el que se establecerán las condiciones de trabajo respectivas. Sólo podrá ser utilizado por razones de necesidad, expresamente justificadas y en ningún caso para la prestación de tareas permanentes. El plazo o condición deberá ser previsto de antemano y no podrá superar los doce meses. El vínculo se extinguirá por agotamiento del plazo o cumplimiento de la condición. Las contrataciones se realizarán mediante concurso o sorteo en el caso de funciones no calificadas, a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de los recursos humanos de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Habilitase a la Contaduría General de la Nación a realizar las reasignaciones correspondientes a los efectos de financiar las contrataciones que se crean por el presente artículo. Quienes a la fecha de vigencia de la presente ley, tengan contrato vigente ya sea eventual o zafra, continuarán en funciones hasta el cumplimiento del plazo contractual establecidos en los respectivos contratos o en las correspondientes resoluciones de designación.

Deróganse las siguientes disposiciones: artículo 41 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, con las modificaciones introducidas por el artículo 4° de la Ley

Nº 18.362, de 6 de octubre de 2008; literal m) del artículo 4º de la Ley Nº 16.127, de 7 de agosto de 1990 incorporado por el artículo 191 de la Ley Nº 16.226, de 29 de octubre de 1991, y artículo 62 del Decreto-Ley Nº 15.167, de 6 de agosto de 1981.

**Artículo 55.-** En los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, las personas contratadas al amparo de los regímenes previstos en los artículos 30 a 43 de la Ley Nº 17.556, de 18 de setiembre de 2002, con las modificaciones introducidas por los artículos 18 de la Ley Nº 17.930, de 19 de diciembre de 2005 y 48 y 49 de la Ley Nº 18.046, de 21 de diciembre de 2006; literal B) del artículo 3º de la Ley Nº 18.362, de 6 de octubre de 2008, artículo 539 de la Ley Nº 13.640, de 26 de diciembre de 1967, artículo 63 de la Ley Nº 17.296, de 21 de febrero de 2001, artículo 22 del Decreto-Ley Nº 14.189, de 30 de abril de 1974 y artículo 362 de la Ley Nº 15.809, de 8 de abril de 1986, cuyo plazo de vencimiento es al 31 de marzo de 2011, o que continúen vigentes a la misma fecha, podrán ser contratados por única vez bajo la modalidad del Contrato Temporal de Derecho Público, previa conformidad del jerarca y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, debiendo cesar indefectiblemente cuando se haya completado el proceso de reformulación de las estructuras organizativas y de puestos de trabajo o cuando finalice el plazo contractual, en caso de que no se hubieren completado las referidas reestructuras.

La Contaduría General de la Nación reasignará las partidas presupuestales que correspondan.

Deróganse las siguientes normas:

- Artículo 539 de la Ley N° 13.640, de 26 de diciembre de 1967.
- Artículo 22 del Decreto-Ley N° 14.189, de 30 de abril de 1974.
- Artículo 127 de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986.
- Artículo 63 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001.
- Literal B) del artículo 3° de la Ley N° 18.362, de 6 de octubre de 2008.
- Incisos primero y segundo del artículo 362 de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986.

A partir de la vigencia de la presente ley en los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional no será de aplicación el régimen previsto en los artículos 30 a 43 de la Ley N° 17.556, de 18 de setiembre de 2002, en la redacción dada por el artículo 18 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005, y por los artículos 48 y 49 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006.

**Artículo 57.-** Sustituyese el acápite del artículo 8° de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992, por el siguiente:

"Cada titular de los cargos que se enumeran a continuación, podrá contar con la colaboración de un funcionario público en carácter de adscripto, el cual tendrá un complemento de su remuneración hasta el 85% (ochenta y cinco por ciento) de la de dicho titular. Aquellos funcionarios que sean designados adscriptos en un Inciso diferente al que pertenecen podrán reservar sus cargos al amparo de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005".

**Artículo 58.-** Facúltase a los Ministros de Estado a contratar adscriptos que colaboren directamente con éstos, los que deberán acreditar idoneidad suficiente a juicio del jerarca de acuerdo a las tareas a desempeñar, por el término que determinen y no más allá de sus respectivos mandatos.

Las personas comprendidas en la situación precitada no adquirirán la calidad de funcionarios públicos. Si la contratación recayere en funcionarios públicos, podrán éstos optar por el régimen que se establece en el presente artículo, manteniendo la reserva del cargo de su oficina de origen, de acuerdo con el régimen previsto en el artículo 21 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005. A tales efectos, asignense a los Incisos 03 "Ministerio de Defensa Nacional", 04 "Ministerio del Interior", 05 "Ministerio de Economía y Finanzas", 07 "Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca", y 10 "Ministerio de Transporte y Obras Públicas", una partida de \$ 8.000.000 (ocho millones de pesos uruguayos); a los Incisos 11 "Ministerio de Educación y Cultura" y 13 "Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", una partida de \$ 6.000.000 (seis millones de

pesos uruguayos); y a los Incisos 06 "Ministerio de Relaciones Exteriores", 08 "Ministerio de Industria, Energía y Minería", 09 "Ministerio de Turismo y Deporte", 12 "Ministerio de Salud Pública", 14 "Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente", 15 "Ministerio de Desarrollo Social", una partida de \$ 4.000.000 (cuatro millones de pesos uruguayos). El Poder Ejecutivo reglamentará la escala de retribuciones a aplicar. La retribución que se establezca en cada caso no superará el 90% (noventa por ciento) de la del Director General de Secretaría.

La Contaduría General de la Nación habilitará los créditos correspondientes a los efectos de atender las erogaciones resultantes del presente artículo.

## **2. LEY 16.127 - FUNCIONARIOS PUBLICOS**

**Artículo 1.-** La designación de personal presupuestado o contratado del Poder Ejecutivo, Corte Electoral, Tribunal de Cuentas, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados y Gobiernos Departamentales en los escalafones "A" (Técnico Profesional), "B" (Técnico), "C" (Administrativo), "D" (Especializado), "E" (Oficios), "F" (Servicios Auxiliares), y "R" (Personal no incluido en los escalafones anteriores, o similares deberá realizarse cualquiera fuere el origen de los fondos empleados para ello, previo pronunciamiento de la Oficina Nacional del Servicio Civil, y recaer en personas que ya sean funcionarios públicos, con las excepciones prescriptas a continuación:

A) El organismo designante comunicará previamente a la Oficina Nacional del Servicio Civil las necesidades de personal que motivan la solicitud, así como la descripción y requisitos del cargo o función a ser provisto;

B) Dentro de los noventa días de recibida dicha solicitud, la Oficina Nacional del Servicio Civil informará si en el registro de personal a redistribuir existen funcionarios que reúnan los requisitos solicitados. En caso afirmativo, propondrá la redistribución de ese personal, la que se realizará de conformidad con las normas del Capítulo III;

Vencido dicho plazo sin que la Oficina Nacional del Servicio Civil se haya expedido o si ésta manifestara no contar en sus registros con personal apto, el organismo solicitante quedará en libertad de designar para ese caso y en los escalafones "A" (Técnico Profesional), "B" (Técnico), "D" (Especializado) y "E" (Oficios), a personas que no sean funcionarios públicos, a razón de una designación por cada dos vacantes generadas a partir de la promulgación de la presente ley;

C) Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, la Oficina Nacional del Servicio Civil podrá previamente realizar estudios para pronunciarse sobre el fundamento de necesidad que motiva la solicitud, informando su parecer al organismo solicitante y al Poder Ejecutivo. En este caso, lo comunicará al Organismo interesado y el plazo del apartado B) se extenderá a ciento ochenta días.

D) En las designaciones se dará cumplimiento a lo estipulado por el artículo 42 de la Ley 16.095, de 26 de octubre de 1989.

E) No podrán realizarse designaciones de nuevos funcionarios dentro de los doce meses anteriores a la finalización de cada período de gobierno.

F) La Contaduría General de la Nación, las Contadurías Centrales de los Ministerios y demás organismos comprendidos por esta ley, no podrán incluir en las planillas presupuestales las erogaciones resultantes de las designaciones efectuadas, sin haber dado cumplimiento a lo dispuesto en la misma.

G) La Oficina de Servicio Civil publicará en forma semestral, en dos diarios de circulación nacional, la cantidad de designaciones y ceses de funcionarios realizados en el período, así como el número total de los mismos. A tales efectos, queda facultada para requerir directamente, a todos los organismos comprendidos en la presente ley, la información necesaria a tales efectos, la que deberá serle proporcionada.

**Artículo 4.-** No regirán las exigencias del artículo 1° para las designaciones de nuevos funcionarios en los siguientes casos:

A) Los cargos presupuestados o funciones contratadas del Ministerio de Salud Pública, del Instituto Nacional del Menor y del Hospital de Clínicas de la Universidad de la República, salvo los correspondientes a los escalafones

"C" (Administrativo) y "F" (Servicios Auxiliares);

- B) Las contrataciones de personal eventual o sorteado del Ministerio de Transporte y Obras Públicas que se rigen por lo dispuesto por el artículo 362 de la ley 15.809, de 8 de abril de 1986 y del Banco Hipotecario del Uruguay, según el artículo 615 de la ley 15.903, de 10 de noviembre de 1987;
- C) Las contrataciones de personal de la Dirección General de Infraestructura Aeronáutica, conforme el artículo 53 de la Ley 13.737, de 9 de enero de 1969 y de los Marineros de Playa de la Prefectura Nacional Naval de acuerdo al artículo 79 del decreto ley 14.252, de 22 de agosto de 1974;
- D) Las contrataciones de personal para funciones técnicas o especializadas, correspondientes a programas con financiación externa, de organismos internacionales o similares, cuando sea imprescindible para su ejecución.
- E) Los cargos o funciones técnicas o especializadas, correspondientes a la ejecución de convenios entre la Universidad de la República y organismos nacionales públicos o privados.
- F) Las designaciones y contrataciones que realice el Banco de la República Oriental del Uruguay, al amparo de lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley 16.002, de 25 de noviembre de 1988.
- G) Los cargos presupuestados o funciones contratadas de los Gobiernos

Departamentales que se provean con personas, que habiendo sido funcionarios de los mismos, fueran cesadas a partir del 15 de febrero de 1990.

En todo caso de designación al amparo de estas excepciones, que suponga el ingreso de una persona que no reúna la calidad de funcionario público, será preceptivo el previo informe de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

### **3. LEY 16.697**

**Artículo 30.-** Sustituyese el inciso primero del artículo 1º de la Ley Nº 16.127, de 7 de agosto de 1990, por el siguiente:

"ARTICULO 1º.- La designación de personal presupuestado o contratado del Poder Ejecutivo, Corte Electoral, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados en los escalafones "A" (Técnico Profesional) "B" (Técnico), "C" (Administrativo), "D" (Especializado), "E" (Oficios), "F" (Servicios Auxiliares), y "R" (Personal no incluido en los escalafones anteriores), o similares, deberá realizarse cualquiera fuera el origen de los fondos empleados para ello, previo pronunciamiento favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y recaer en personas que ya sean funcionarios públicos, con las excepciones prescriptas a continuación".

**Artículo 31.-** Sustituyese el artículo 2º de la Ley Nº 16.127, de 7 de agosto de 1990, por el siguiente:

"ARTICULO 2°.- Las designaciones sólo podrán recaer en funcionarios de los organismos y escalafones mencionados en el inciso primero del artículo 1° así como los nombrados al amparo de las excepciones establecidas en el artículo 4° de la presente ley".

**Artículo 32.-** Por el plazo de tres años, a contar de la aprobación de la presente ley queda suspendida la facultad conferida por el inciso segundo del literal B) del artículo 1° de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990.

Por el mismo período las contrataciones amparadas por el artículo 4° de la referida norma sólo podrán realizarse previo informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y en carácter de eventuales o zafrales por el plazo máximo que autorice la misma.

**Artículo 33.-** Sustituyese el inciso primero del artículo 16 de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990, por el siguiente:

"ARTICULO 16.- Las necesidades de personal de la Administración Pública serán cubiertas con funcionarios declarados excedentes del Poder Ejecutivo, Corte Electoral, Tribunal de Cuentas, Tribunal de lo Contencioso Administrativo, Entes Autónomos, y Servicios Descentralizados, sean presupuestados o contratados con carácter permanente de los escalafones civiles. No podrán ser declarados excedentes los funcionarios de los escalafones Docentes y del Servicio Exterior, como tampoco quienes revisten en cargos políticos y de

particular confianza”.

**Artículo 34.-** Sustituyese el artículo 18 de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990, por el siguiente:

ARTÍCULO 18.- A efectos de posibilitar la racionalización administrativa confiérase a todos los organismos referidos en el artículo 1° las facultades previstas en el artículo 15 de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992. Los organismos podrán ejercerlas hasta el 31 de diciembre de 1998.

**Artículo 35.-** Facúltese al Poder Ejecutivo a disponer un régimen en materia de vehículos de transporte en los siguientes términos:

- A) Se podrá restringir la utilización de los mismos a las jerarquías equivalentes a Director General de Secretaría de Estado y los atinentes a funciones especiales e indelegables del Estado, según establezca la reglamentación.
- B) Los restantes vehículos serán enajenados en la forma que determine la reglamentación.
- C) Podrá darse prioridad y facilidades de pago con un descuento de hasta el 50% (cincuenta por ciento) del valor del vehículo a los funcionarios que opten por uno de los sistemas que se establecen a continuación.
- D) Los conductores que renuncien a la función pública serán considerados prioritariamente para la contratación de transporte según las necesidades

del organismo.

- E) Cuando la función requiere de traslados a cargo del organismo, tales como inspecciones, reparaciones y similares, podrá acordarse el reintegro del costo de combustible mas un porcentaje que determinará el Poder Ejecutivo para mantenimiento, cuando el funcionario previamente autorizado se traslada en el suyo.
- F) En todos los casos el Ministerio de Economía y Finanzas determinará el cupo mensual utilizable para reintegros referidos en el literal anterior o contratación de transporte.

**Artículo 36.-** Sustituyese el párrafo final del artículo 319 de la Ley N° 15.809, de 8 de abril de 1986, en la redacción dada por el artículo 197 de la Ley N° 16.320, de 1° de noviembre de 1992, por el siguiente:

"El Poder Ejecutivo, a propuesta fundada del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca, determinará anualmente el porcentaje de libre disponibilidad que le corresponderá a la Dirección de Industria Animal para el pago de horas extras, compensaciones por trabajos extraordinarios, locomoción, alimentación, e inversiones".

**4. LEY 16.736 PRESUPUESTO NACIONAL - APRUEBASE PARA EL  
ACTUAL PERIODO DE GOBIERNO, QUE REGIRA A PARTIR  
DEL 1° DE ENERO DE 1996**

**Artículo 96.-** Cométese a la Oficina Nacional del Servicio Civil, en un plazo de ciento veinte días a partir de la vigencia de la presente ley, la elaboración del Texto Ordenado de las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de funcionarios públicos, así como su posterior actualización periódica.

**Artículo 436.-** Autorízase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a contratar, en carácter de pasante, hasta treinta estudiantes de Derecho que tengan aprobado Derecho Laboral o egresados con una antigüedad no mayor de un año.

Dichos pasantes cumplirán funciones en el Centro de Conciliación de Conflictos Individuales de Trabajo, en la División Consultas y en las Agencias Zonales de Montevideo e interior. El plazo de dichas pasantías será de un año, el que podrá prorrogarse por una única vez.

La Contaduría General de la Nación habilitará la partida correspondiente, disminuyendo en el mismo importe la partida asignada en los anexos con cargo al renglón 0.8.4.301.

**Artículo 437.-** Autorízase al Ministerio de Trabajo y Seguridad social a contratar, en carácter de pasantes, diez egresados de la carrera de Técnico Prevencionista,

del Consejo de Educación Técnico-Profesional, o estudiantes del último año de dicha carrera.

Dichos pasantes cumplirán funciones en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Sección Condiciones Ambientales de Trabajo.

Recibirán por toda remuneración \$ 2.000 (dos mil pesos uruguayos) mensuales y se reajustará por los aumentos de la Administración Central.

La Contaduría General de la Nación habilitará los créditos correspondientes.

##### **5. LEY 17.556 REGIMEN DE CONTRATOS A TERMINO**

**Artículo 30.** (Ámbito de aplicación).- Facúltase al Poder Ejecutivo y a los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República a celebrar contratos de trabajo a término con personas físicas a efectos de atender las necesidades que la Administración no pueda cubrir con sus propios funcionarios.

**Artículo 31.** (Provisión de los contratos).- Las contrataciones previstas en el artículo 30 se realizarán mediante llamado público abierto y la selección se efectuará a través de concurso de méritos y antecedentes y serán publicadas en medios electrónicos adecuados.

**Artículo 32.** (Calidad del contratado).- El contratado no adquiere la calidad de funcionario público, ni los beneficios que tal calidad conlleva. Su contrato será a

término, revocable por parte del organismo contratante cuando lo estime conveniente y renovable, siempre que subsistan las necesidades del servicio que lo motivaron y el rendimiento haya sido satisfactorio a criterio de la autoridad correspondiente.

Si se produjeran sucesivas renovaciones del contrato a término, ello no implicará en ningún caso que se adquieran derechos a permanencia e inamovilidad del contratado.

**Artículo 33.** (Incompatibilidad).- El régimen de contrato a término es incompatible con el desempeño de cualquier cargo o función pública remunerada. Ningún organismo podrá suscribir contratos de esta naturaleza con personas que estén contratadas por ese u otro organismo en igual régimen. Exceptúanse de estas prohibiciones, aquellas situaciones para las cuales la ley autoriza la acumulación de cargos o funciones y la previsión del artículo 147 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001. A estos solos efectos, se asimilarán los contratos a término a funciones contratadas.

**Artículo 34.** (Plazo).- Los contratos de trabajo a término que se otorguen a partir de la vigencia de la presente ley, no podrán tener un plazo inicial superior a los 12 meses.

Al vencimiento del plazo se extingue la relación contractual, excepto que la Administración notifique en forma fehaciente su voluntad de renovación de dicha relación con una anticipación al vencimiento del plazo contractual, no inferior a

30 días. Cada renovación individual no podrá ser por un plazo superior a los 12 meses.

La extinción del plazo contractual inicial o de las sucesivas renovaciones no dará lugar a indemnización por despido ni derecho al beneficio de seguro de desempleo, salvo que el plazo total supere los 24 meses. En este caso, el contratado tendrá derecho a indemnización por despido y seguro de desempleo, conforme los términos de las Leyes N° 10.489, de 6 de junio de 1944, N° 10.542, de 20 de octubre de 1944, N° 10.570, de 15 de diciembre de 1944, N° 12.597, de 30 de diciembre de 1958, modificativas y concordantes, y del Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981, respectivamente. La suma de los dos beneficios no podrá superar, en ninguna situación, el equivalente a seis meses de retribución total, por lo que el contratado sólo podrá recibir el beneficio del seguro de desempleo por la eventual diferencia resultante.

**Artículo 35.** (Provisorio).- Durante el término de los tres primeros meses del contrato, se podrá poner fin a la relación contractual por voluntad unilateral de la Administración, no generando derecho a indemnización alguna.

**Artículo 36.** (Rescisión unilateral).- La Administración podrá proceder a la rescisión unilateral de los contratos por los siguientes motivos:

A) Por haber incurrido en cinco o más faltas injustificadas en un período de 12

meses.

B) Por notoria mala conducta debidamente justificada.

**Artículo 37.** (Derechos).- Las personas físicas contratadas bajo el régimen que se crea por los artículos precedentes, tendrán derecho a beneficios sociales, licencia anual ordinaria (Ley N° 12.590, de 23 de diciembre de 1958, modificativas y concordantes), indemnización por despido en las situaciones expresamente previstas en el inciso final del artículo 34 y literal A) del artículo 36, así como al amparo al beneficio del seguro por desempleo previsto por el Decreto-Ley N° 15.180, de 20 de agosto de 1981, con aplicación de los importes máximos establecidos en el artículo 34 de la presente ley. Los contratados tendrán también derecho al beneficio de los seguros sociales de enfermedad previsto por el Decreto-Ley N° 14.407, de 22 de julio de 1975, modificativas y concordantes.

**Artículo 38.** (Suscripción de contratos).- En los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional los contratos a celebrarse deberán ser aprobados por el Poder Ejecutivo actuando en acuerdo, el Presidente de la República con el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro respectivo, previo informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación. Los organismos comprendidos en el artículo 220 de la Constitución de la República para celebrar contratos bajo este régimen deberán contar previamente con el informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación.

Los contratos que celebren los organismos comprendidos en el artículo 221 de la Constitución de la República, deberán ser autorizados por el Poder Ejecutivo y contar con el informe previo y favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

**Artículo 39.** (Financiamiento).- Las erogaciones resultantes de los contratos que se autorizan a celebrar por el régimen que se crea, podrán ser financiadas con cargo al Fondo de Contrataciones que a dichos efectos se creará en cada unidad ejecutora de los Incisos 02 al 27 del Presupuesto Nacional, con los créditos resultantes de la supresión de vacantes de cargos presupuestados o funciones contratadas, en el marco de lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley N° 16.462, de 11 de enero de 1994.

Los créditos resultantes de la supresión de vacantes por reestructuras, podrán acrecentar el Fondo, el que también podrá integrarse con hasta el 100% (cien por ciento) del crédito previsto actualmente para la contratación de becarios y pasantes, previo informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación.

En el ámbito de los organismos del artículo 221 de la Constitución de la República, el Fondo de Contrataciones se financiará con los créditos resultantes de la supresión de vacantes de cargos presupuestados o funciones contratadas así como las que se originen en reformulación de estructuras organizativas.

El crédito disponible de la supresión de vacantes será el resultante luego de la aplicación del artículo 9º de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001.

En todos los casos, los contratos a celebrarse por el presente régimen podrán ser financiados con cargo a convenios celebrados con otros Estados u organismos internacionales o con fondos provenientes de convenios interadministrativos.

También podrán utilizarse para su financiación, las partidas legales autorizadas en el objeto del gasto 581 "Transferencias corrientes a Organismos Internacionales" y en los objetos del gasto correspondientes a impuestos asociados al mismo.

Toda obligación, cualquiera sea su naturaleza, emergente de los contratos, deberá ser atendida con el mismo financiamiento a cuyo cargo se encuentra en contrato celebrado y que da origen a las mismas.

Facúltase al Poder Ejecutivo a incorporar nuevos financiamientos para el presente régimen, sin que ello implique costo presupuestal ni de caja.

**Artículo 40.** (Responsabilidad).- El no cumplimiento de lo dispuesto en el presente régimen, dará lugar en caso de haber obrado con culpa grave o dolo, a la responsabilidad patrimonial del jerarca contratante, sin perjuicio de las sanciones administrativas que puedan corresponder.

**Artículo 41.** (Registro).- Créase en el ámbito de la Oficina Nacional del Servicio Civil el Registro de Contratos Personales del Estado. Una vez suscritos los

contratos de trabajo a término a que refieren los artículos precedentes, los mismos deberán ser inscriptos dentro de los 10 días hábiles posteriores a su celebración.

**Artículo 42.** (Reglamentación).- Dentro de los 60 días posteriores a la vigencia de la presente ley, el Poder Ejecutivo reglamentará el régimen dispuesto precedentemente y establecerá las escalas retributivas correspondientes, tomando en consideración entre otros elementos la complejidad, especificidad y los conocimientos técnicos requeridos para el desempeño de las tareas a contratar. Las mismas serán publicadas a través de los diversos medios oficiales de difusión electrónica.

## **6. LEY 18.046 - RENDICIÓN DE CUENTAS Y BALANCE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EJERCICIO 2005**

**Artículo 41.-** A partir de la vigencia de la presente ley, toda mención a cualquiera de las modalidades contractuales que se incluyen en el presente artículo, se entenderá referida a las siguientes definiciones:

- Se considera becario a quien, siendo estudiante, sea contratado por una entidad estatal, en las condiciones previstas en las normas citadas, con la única finalidad de brindarle una ayuda económica para contribuir a atender el costo de sus estudios a cambio de la prestación de tareas. El contratado no podrá superar las 30 horas semanales. Queda exceptuado de lo dispuesto en el presente literal el régimen de beca de trabajo establecido en los artículos 10 a 13 de la Ley N° 16.873, de 3 de octubre de 1997.

- Se considera pasante a quien, habiendo culminado los estudios correspondientes, sea contratado por una entidad estatal, en las condiciones previstas en las normas citadas, con la única finalidad de que desarrolle una primera experiencia laboral relacionada con los objetivos educativos de la formación recibida.
- Se considera eventual a quien, por necesidades de trabajo extraordinarias, excepcionales o imprevisibles, siempre de duración limitada, sea contratado para desarrollar dichas tareas a término por una entidad estatal. El funcionario eventual cesará automáticamente una vez finalizada la tarea para la que se lo contrató.
- Se considera zafral a quien sea contratado por una entidad estatal para desarrollar una tarea que se presenta en forma periódica y previsible, pero no permanente, sea que la misma constituya la única que cumple el organismo o que represente una intensificación del volumen de trabajo, en ciertas épocas del año. El funcionario zafral cesará automáticamente una vez finalizado el período para el que se le contrató.

Las modalidades contractuales referidas precedentemente no crean derechos ni expectativas jurídicamente invocables.

Los llamados para la contratación de becarios y pasantes posteriores a la vigencia de la presente norma, se efectuarán atendiendo a las definiciones contenidas en este artículo. Autorízase a las unidades ejecutoras de los Incisos del Presupuesto

Nacional a contratar en calidad de becarios o pasantes, de acuerdo con la definición anterior, a estudiantes y egresados, cuando se cuente con crédito presupuestal en el Objeto 057 "Becas de Trabajo y Pasantías y otras Retribuciones", o mediante convenios, con el sistema educativo público y privado con cargo a sus partidas presupuestales, no pudiendo bajo ninguna circunstancia superar el plazo establecido en el artículo 623 de la Ley N° 17.296, de 21 de febrero de 2001.

#### **7. LEY 17.930 - PRESUPUESTO NACIONAL**

**Artículo 6.-** Antes del 31 de marzo de cada año, los Incisos de la Administración Central podrán presentar al Poder Ejecutivo, proyectos de reformulación de sus estructuras organizativas, previo asesoramiento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Las propuestas podrán contener supresión, transformación, fusión y creación de nuevas unidades, así como modificación de sus denominaciones.

Las estructuras de puestos de trabajo de cada unidad ejecutora deberán adecuarse a los requerimientos de las respectivas estructuras organizativas, y a un sistema integrado ocupacional, una vez que sea definido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la presente ley. Los proyectos deberán contar con el dictamen favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación, en el ámbito de sus

respectivas competencias. Su aprobación, por parte del Poder Ejecutivo, determinará que sean incluidos en las siguientes instancias presupuestales.

Anualmente se evaluarán las estructuras existentes, y podrán proponerse ajustes siempre que se funden en el logro de objetivos y metas emergentes de un compromiso de gestión de cada unidad ejecutora, de conformidad con las pautas que determinará el Poder Ejecutivo.

Extiéndese la facultad otorgada por la presente disposición a todos los órganos y organismos del Presupuesto Nacional, los que actuarán, en lo pertinente, dentro del marco establecido por esta ley.

En ningún caso la reformulación de las estructuras administrativas, de cargos y contratos o de puestos de trabajo, así como la transformación, supresión, fusión o creación de unidades ejecutoras, podrán lesionar los derechos de los funcionarios o su carrera administrativa.

**Artículo 7.-** Autorízase al Poder Ejecutivo, a propuesta de los Incisos de la Administración Central y a los órganos y organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, a celebrar contratos de función pública con aquellas personas que, a la fecha de promulgación de la presente ley, se encuentren desempeñando tareas propias de un funcionario público, con carácter permanente, en régimen de dependencia, y cuyo vínculo inicial con el Estado se hubiera desvirtuado en algunos de sus elementos

esenciales, siempre que el mismo se hubiera iniciado antes del 1º de enero de 2001.

De conformidad con la reglamentación que dictará el Poder Ejecutivo, se instalará, en cada Inciso, una Comisión Paritaria que tendrá el cometido de dictaminar respecto de las personas alcanzadas por la presente norma.

Las Comisiones Paritarias podrán aconsejar la contratación de quienes, reuniendo las características a que refiere el inciso primero del presente artículo, hubieran ingresado con posterioridad al 1º de enero de 2001, siempre que exista resolución fundada del jerarca del Inciso sobre las necesidades de recursos humanos, y que el ingreso se realice mediante los mecanismos de selección establecidos, o que se establezcan.

A efectos de proceder a las contrataciones que prevé el presente artículo, no registrará la disposición contenida en el literal L) del artículo 4º de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990, con la redacción dada por el artículo 36 de la Ley N° 16.170, de 28 de diciembre de 1990.

Se autoriza a la Contaduría General de la Nación a trasponer al grupo 0 "Servicios Personales", los créditos presupuestales correspondientes a los grupos de gastos que resulten desafectados por las disposiciones de este artículo, a efectos de financiar las contrataciones que se autorizan, sin que ello implique costo presupuestal ni de caja. A los efectos de lo dispuesto en este inciso, no registrará lo establecido en el artículo 48 de la presente ley.

Sobre esta misma base, deberán actuar los órganos y organismos mencionados en el inciso 1º de este artículo.

Están comprendidos en las disposiciones de este artículo, quienes hicieron uso de la opción prevista en el artículo 43 de la Ley N° 17.556, de 18 de setiembre de 2002

**Artículo 10.-** Deróganse el artículo 32 de la Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995, el artículo 20 de la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, y el artículo 27 de la Ley N° 17.556, de 18 de setiembre de 2002.

#### **8. LEY 16.320 – RENDICION DE CUENTAS**

**Artículo 8.-** Cada titular de los cargos que se enumeran a continuación podrá contar con la colaboración de un funcionario de su Inciso, con un año de antigüedad en el mismo, en carácter de Adscripto, el cual tendrá un complemento de su remuneración hasta el 85% (ochenta y cinco por ciento), de la de dicho titular:

Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil

Director Técnico de Meteorología

Director Nacional de Comunicaciones

Inspector General de Hacienda

Tesorero General de la Nación

Director General de Loterías y Quinielas

Director Nacional de Comercio y Defensa del Consumidor  
Director General de Comercio Exterior  
Director General de Casinos  
Director Nacional de Vialidad

Director Nacional de Transporte

Director de Educación

Director de Educación Física  
Director de Televisión Nacional.

## **9. LEY 16.170 - PRESUPUESTO NACIONAL**

**Artículo 659.-** Agréganse en el Capítulo II, "Del Control" del Título III de las Normas sobre Ordenamiento Financiero contenidas en la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, las siguientes disposiciones que se insertarán correlativamente en el Texto Ordenado a que refiere el artículo 656 de la presente ley:

"ARTICULO I.- El Tribunal de Cuentas podrá exceptuar del control previo a los gastos fijos, y a los ordinarios de menor cuantía, estableciendo mediante ordenanzas los montos, que se reactualizarán, casos y condiciones en que proceda esta excepción, y los requisitos que se deberán cumplir, sin perjuicio del control posterior que se ejercerá en el momento del pago sobre tales

operaciones.

En aquellos casos previstos en el artículo 482 de la presente ley, cuando la naturaleza de la operación lo haga impracticable, el Tribunal de Cuentas determinará la forma y oportunidad en que se efectuará su intervención".

"ARTICULO II.- El Tribunal de Cuentas evacuará las consultas que le formulen por escrito los organismos públicos, cuyo efecto será vinculante en el caso concreto, y publicará periódicamente las consultas de interés general, así como otros dictámenes, ordenanzas y normas vigentes".

"ARTICULO III.- El mantenimiento de las observaciones del Tribunal de Cuentas a que refiere el literal b) del artículo 211 de la Constitución de la República, será comunicado trimestralmente a la Asamblea General o Junta Departamental en su caso, salvo que a criterio del organismo merezcan la comunicación inmediata".

"ARTICULO IV.- Las intervenciones preventivas de gastos y pagos a cargo del Tribunal de Cuentas, se entenderán tácitamente producidas, luego de transcurridas cuarenta y ocho horas en caso de compras directas; cinco días hábiles en los casos de licitaciones abreviadas y quince días hábiles para las licitaciones públicas, a contar de la recepción del asunto sin que haya mediado pronunciamiento expreso.

En caso de compras directas, amparadas en causales de excepción, el plazo será el que hubiere correspondido según el monto del contrato.

En casos de especial complejidad o importancia, el plazo de la intervención previa del Tribunal de Cuentas podrá ser extendido por éste, hasta veinticinco días hábiles, debiendo comunicar al organismo interesado que hará uso de esta prórroga antes del vencimiento del plazo inicial.

Dichos plazos podrán suspenderse por una sola vez, cuando se requiera ampliación de información.

Respecto de los organismos comprendidos en el artículo 485 de la presente ley, el plazo para la intervención será de cinco días cuando el gasto no exceda de N\$ 40.000.000 (nuevos pesos cuarenta millones) y diez días hábiles cuando exceda de dicho monto y no supere N\$ 240.000.000 (nuevos pesos doscientos cuarenta millones)".

"ARTICULO V.- Las intervenciones preventivas de gastos y pagos a cargo de la Contaduría General de la Nación deberán cumplirse dentro de los cinco días hábiles siguientes al momento en que se hubiesen presentado para su contralor.

Vencido dicho plazo se tendrá por auditado el gasto, debiéndose devolver la documentación recibida y aceptar en su caso, la orden de pago respectiva.

En casos de especial complejidad o importancia, en los que sea necesario requerir el asesoramiento de los servicios técnicos de las oficinas centrales, el plazo de cinco días hábiles se extenderá diez días hábiles más.

Dichos plazos podrán suspenderse por una sola vez cuando se requiera ampliación de información.

"ARTICULO VI. - Los principios generales de actuación y contralor de los organismos estatales en materia de contrataciones serán:

- A) Flexibilidad.
- B) Delegación.
- C) Ausencia de ritualismo.
- D) Principio de la materialidad frente al formalismo.
- E) Principio de la veracidad salvo prueba en contrario.
- F) Publicidad, igualdad de los oferentes y la concurrencia en los procedimientos competitivos para el llamado y la selección de las ofertas.

Los principios antes mencionados servirán también de criterio interpretativo para resolver las cuestiones que pueden suscitarse en la aplicación de las

disposiciones pertinentes".

## **10. LEY 17.885 – VOLUNTARIADO SOCIAL**

**Artículo 1.** (Objeto de la ley).- La presente ley tiene por objeto reconocer, definir, regular, promover y facilitar la participación solidaria de los particulares en actuaciones de voluntariado en instituciones públicas, directamente o a través de organizaciones privadas sin fines de lucro, nacionales o extranjeras.

**Artículo 2.** (Definición del término voluntario social).- Se considera voluntario social a la persona física que por su libre elección ofrece su tiempo, su trabajo y sus competencias, de forma ocasional o periódica, con fines de bien público, individualmente o dentro del marco de organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro, oficialmente reconocidas o no, o de entidades públicas nacionales o internacionales, sin percibir remuneración alguna a cambio.

**Artículo 3.** (Marco de actuación de los voluntarios).- Las actividades del voluntariado social comprendidas en la presente ley son las que se desarrollan en el marco de los programas o proyectos concretos de las instituciones públicas.

Los voluntarios o las organizaciones de voluntariado, no podrán realizar proselitismo político, religioso o de ninguna otra naturaleza durante el desarrollo de dichas actividades.

Los servicios de los voluntarios no podrán ser utilizados para sustituir empleos formales o evadir obligaciones con los trabajadores y su prestación es ajena al ámbito de la relación laboral y de la seguridad social.

**Artículo 4.** (De la no generación de derechos para el ingreso a la función pública).- Las actividades de voluntariado social realizadas en instituciones públicas no generarán derechos para el ingreso a la función pública.

**Artículo 5.** (Acuerdo entre las instituciones y el voluntario).- La relación de los voluntarios con las instituciones públicas o las organizaciones que realicen convenios con ellos, deberá formalizarse por escrito en un acuerdo o compromiso de colaboración que contemple el alcance de la acción a desempeñar y el nombre del sujeto voluntario.

Tratándose de menores, deberá constar en el mismo el consentimiento expreso de los representantes legales de los niños, las niñas o los adolescentes quienes siempre deberán tener más de 13 (trece) años de edad.

El referido acuerdo podrá ser dejado sin efecto por cualquiera de las partes en forma escrita.

**Artículo 6.** (Controles).- Las instituciones públicas deberán comunicar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la nómina de voluntarios relacionados con ellas en forma directa o indirecta, así como las altas y bajas que se registren en dicha nómina y la descripción de las tareas asignadas a los mismos.

Será obligación de la organización que realice convenios con el Estado registrar el compromiso con sus voluntarios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 7.** (Derechos del voluntario).- El voluntario tiene los siguientes derechos:

- A) Recibir la información, la formación, la orientación, el apoyo y los recursos necesarios para el ejercicio de las funciones que se le asignen, desde el momento de su ingreso a la tarea y en forma permanente.
- B) El respeto a su libertad, dignidad, intimidad, creencias y al tratamiento sin discriminación alguna.
- C) La colaboración activa en la organización, la elaboración, el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades a desarrollar en la entidad en la que se inserte, de acuerdo con sus estatutos o normas de funcionamiento.
- D) Disponer de una identificación que acredite su condición de voluntario, emitida por la institución u organización respectiva en la que se desempeñe.
- E) Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de la tarea.
- F) Estar cubierto por un seguro de accidente en el desarrollo de sus tareas, a

cargo de la institución pública que lo recibe como voluntario.

- G) El reconocimiento por el valor social de su contribución.
- H) La certificación de su actuación.
- I) La jornada diaria no podrá superar las seis horas en el caso de servicio voluntario realizado por los niños, las niñas y los adolescentes referidos en el inciso segundo del artículo 5º de la presente ley.
- J) Realizar su actuación en el marco de los derechos que se deriven de esta ley y del resto del ordenamiento jurídico.

**Artículo 8.** (Deberes del voluntario).- Son deberes del voluntario:

- A) Cumplir los compromisos adquiridos con las instituciones públicas con las que se relacione, respetando los fines y la normativa de las mismas.
- B) Rechazar cualquier contraprestación por parte del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.
- C) Respetar los derechos, la libertad, la dignidad, la intimidad y las creencias de las personas o grupos a los que dirige su actividad.

- D) Dar el consentimiento expreso y por escrito para el examen psicofísico previo, cuando la naturaleza de las actividades a realizar lo demande.
- E) Participar en las actividades formativas previstas por la institución u organización en la que actúe tales como la capacitación para cumplir las funciones cometidas, y las que se requieran con carácter permanente para mantener la calidad de los servicios que se presten.
- F) Utilizar adecuadamente los recursos materiales que ponga a su disposición la institución u organización a la que se vincula, y efectuar la rendición de cuentas correspondiente al finalizar la tarea asignada.
- G) Informar a la entidad, con la antelación que acordaren, su inasistencia a las actividades, o su decisión de renunciar a sus tareas, con el objeto de adoptar las medidas necesarias para evitar un perjuicio en la labor encomendada.
- H) Cumplir las obligaciones que surjan del acuerdo de colaboración al que se refiere el artículo 5º de la presente ley y del resto del ordenamiento jurídico.

**Artículo 9.** (De los deberes del Estado con relación a las actividades del voluntariado).- El Estado promoverá la acción voluntaria mediante campañas de información, divulgación, formación y reconocimiento de las actividades de voluntariado.

**Artículo 10.** (De la promoción de los beneficios para la participación).- Las instituciones públicas que promuevan la participación voluntaria en actividades de interés general, procurarán obtener bonificaciones o reducciones en el costo de medios de transporte público u otros beneficios análogos que posibiliten el cumplimiento de las funciones asignadas a los voluntarios.

**Artículo 11.** (Día Nacional del Voluntariado).- Se establece el día cinco de diciembre como el "Día Nacional del Voluntariado" en coincidencia con el "Día Internacional de los Voluntarios por un Desarrollo Económico y Social" establecido por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

**Artículo 12.** Disposición transitoria. (Adaptación de las instituciones y organizaciones).- Las instituciones públicas y organizaciones privadas previstas en el artículo 1º de la presente ley que a la fecha de su promulgación se encuentren desarrollando actividades de voluntariado, dispondrán de un plazo de noventa días para ajustarse a lo previsto por la misma.

**11. LEY 15.809 – PRESUPUESTO NACIONAL DE RECURSOS Y GASTOS**

**Artículo 28.-** El régimen escalafonario comprenderá los siguientes escalafones:

Código	Denominación
A	Personal Profesional Universitario
B	Personal Técnico
C	Personal Administrativo
D	Personal Especializado
E	Personal de Oficios
F	Personal de Servicios Auxiliares
G	Personal Docente de la Universidad de la República
H	Personal Docente de la Administración Nacional de Educación Pública
J	Personal Docente de Otros Organismos
K	Personal Militar
L	Personal Policial
M	Personal de Servicio Exterior
N	Personal Judicial
P	Personal Político
Q	Personal de Particular Confianza
R	Personal no incluido en escalafones anteriores

**12. LEY 18.362 – RENDICION DE CUENTAS Y BALANCE DE  
EJECUCUON PRESUUESTAL EJERCICIO 2007**

**Artículo 11.-** Las convocatorias o llamados que realicen los organismos estatales para el desempeño en la Administración Pública, cualquiera fuera la naturaleza y el término del vínculo a establecerse, deberán ser publicados con una antelación no inferior a los quince días de su cierre, en la página electrónica de la Oficina Nacional del Servicio Civil, sin perjuicio de la publicidad específica que de los mismos realice cada organismo.

**Artículo 507.-** Facúltase a la Administración Nacional de Puertos a contratar personal idóneo del registro que a tales efectos apruebe el Directorio del organismo, para tripular las embarcaciones afectadas al dragado, mediante "contratos por campaña de dragado" de hasta un año de duración. La erogación resultante se incorporará al presupuesto de la Administración Nacional de Puertos en los grupos donde corresponda

### **13. DECRETO 56/2011**

**Artículo 1.-** La Oficina Nacional del Servicio Civil, administrará el sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional.

**Artículo 2.-** El sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de los Incisos 02 a 15 del Presupuesto Nacional articulará la labor de:

- a) La unidad de trabajo Uruguay Concurso de la Oficina Nacional del Servicio Civil;
- b) Las Áreas de Gestión Humana o la unidad organizativa que haga sus veces de los Incisos 02 al 15 a través de los representantes designados por los respectivos Jerarcas.

**Artículo 3.-** La Oficina Nacional del Servicio Civil establecerá los lineamientos básicos estandarizados según los cuales se elaborarán conjuntamente con cada Inciso los perfiles y las Bases de los llamados correspondientes a cada proceso de selección.

**Artículo 4.-** La Oficina Nacional del Servicio Civil establecerá y difundirá la metodología y procedimientos necesarios para una adecuada Planificación de las necesidades de personal, en el ámbito del sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional.

**Artículo 5.-** Las Áreas de Gestión Humana o la unidad organizativa que haga sus veces de los Incisos 02 al 15 planificarán en el segundo semestre de cada año, con sus respectivas Unidades Ejecutoras, sus necesidades de personal para el año siguiente de acuerdo a la metodología establecida en el artículo anterior, a los lineamientos jerárquicos y disponibilidad presupuestal.

Dicha planificación se recogerá en un documento final que será elevado para la aprobación del Jeraarca correspondiente, y posteriormente será enviado a la Oficina Nacional del Servicio Civil a los efectos de lo dispuesto en el artículo 8° del presente Decreto, antes del 1° de noviembre de cada año.

**Artículo 6.-** El documento con la Planificación Anual de necesidades de personal contendrá, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Nombre del cargo o función;
- b) Cantidad de cargos o funciones;
- c) Vínculo contractual y normativa al amparo de la cual se pretende contratar o designar;
- d) Perfil del cargo o función;
- e) Ubicación en la estructura organizativa.

**Artículo 7.-** No obstante el proceso de planificación anual, los Jerarcas de los Incisos 02 a 15 de la Administración Central podrán solicitar por razones

debidamente justificadas la tramitación de necesidades de personal extraordinarias, las que originarán una modificación y ajuste del plan anual. La formulación de dichas necesidades deberá contemplar los contenidos previstos en el artículo anterior.

**Artículo 8.-** En todos los casos la Oficina Nacional del Servicio Civil efectuará un control de mérito y deberá aprobar las necesidades de personal remitidas por los Incisos.

**Artículo 9.-** Los Incisos solicitarán a la Oficina Nacional del Servicio Civil el inicio del proceso de selección, de acuerdo al plan anual o la excepción prevista en el artículo 7°, coordinando en forma conjunta la oportunidad de efectuarlo.

**Artículo 10.-** Una vez recibida la solicitud de iniciar un proceso de selección, la Oficina Nacional del Servicio Civil, en un plazo máximo de diez días corridos, procederá a consultar la nómina de personal a redistribuir. En caso que de dicha consulta resulte personal con el perfil requerido, se continuará con el proceso de redistribución de acuerdo al marco normativo que rige a dichos efectos. Toda vez que las necesidades no pudieren satisfacerse por medio de los mecanismos enunciados, quedará expedita la vía para iniciar los procesos de reclutamiento y selección correspondientes.

**Artículo 11.-** Iniciado el proceso de selección, el Inciso y la Oficina Nacional del Servicio Civil, a través del sistema de Reclutamiento y Selección de Personal,

diseñarán en forma conjunta las Bases del Llamado, el que deberá ser aprobado finalmente por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

**Artículo 12.-** Las Bases del Llamado deberán contener obligatoriamente, al menos los siguientes ítems:

- a) Especificación del Organismo que realiza el llamado;
- b) Modalidad del concurso;
- c) Tipo de vínculo;
- d) Requisitos para la contratación;
- e) Cantidad de puestos a cubrir y Perfil de los mismos;
- f) Plazo, forma y requisitos para la recepción de inscripciones;
- g) Procedimiento de Selección, etapas en las que se desarrollará y especificación de puntajes máximos de cada factor a evaluar;
- h) Forma en que se realizarán las comunicaciones y notificaciones durante el desarrollo del proceso;
- i) Integración del Tribunal;
- j) Condiciones de trabajo (remuneración, horario, plazo, etc.);

k) Vigencia del orden de prelación, la que no podrá superar los 18 (dieciocho) meses.

**Artículo 13.-** Una vez confeccionadas las Bases del Llamado, el Jerarca correspondiente procederá a la aprobación del llamado a concurso estableciendo la modalidad del mismo, el que deberá ser previamente definido por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

La Resolución del Jerarca tendrá el siguiente contenido:

- a) Llamado a concurso suficientemente fundado.
- b) Modalidad adoptada para el mismo.
- c) Norma habilitante del llamado (según el tipo de vínculo).
- d) Disponibilidad presupuestal con determinación del objeto del gasto.
- e) Cantidad de cargos/funciones/tareas y perfil de los mismos.
- f) Aprobación de las Bases.
- g) Designación del Tribunal.
- h) Orden de publicación del Llamado.
- i) Disponibilidad presupuestal certificada por la Contaduría General de la Nación;

**Artículo 14.-** El Tribunal de Concurso será designado por el Jarca del Inciso y estará conformado por tres miembros: por un representante del mismo quien lo presidirá, un representante de la Oficina Nacional del Servicio Civil propuesto por ésta, un miembro de reconocida idoneidad técnica en la materia propia del concurso, el que podrá no ser funcionario público. Por lo menos dos de los tres miembros, deberán contar con la certificación impartida por la Oficina Nacional del Servicio Civil a través de la Escuela Nacional de Administración Pública.

**Artículo 15.-** En los concursos habrá un veedor que será propuesto por la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), quien una vez comunicada por el Jarca del Inciso la aprobación del llamado tendrá un plazo perentorio de cinco días hábiles previos a la fecha de constitución del Tribunal, para informar mediante nota, el nombre y cédula de identidad del veedor y su suplente al Área de Gestión Humana del Inciso o a la unidad organizativa que haga sus veces. Si vencido dicho plazo la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE) no realiza la propuesta del veedor, el Tribunal de Concurso comenzará a actuar sin el mismo. Los veedores deberán ser funcionarios de reconocida idoneidad, pudiendo el mismo veedor participar en varios Tribunales. El veedor, participará en el Tribunal, con voz pero sin voto. Los veedores serán convocados obligatoriamente a todas las reuniones del Tribunal, debiéndosele proveer de la misma información y la capacitación que se le da a los miembros del Tribunal.

**Artículo 16.-** La publicación de los llamados se realizará en el sitio WEB administrado por la Oficina Nacional del Servicio Civil, denominado "URUGUAY CONCURSA".

**Artículo 17.-** La Oficina Nacional del Servicio Civil, definirá un sistema de codificación de llamados, que identifique a cada uno de los mismos con los datos del Inciso interviniente, Unidad Ejecutora, año y número de concurso.

**Artículo 18.-** El sitio web "URUGUAY CONCURSA" será el idóneo a efectos de informar sobre los Llamados a Concurso vigentes. Cualquier persona podrá registrarse en el Sistema, completar o actualizar el formulario de datos (curriculum), postularse a Llamados con período de inscripción vigentes o demás prestaciones, de acuerdo a los Manuales de Usuarios del Sistema que será elaborado por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

El postulante deberá constituir domicilio electrónico, a los efectos de practicarse las notificaciones que se estimen pertinentes. La notificación se considerará realizada cuando esté disponible en la casilla de destino. Sin perjuicio de ello, la Administración definirá en las bases de cada llamado, el medio de notificación aplicable.

**Artículo 19.-** Toda la información que aporte el postulante en los formularios de inscripción, tendrán el carácter de declaración jurada y estará sujeta a las penalidades de la ley (Art. 239 del Código Penal), estando sujeta a la solicitud de comprobación.

**Artículo 20.-** Aquellas modalidades de contratación que deban seguir el procedimiento de Reclutamiento y Selección que se formaliza por el presente Reglamento estructurarán el proceso de la siguiente forma:

- a. Establecimiento del cronograma de actividades del proceso.
- b. Integración del Tribunal que intervendrá en el Concurso.
- c. Inscripción de los postulantes mediante formulario, vía Web o personalmente según quede habilitado en las Bases.
- d. Realización del control de requisitos excluyentes.
- e. Evaluación de Méritos y Antecedentes.
- f. Recepción de la documentación acreditante de los títulos que se declararon en la inscripción, de quienes pasen a las siguientes instancias del proceso.
- g. Prueba de conocimiento (si se tratare de Concurso de Oposición y Méritos).
- h. Evaluación Psicotécnica.
- i. Entrevista con el Tribunal.
- j. Fallo del Tribunal.

Los literales g), h) e i), tendrán carácter opcional. En este caso, los puntajes a que se refiere el artículo siguiente serán abatidos, e incrementados en los factores que persistan.

**Artículo 21.-** La aprobación del Concurso se verificará cuando el postulante haya obtenido como mínimo 70 puntos por la suma total de los puntajes de cada factor. Los factores de evaluación en el Concurso de Méritos y Antecedentes se ajustarán a la siguiente tabla:

- a) Méritos y Antecedentes: 40 puntos
- b) Evaluación Psicotécnica: 25 puntos
- c) Entrevista con el Tribunal: 35 puntos

Los factores de evaluación en el Concurso de Oposición y Méritos se ajustarán a la siguiente tabla:

- d) Méritos y Antecedentes: 20 puntos
- e) Prueba de Conocimiento: 40 puntos
- f) Evaluación Psicotécnica: 20 puntos
- g) Entrevista con el Tribunal: 20 puntos

**Artículo 22.-**

A los efectos del presente sistema de reclutamiento y selección se identifican como Competencias Básicas del Servidor Público, entre otras, las siguientes:

- a) Orientación al ciudadano;
- b) Orientación a resultados;

c) Compromiso con el servicio público;

d) Iniciativa;

e) Adaptabilidad y Flexibilidad.

Las mismas serán relevadas en oportunidad de llevarse a cabo la evaluación psicotécnica. Sin perjuicio de lo anterior, en la descripción del cargo se podrán valorar aquellas competencias que son propias o específicas del puesto que se concurra.

**Artículo 23.-** Los Incisos proporcionarán a la Oficina Nacional del Servicio Civil a requerimiento de ésta, el apoyo necesario para el correcto desarrollo de los procesos de selección, ya sea con el personal técnico o administrativo necesario, y/o con la infraestructura y recursos materiales correspondientes.

**Artículo 24.-** A los efectos del control posterior por parte de la Oficina Nacional del Servicio Civil, de la contratación resultante del proceso de reclutamiento y selección, el expediente deberá ser remitido necesariamente con la siguiente información:

a) Resolución que dispuso el llamado.

b) Bases del concurso.

c) Informe de la Contaduría General de la Nación (CGN), en cuanto a la disponibilidad presupuestal correspondiente.

- d) Publicaciones.
- e) Actas del Tribunal y lista de postulantes seleccionados.
- f) Resolución del Jeraarca homologando el fallo del Tribunal.
- g) Declaración Jurada del aspirante (Formulario N° ...).
- h) Propuesta o proyecto de Resolución de contratación o designación.
- i) Proyecto del contrato a otorgarse.
- j) índice de las actuaciones contenidas en el expediente a los efectos de facilitar el análisis de las mismas por parte de la Oficina Nacional del Servicio Civil (Formulario N° ...).

**Artículo 25.-** Las dudas interpretativas que pudieren suscitarse respecto de la aplicación de la presente reglamentación, serán sometidas a la consideración final de la Oficina Nacional del Servicio Civil quien determinará la solución.

#### **14. DECRETO DE LEY 85/003**

**Artículo 1.-** (Ámbito de aplicación). El Poder Ejecutivo y los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República podrán celebrar bajo las condiciones que se establecen en los artículos siguientes, contratos laborales con personas físicas a efectos de atender necesidades de servicio que no puedan cubrir con sus propios recursos humanos.

**Artículo 2.-** No podrá suscribirse ningún contrato a término con una carga horaria inferior a 40 horas semanales de labor.

**Artículo 3.-** (Admisibilidad de la contratación). Toda propuesta de contratación deberá previamente dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 1° de la Ley No. 16.127, de 7 de agosto de 1990, modificativas y concordantes.

Asimismo, el organismo contratante deberá comprobar ante la Oficina Nacional del Servicio Civil que la o las propuestas no implican un incremento en el número de personas revistan o no la calidad de funcionarios públicos que desarrollaban actividades al 30 de junio de 2002, precisando además la cantidad de personas que se desempeñan a la fecha en la Unidad Ejecutora o Gerencia General.

Las propuestas posteriores al 30 de junio de 2003, deberán acreditar también que el total del personal del organismo solicitante revistan o no la calidad de funcionarios públicos con relación al 30 de junio anterior, se ha visto disminuido por lo menos en un 1,5%.

En los casos en que se produzcan retiros incentivados de personal, la comparación y el porcentaje mínimo diminutorio que se indica en el inciso precedente se efectuará luego de producidos dichos retiros.

**Artículo 4.-** (Excepción). A las Unidades Ejecutoras y Gerencias Generales que se les asignen nuevas competencias por ley o a través de Convenios Internacionales, se les exonera del cumplimiento del no incremento o disminución de personal a que alude el artículo anterior.

**Artículo 5.-** (Incompatibilidades y Excepciones). El desempeño de actividades bajo el régimen de un contrato a término es incompatible con el desempeño simultáneo de un cargo o función pública remunerada, así como la celebración de contratos de servicios personales administrados por organismos internacionales. Prohíbese la suscripción por parte de una misma persona de más de un contrato a término a ser ejecutados en forma simultánea.

Si el postulante ocupare un cargo o función pública, previo a la suscripción del respectivo contrato deberá ser autorizado por el jerarca respectivo a hacer uso de la licencia especial sin goce de sueldo, en los términos previstos por el art. 71 de la Ley No.17 .556, de 18 de setiembre de 2002, a efectos de subsanar la incompatibilidad indicada en el inciso anterior.

Se exceptúa de la incompatibilidad y la prohibición establecida en el inciso primero de este artículo, aquellas situaciones que admiten la acumulación de cargos y funciones por ley y los contratos bajo el régimen previsto por el art. 147 de la Ley No.17 .296, de 21 de febrero de 2001.

**Artículo 6.-** (Situaciones Especiales). No podrán proponerse contrataciones de personas que:

- a) hayan sido funcionarios públicos y se encuentren en goce de pasividad o retiro
- b) se hayan acogido a regímenes de retiros incentivados en la Administración o
- c) se encuentren percibiendo subsidios por haber ocupado cargos políticos, de particular confianza o electivos, salvo que renuncien a su derecho a percibirlos.

(Literal agregado)

**Artículo 7.-** (Financiamiento) Deberá recabarse el informe favorable de la Contaduría General de la Nación para los Incisos de la Administración Central y Organismos del Artículo 220 de la Constitución de la República, y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para el caso de los Organismos comprendidos en el Artículo 221 de la Constitución de la República, que acredite el financiamiento correspondiente para la contratación propuesta, incluidos los derechos establecidos en el artículo 37 de la Ley N° 17.556, de 18 de setiembre de 2002. Las remuneraciones propuestas deberán contar con el informe favorable de la Contaduría General de la Nación o la Oficina de Planeamiento y Presupuesto según corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 18 del presente Decreto.

**Artículo 8.-**(Convocatoria y Difusión). Con el informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y la Contaduría General de la Nación según lo expresado anteriormente, el JerarBBca del Organismo interesado estará habilitado a efectuar la convocatoria para la provisión de los contratos, mediante llamado público abierto de concurso de méritos y antecedentes, a través del Diario Oficial, dos medios de prensa escrita de circulación nacional y medios oficiales de difusión electrónica.

**Artículo 9.-** (Selección de postulantes).- El organismo solicitante integrará un Tribunal de Evaluación, siendo su cometido el análisis y selección de los postulantes para la provisión de los respectivos contratos. El mismo se expedirá

en un plazo no superior a los treinta días hábiles, calificando a los distintos aspirantes en un ordenamiento que someterá a su Jerarca respectivo para su consideración. Su dictamen no creará derecho alguno a favor del o los postulantes seleccionados. Cumplidos los trámites indicados el jerarca del respectivo organismo elevará los antecedentes para la aprobación de las contrataciones por la autoridad competente. (Sustituido)

**Artículo 10.-** (Autorización de las contrataciones). En los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, los contratos a celebrarse deberán ser aprobados por el Poder Ejecutivo, actuando en acuerdo el Presidente de la República con el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro respectivo, previo el informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación. Los organismos comprendidos en el artículo 220 de la Constitución de la República para celebrar contratos bajo este régimen deberán contar previamente con el informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil y de la Contaduría General de la Nación y con la autorización del órgano jerarca de los mismos.

Los contratos que celebren los organismos comprendidos en el artículo 221 de la Constitución de la República, deberán ser autorizados por el Poder Ejecutivo y contar con el informe previo y favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

**Artículo 11.-** (Plazo y Renovaciones). Los contratos a término podrán tener una extensión entre uno y doce meses. Todo contrato podrá renovarse por la Administración contratante, siempre que subsistieren las necesidades del servicio que lo motivaron. Toda renovación que no podrá superar los doce meses deberá ser comunicada al contratado con una anticipación no inferior a los treinta días anteriores al vencimiento del plazo contractual. De no efectuarse en ese período, la relación contractual se extingue al vencimiento del plazo pactado originalmente. (Sustituido)

**Artículo 12.-** (Suscripción del contrato). Dentro de los diez días hábiles de dictada la resolución que autoriza la contratación, se convocará a la persona seleccionada, mediante telegrama colacionado, con plazo de cinco días hábiles a suscribir el contrato de trabajo en las condiciones establecidas por el Capítulo IV de la Ley N° 17.556 de 18 de setiembre de 2002.

La no presentación en el plazo indicado dejará sin efecto la contratación propuesta y eximirá de toda responsabilidad a la Administración.

**Artículo 13.-** Prohíbese, bajo responsabilidad del organismo contratante, el inicio de las actividades de la persona a contratar, sin haber cumplido con los requisitos exigidos en los artículos precedentes. El incumplimiento de lo preceptuado será considerado falta grave.

**Artículo 14.-** Los organismos contratantes deberán realizar los aportes correspondientes al Banco de Previsión Social. (Sustituido)

**Artículo 15.-** (Derechos del contratado).- Todo contratado tiene derecho:

- a) al cobro de asignación familiar,
- b) al goce de licencia ordinaria,
- c) al goce de licencia por enfermedad,
- d) al goce de licencia por maternidad, en su caso, y
- e) al seguro de enfermedad (Sustituido)

**Artículo 16.-** (Indemnización por Despido y Seguro de Desempleo). El contratado luego de una relación contractual ininterrumpida superior a los 24 meses, tendrá derecho a una indemnización por despido y beneficios de seguro de desempleo. La suma de los dos beneficios no podrá superar en ningún caso el equivalente a seis meses de retribución total, por lo que el contratado sólo podrá recibir el beneficio del seguro de desempleo por la eventual diferencia resultante

**Artículo 17.-**

(Registro) Una vez suscritos por las partes los contratos de trabajo a término, los mismos deberán inscribirse en el Registro de Contratos Personales del Estado que llevará la Oficina Nacional del Servicio Civil, dentro de los diez días hábiles posteriores a su celebración.

**Artículo 18.-**(Instructivos). A efectos de contar con una documentación uniforme, encárgase a la Oficina Nacional del Servicio Civil y Contaduría General de la Nación la elaboración dentro de los 30 días de la aprobación del presente decreto

de los instructivos, formularios y proyectos de contratos a remitir a los organismos comprendidos en el art. 1°.

**Artículo 19.-** (Retribuciones).- A los efectos de la fijación de la retribución singular de cada contrato el organismo proponente deberá tomar en consideración entre otros elementos la complejidad, especificidad y los conocimientos técnicos requeridos para el desempeño de las tareas a contratar. (Sustituido)

## **15. NORMATIVA DE OTROS PAISES**

### **15.1. CHILE – LEY 18.884**

**Artículo 1.-** Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 21 de la ley N°18.575.

**Artículo 2.-** Los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1°. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado.

**Artículo 3.-** Para los efectos de este Estatuto el significado legal de los términos que a continuación se indican será el siguiente:

a) Cargo público:

Es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1º, a través del cual se realiza una función administrativa.

b) Planta de personal:

Es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º.

c) Empleo a contrata:

Es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

d) Sueldo:

Es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado.

e) Remuneración:

Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.

f) Carrera funcionaria:

Es un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función

pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad.

**Artículo 4.-** Las personas que desempeñen cargos de planta podrán tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes.

Son titulares aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo vacante.

Son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días. El suplente tendrá derecho a percibir la remuneración asignada al cargo que sirva en tal calidad en el caso que éste se encontrare vacante; cuando el titular del mismo por cualquier motivo no goce de dicha remuneración, o cuando el titular haga uso de licencia médica. Con todo, en el caso de licencias maternas y licencias médicas que excedan de 30 días, la designación podrá efectuarse con la remuneración correspondiente a un grado inferior al del cargo que se suple. En el caso que la suplencia corresponda a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular. Siempre que el financiamiento se enmarque dentro de los recursos presupuestarios asignados al respectivo Servicio, no regirán las limitaciones que establecen los incisos tercero y cuarto de este artículo, respecto de las suplencias que se dispongan en unidades unipersonales; ni en aquellos servicios que realizan sus

actividades ininterrumpidamente durante las 24 horas del día, incluso sábados, domingos y festivos. El nombramiento del suplente sólo estará sujeto a las normas de este Título.

Son subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o suplente por el solo ministerio de la ley, cuando éstos se encuentren impedidos de desempeñarlo por cualquier causa.

**Artículo 11.-** Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera. Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

**Artículo 12.-** Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser ciudadano; No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse 4. en empleos a

contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.

- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

**Artículo 13.-** Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según

corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior. El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación. La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

**Artículo 14.-** La provisión de los cargos se efectuará mediante nombramiento o promoción.

a) El nombramiento o promoción se resolverá por los Ministros, Intendentes o Gobernadores, respecto de los empleos de su dependencia, y por los jefes superiores en los servicios públicos regidos por este Estatuto, con excepción del nombramiento en los cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República. Cuando no sea posible aplicar la promoción en los cargos de carrera, procederá aplicar las normas sobre nombramiento.

b) En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera, se fijen nuevas plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o 3 fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza, la primera provisión de dichos empleos se hará siempre por concurso público.

**Artículo 15.-** Salvo disposición en contrario, en los procesos de encasillamiento del personal que vigésimo se originen en la fijación modificación de plantas de personal, se seguirán las normas siguientes:

a) Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y en las equivalentes a éstas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

b) Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasillamiento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista N°1, de distinción, o en lista N° 2, buena.

c) En la convocatoria del concurso, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar.

d) Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto, a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan y les serán aplicables las inhabilidades del artículo 55.

e) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes, procediendo en primer término, con el personal de planta que haya resultado seleccionado; si quedaren vacantes, se procederá a encasillar a los funcionarios a contrata que hayan participado, igualmente conforme al puntaje obtenido.

f) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior del respectivo servicio.

g) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1º del Título II; y

h) Respecto del personal de las plantas de administrativos y auxiliares y en las equivalentes a éstas, el encasillamiento procederá de acuerdo al escalafón de mérito.

**Artículo 16.-** El nombramiento regirá desde la fecha indicada en Art. 14. el respectivo decreto o resolución o desde cuando éste quede totalmente tramitado por la Contraloría General de la República. Si el decreto o resolución ordenare la asunción de funciones en una fecha anterior a la de su total tramitación, el

interesado deberá hacerlo en la oportunidad que aquél señale. En este caso y si el interesado hubiere asumido sus funciones, el decreto o resolución no podrá ser retirado de tramitación ante la Contraloría General de la República. Si este organismo observare el decreto o resolución, esta determinación será comunicada al interesado, quien deberá cesar en sus funciones. Las actuaciones del interesado efectuadas durante ese período serán válidas y darán derecho a la remuneración que corresponda. Si el interesado, debidamente notificado personalmente o por carta certificada de la oportunidad en que deba asumir sus funciones o del hecho de que el decreto o resolución de nombramiento ha sido totalmente tramitado por la Contraloría General de la República, no asumiere el cargo dentro de tercero día contado desde la fecha que correspondiere, el nombramiento quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley. La autoridad pertinente deberá comunicar esta circunstancia a la Contraloría General de la República.