



Resolución
2266/2018

Expediente
27874/18

Acta N°
2018/0035

VISTO: el régimen de ingreso al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), dispuesto en el artículo 197 de la Ley N° 19.535 de 25 de setiembre de 2017;

RESULTANDO: que en la citada disposición se establece que el ingreso de funcionarios al INAU, se efectuará en modalidad de provisorio, en una función contratada equivalente al grado de ingreso del escalafón respectivo, previo concurso público y abierto de oposición y méritos o méritos y antecedentes.

CONSIDERANDO: I) que en esta instancia se hace necesario reglamentar dicha modalidad, estableciendo la normativa que regulará este tipo de vínculo, así como las pautas y procedimientos necesarios para proceder a la contratación bajo el régimen de provisorio;

II) que de fojas 1 a 6 luce el proyecto de reglamentación respectivo, el que fue confeccionado con los aportes del Grupo de Trabajo creado por Resolución 3669/17 del 22 de noviembre de 2017, la División Recursos Humanos y la División Jurídica de esta Institución;

III) que a fojas 7 luce acta labrada en el marco de negociación colectiva INAU –SUINAU;

ATENTO: a lo dispuesto en el literal B del artículo 7 de la ley 15.977 del 14 de setiembre de 1988 y en el artículo 197 de la Ley N° 19.535 de 25 de setiembre de 2017.

EL DIRECTORIO DEL INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY

RESUELVE:

1º) APRUÉBASE el Reglamento de Ingresos al INAU -Provisorio, en los términos de texto que luce de fojas 1 a 6 de las presentes actuaciones, el que seguidamente se detalla:

"REGLAMENTO DE INGRESOS AL INAU - PROVISORIO

CAPÍTULO I - MODALIDAD

Artículo 1: El ingreso del funcionariado al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) se efectuará en modalidad de provisorio, en una función contratada equivalente al grado de ingreso del escalafón respectivo, previo concurso público y abierto de oposición y méritos o méritos y antecedentes.

Artículo 2: Transcurridos veinticuatro meses efectivos de labor, previa evaluación satisfactoria, el/la funcionario/a se incorporará a un cargo presupuestado correspondiente al mismo escalafón y grado. La evaluación insatisfactoria determinará, previa resolución del Directorio, el cese del funcionario/a al vencimiento del contrato.

CAPÍTULO II - PROCEDIMIENTO

Artículo 3: La selección se realizará mediante concurso público y abierto de acuerdo a lo previsto

por el Reglamento de concursos vigente en INAU.

Artículo 4: Una vez culminada la instancia que prevé el artículo anterior, se elevará el fallo del Tribunal a Directorio para su homologación, y la manifestación de la voluntad de contratación, a los efectos de su remisión a la Oficina Nacional de Servicio Civil para informe, de acuerdo a lo previsto por el artículo 197 de la ley 19.535 del 25 de setiembre del 2017.

Artículo 5: Cumplido el trámite dispuesto por el artículo anterior, el Directorio podrá dictar Resolución de contratación.

Se convocará al interesado para su notificación mediante cualquier medio idóneo que proporcione certeza en cuanto a la efectiva realización de la diligencia, para que comparezca.

Artículo 6: A los efectos de la toma de posesión de la función, se convocará al interesado mediante cualquier medio idóneo que proporcione certeza en cuanto a la efectiva realización de la diligencia.

CAPITULO III - RETRIBUCIÓN Y PLAZO

Artículo 7: La retribución de quienes resulten contratados bajo el régimen de provisorio estará integrada por el sueldo del grado respectivo y las compensaciones para ese puesto de trabajo, utilizando los créditos habilitados para ello.

Artículo 8: Regirá para los contratados bajo esta modalidad el Reglamento General de Funcionarios de INAU, con la salvedad dispuesta en el artículo 15 de la presente reglamentación.

Artículo 9: El plazo será de veinticuatro meses, contados a partir del efectivo desempeño de las tareas en el organismo el que se verificará a través de la toma de posesión.

Si durante la vigencia del provisorio el contratado usufructuara licencias cualquiera sea su naturaleza, y que en su conjunto superen los cuarenta y cinco días, se suspenderá el cómputo del plazo de veinticuatro meses, retomándose hasta completar como mínimo 18 meses de trabajo efectivo, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto por el art. 12 de la ley 16.104 del 23 de enero de 1990 en la redacción dada por el artículo 45 de la ley 18719 del 23 de diciembre del 2010.

Artículo 10: En caso de presentación de renuncia por parte del contratado, la misma se hará efectiva una vez aceptada por la Administración.

CAPITULO IV - EVALUACIÓN:

Artículo 11: Cumplidos dieciocho meses efectivos de labor, el Directorio convocará al Tribunal de Evaluación.

Dicho Tribunal estará constituido por tres miembros y sus respectivos suplentes: un miembro designado por el Directorio, quien lo presidirá, el superior directo del aspirante y un tercer miembro designado por los funcionarios a evaluar. Asimismo, habrá un veedor que será propuesto por la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado a través de SUINAU. Cuando el contratado hubiere tenido sucesivamente más de un supervisor en el período a evaluar, el Tribunal de Evaluación se integrará con quien lo hubiera supervisado durante el lapso mayor. Cuando por cualquier circunstancia no fuere posible dar cumplimiento a lo precedentemente expuesto, lo integrará quien se encuentre en ejercicio de la supervisión al momento en que el Tribunal se constituya.

Convocado el Tribunal encargado de la evaluación se comunicará a SUINAU a efectos de que en

un plazo no mayor a cinco días hábiles designe veedor. Si vencido dicho plazo SUINAU no realiza la propuesta del veedor, el Tribunal de Evaluación 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.

Artículo 12: El Tribunal evaluará los dieciocho meses de labor y dispondrá, una vez convocado, de un plazo máximo de sesenta días para realizar la evaluación la que se efectuará en base a:

- a) Evaluación de actuación funcional, debidamente notificada al funcionario/a, en cuya calificación el puntaje mínimo para habilitar el cambio de vínculo debe ser de 14 puntos. El jerarca que realice la evaluación deberá expedirse específicamente sobre la idoneidad demostrada para el desempeño del cargo.
- b) Inasistencias: 1) No computar faltas sin aviso. 2) No computar 6 o más faltas con aviso. 3) No se computarán las inasistencias por paro.
- c) Procedimientos disciplinarios: no contar con procedimientos disciplinarios en trámite. En caso de contar con procedimientos disciplinarios en trámite se prorrogará el contrato hasta la clausura del mismo, estando a sus resultancias.

Artículo 13: El Tribunal se expedirá indefectiblemente dentro del plazo previsto en el artículo anterior. El incumplimiento de este plazo será considerado falta grave.

Artículo 14: La División de Recursos Humanos elevará al Directorio a efectos de que determine la presupuestación o la extinción del vínculo, en función del resultado de la evaluación.

La evaluación insatisfactoria determinará la no presupuestación y vencido el plazo del provisoriato la relación se extinguirá, operándose la baja de la planilla de liquidación de haberes.

En caso de evaluación satisfactoria, se dispondrá la incorporación del contratado en el cargo presupuestal respectivo.

CAPITULO V - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO – RESCISIÓN

Artículo 15: Ante la presunta comisión de una falta administrativa, no será necesaria la tramitación de un sumario administrativo, aplicándose el siguiente procedimiento: las o los jerarcas dispondrán una información de urgencia, la que deberá sustanciarse en un plazo de setenta y dos horas. Cumplida la misma se le dará vista al funcionario por el plazo de 10 (diez) días hábiles. El interesado dentro de este plazo, podrá solicitar, por única vez, una prórroga por hasta 10 (diez) días hábiles. Si mediare pedido de parte, se deberá disponer la apertura de un período de prueba por un plazo prudencial de hasta 10 días hábiles, que se podrá prorrogar por el mismo plazo y por única vez, a fin de que puedan practicarse las que sean legalmente admisibles y juzgue conducentes o concernientes al asunto en trámite. La admisión o rechazo de una prueba por considerarla inadmisibles, inconducente o impertinente es competencia de los/as jerarcas, quienes deberán fundarla adecuadamente conforme a derecho.

Toda vez que el/la Jerarca admita el diligenciamiento de la prueba ofrecida por la parte, designará la persona instructora a sus efectos, quien podrá asimismo, si lo considera necesario, disponer medios probatorios complementarios. Dentro de las 24 (veinticuatro) horas antes del vencimiento del plazo establecido para su diligenciamiento, la instructora o instructor, deberá elaborar un informe circunstanciado a su respecto.

Se pasará el expediente en vista a la asesoría letrada correspondiente. La abogada o abogado asesor que intervenga fiscalizará el cumplimiento de los plazos para la instrucción y controlará la regularidad de los procedimientos, debiendo evaluar si se tomaron todas las medidas cautelares tendientes a la protección de los derechos de las niñas, niños o adolescentes que pudieran estar involucrados y si se cumplió con la exigibilidad de la protección jurídica de su interés superior para el caso de colisión con los intereses de los adultos o de las personas públicas estatales o privadas. En caso de que lo considere necesario y en mérito al principio de verdad material, podrá solicitar diligencias complementarias de prueba a título de medidas para mejor proveer, las que se deberán cumplir en un plazo máximo de 10 días.

Su informe establecerá las conclusiones y aconsejará las sanciones y medidas que en su concepto corresponda aplicarse.

Vencidos los plazos y cumplidos los extremos antedichos, se elevarán las actuaciones a la autoridad que corresponda para su decisión. Las sanciones de observación, amonestación con anotación en el legajo, y suspensiones de hasta 5 (cinco) días podrán decretarse y hacerse efectivas por el Directorio, Dirección General, Sub Direcciones Generales, Directores/as Departamentales, Directores/as de División y de Departamento, Directores/as de Centros y las Inspectoras o Inspectores dependientes de la División Inspección General, estos últimos, dando cuenta al superior inmediato del servicio en el cual se haya producido la falta que origina la sanción. Las sanciones de suspensión de 6 (seis) días o más las determinará el Directorio o quién este delegue de acuerdo a lo dispuesto por los literales J y P del artículo 7 de la ley 15.977 del 14 de setiembre de 1988.

La comprobación de faltas graves así como la reiteración de faltas leves podrá configurar la rescisión del contrato, la que solo podrá determinarse por el Directorio. La gravedad de las faltas se graduará en función de lo establecido en los Artículos 145 y 146 del Procedimiento Administrativo de INAU, en lo que correspondiere. "

2º) COMUNÍQUESE a todos los servicios de capital e interior y al SUINAU, hecho, **pase** a División Comunicación Institucional a los efectos de realizar la comunicación del Reglamento aprobado a través de los correos electrónicos institucionales de todo el funcionariado y su publicación en la página web de la Institución y en SINTRA; cumplido siga a División Recursos Humanos a todos sus efectos

JC/SP

Fecha Acta: 06/08/2018 - Numero Acta: 2018/0035


A.S. Dardo Rodríguez
DIRECTOR
INAU


Mag. Fernando Rodríguez
DIRECTOR
INAU


Lic. Marisa Lindner
PRESIDENTA
INAU