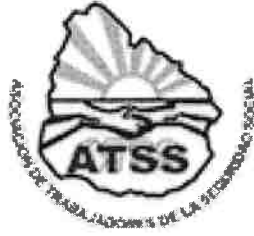




Instituto de Seguridad Social



En la ciudad de Montevideo, a los 21 días del mes de julio de 2014, el Banco de Previsión Social (en adelante BPS) con domicilio en la Avda. Daniel Fernández Crespo N° 1621 representando por el Sr. Ernesto Murro y el Dr. Eduardo Giorgi en sus calidades de Presidente y Secretario General, y la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (en adelante ATSS) con domicilio en la Avda. Dr. Daniel Fernández Crespo N° 1780 representada por el Sr. Víctor Olmos y el Sr. Omar Del Forno en sus calidades de Presidente y Secretario General de Montevideo, acuerdan -en atención a las disposiciones contenidas en la Ley 18.508 - Negociación Colectiva del Sector Público- manifestar lo siguiente:

ANTECEDENTES

A.- Las partes comparecieron el 13 de marzo del 2014 en la Dirección Nacional de Trabajo (en adelante DINATRA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, convocados por dicha dirección a solicitud de la ATSS.

B.- La ATSS expone en nota fechada el 24 de marzo (Anexo I); el BPS se manifiesta en nota fechada el 1° de Abril (Anexo II); la ATSS vuelve a exponer en nota fechada 9 de abril (Anexo III).



Anexo-I-Atss-1.doc



Anexo-II-BPS.doc



Anexo-III-Atss-2.do

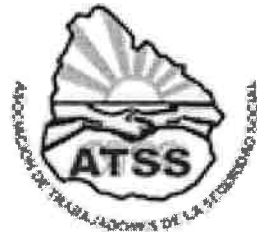
c

ACUERDO

1.- Realizada cinco reuniones en el ámbito tripartito (3 y 27 de marzo, 1° y 10 de abril, y 27 de junio) las partes acuerdan retomar la consideración de los temas en los ámbitos bipartitos -BPS-ATSS- existentes. Al respecto, y sólo a modo enunciativo se mencionan las comisiones bipartitas de Salud y Seguridad Laboral; de Estudio de Puestos de Trabajo y Desarrollo de Personal; de Estatutos y reglamentos; de Estructura y remuneraciones; etc.



Instituto de Seguridad Social



2.- Motivaron a la ATSS a solicitar el tratamiento en el ámbito tripartito -entre otros aspectos- las vigentes resoluciones del Directorio RD 29-9/2013 y RD 29-10/2013 del 11.09.2013 –que establecen los Reglamentos del Plan de Formación Institucional y Carrera Horizontal respectivamente- y RD 5-1/2014 de 26.02.2014 de Reglamento de Evaluación del Desempeño.

Las partes acuerdan la consideración de estos temas a punto de partida de su actual estado, a través del diálogo, participación y negociación, estableciendo como plazo límite para arribar a eventuales acuerdos el 15.12.2014.

Desde el 15 de julio y hasta el 30 del presente mes se prorroga el proceso del plan piloto sobre la Evaluación del Desempeño.

5.- Se firman tres ejemplares del mismo tenor, de los cuales se deposita uno en la DINATRA a sus efectos.

ANEXO I



Comisión Electoral

Montevideo, 24 de Marzo 2014.-

INTRODUCCIÓN

Es importante resaltar los motivos que llevaron a ATSS, a solicitar este ámbito de negociación. Como bien se explicitara en la primera reunión del día 13/03/2014, si bien existen ámbitos bipartitos entre ATSS y BPS, estos no son efectivos.

Los ámbitos de negociación técnica son generalmente inoperantes, debido a que los representantes de la administración no poseen poder de negociación. Por su parte, en el ámbito político se logran acuerdos, muchas veces documentados con la firma de ambas partes, que luego el BPS incumple total o parcialmente.

El BPS ha tomado decisiones unilaterales – como en los casos de los reglamentos de evaluación de desempeño, carrera horizontal y formación - aduciendo que el sindicato no responde en los tiempos fijados por la administración. Al respecto se deja constancia de que ATSS hace un gran esfuerzo para dar respuestas fundamentadas y avaladas por sus órganos soberanos. Lamentablemente, el BPS entrega muchas de sus propuestas con plazos perentorios que no permiten analizar los temas en profundidad y cumplir con las instancias orgánicas de aprobación que exigen los estatutos del sindicato.

De lo anteriormente señalado derivan problemas a resolver sobre: 1) Gestión Humana; 2) Salud Laboral; 3) Bipartita Estatutos, Reglamentos y Bases de concursos

ANEXO I



Comisión Electoral

Se reitera por último, que los objetivos de ATSS en este ámbito tripartido son dos: primero, solucionar los problemas específicos que a continuación se detallan; segundo, establecer reglas de funcionamiento adecuadas para continuar el trabajo en los ámbitos bipartitos.

1 - GESTIÓN HUMANA

PROBLEMA - Incumplimiento del acuerdo realizado en oportunidad de la implantación de la NES. En el presupuesto vigente para este se introduce una modificación de la estructura acordada y aprobada en Junio 2011, con la creación de una nueva categoría ocupacional, por debajo del piso de los profesionales del escalafón "A" (licenciados en registros médicos, licenciados en laboratorio, licenciados en instrumentación, etc.).

PROPUESTA – Respeto por los acuerdos alcanzados, lo que significa para este caso, que cada licenciado sea ubicado en el escalafón "A" y en el grado correspondiente de acuerdo al criterio de antigüedad en el organismo, manteniendo la estructura acordada y aprobada

ANEXO I



Comisión Electoral

REGLAMENTO DE EVALUACION, CARRERA HORIZONTAL Y CAPACITACION

1.- **PROBLEMA** - La movilidad horizontal está condicionada a un porcentaje de los mejor calificados

PROPUESTA – Fijar un determinado nivel y todos aquellos que lo alcancen deberán moverse al siguiente grado.

2.- **PROBLEMA** - La capacitación se realiza fuera del horario laboral

PROPUESTA - La capacitación debe realizarse dentro del horario laboral

3.- **PROBLEMA** – El sistema de evaluación actual se plantea como definitivo

PROPUESTA - El sistema de evaluación debe ser transitorio, proyectándose el diseño de un nuevo sistema en base a la información que surja del Estudio de Puestos de Trabajo

4.- **PROBLEMA** – Existe más de un sistema de evaluación y la Administración planea ampliar la aplicación de este reglamento a todas las áreas.

Transitoriamente define unilateralmente actualizar reglamentos específicos (ej. Cambio de escalafón)

PROPUESTA – Estudiar en conjunto con ATSS los reglamentos existentes y considerar la extensión o no del uso de este reglamento.

ANEXO I



Comisión Electoral

5.- **PROBLEMA** – La evaluación se basa en la “tarea encomendada”. Lo cual es un problema en cuanto no plantea una forma de estandarizar criterios respecto a cómo se distribuyen tareas y tampoco se determina la obligatoriedad de dejar por escrito dichas tareas, siendo esto una debilidad que puede afectar tanto al evaluado como al evaluador.

PROPUESTA – Basarla en una clara definición de tareas y distribución de las mismas realizada en coordinación entre mandos medios y trabajadores. Asentar por escrito lo convenido.

6.- **PROBLEMA** - La autoevaluación se plantea como un mero insumo para el evaluado y para la reunión de evaluación.

PROPUESTA – La autoevaluación debe ser un insumo en todas las etapas, permitiendo que en los subsiguientes niveles de evaluación se pueda consultar dicho documento, enriqueciendo con esto al contralor sobre lo actuado..

7.- **PROBLEMA** – El sistema de evaluación no fija instancias de revisión.

PROPUESTA - Establecer una instancia periódica (anual) en la que se revise el sistema y se planifiquen ajustes y mejoras.

8.- **PROBLEMA** – Se plantea una única instancia obligatoria de retroalimentación entre evaluador y evaluado, previa a la reunión final de evaluación. Esto resulta claramente insuficiente.

PROPUESTA - Previa a la instancia de evaluación final, deberán realizarse instancias de retroalimentación entre evaluador y evaluado, al menos trimestralmente (al menos 3 instancias previas en un período de evaluación anual).

ANEXO I



Comisión Electoral

9.- **PROBLEMA** – Se determinan cupos para el acceso a la capacitación correspondiente a la Carrera Vertical. Estos se determinan para los mejores evaluados.

PROPUESTA - La capacitación no debe estar sujeta a cupo.

10.- **PROBLEMA** – Quien no cumpla con un mínimo de 3 meses de asistencia a su lugar de trabajo (dentro del período de evaluación), no será evaluado.

PROPUESTA – En estos casos, se tomará el período inmediatamente anterior para dicha evaluación. De existir una evaluación anterior deberá reiterarse dicha calificación (si correspondiese a un sistema de evaluación distinto, se deberá estudiar su equivalencia).

11.- **PROBLEMA** – No se explicita qué puede suceder con quien recibe una calificación por debajo del mínimo aceptable.

PROPUESTA - Sistematizar un procedimiento a seguir para los compañeros que reciban mala calificación. Esto es, luego que las garantías del proceso aseguren que realmente corresponde la calificación negativa, se analizarán las causas y las acciones encaminadas a la mejora (sea capacitación, cambio de tareas, etc.).

12.- **PROBLEMA** – La participación que se plantea del sindicato resulta insuficiente a efectos de ofrecer garantías para todos los involucrados. Se propone solamente, la presencia de un delegado sindical con voz y sin voto en el Comité Técnico Evaluador y en el Comité de Evaluación Final.

PROPUESTA – El delegado sindical en dichos Comités debe tener voz y voto. Adicionalmente se propone la presencia de un delegado sindical con voz y

ANEXO I



Comisión Electoral

voto en el segundo nivel de evaluación, donde el jerarca del evaluador supervisa que se haya procedido correctamente en la primera instancia. Finalmente se propone un representante de los evaluados (con el aval de ATSS) con voz pero sin voto en la instancia primaria de evaluación.

13.- PROBLEMA – Se plantea como requisito para avanzar en la Carrera Horizontal 4 años en el grado.

PROPUESTA – Se proponen 3 años buscando que resulte más efectivo como motivación dado que, entre otros aspectos, el promedio de edad de los trabajadores en la institución es muy alto.

14.- PROBLEMA – Los factores a evaluar y su ponderación no resultan adecuados y en algunos casos son altamente subjetivos.

PROPUESTA – Re discutirlos una vez que se hayan acordado el resto de los puntos.

2) SALUD LABORAL

1.- PROBLEMA – No se han implementado políticas integrales y generalizadas de prevención, diagnóstico y tratamiento de la salud laboral de los compañeros de BPS., a pesar de hallarse expresamente establecido en el Plan estratégico y de haberse aprobado en 2007 un Plan de Salud y Seguridad Laboral.

Se trabaja en casos puntuales, a demanda. La Administración define acciones de forma unilateral cuando deberían tratarse en ámbitos bipartitos. (ej. Plan salud mental, Procedimiento de reubicaciones)

ANEXO I

PROPUESTA – Definir políticas y garantizar los mecanismos y recursos necesarios para llevarlas adelante en acuerdo con ATSS.

Definir protocolos de diagnóstico y posterior tratamiento, relacionados a temáticas recurrentes, como ser Acoso Laboral, Estrés, Problemas de relacionamiento (clima laboral).

2.- **PROBLEMA** – Falta de recursos humanos asignados (ej. 1 técnico prevencionista para toda la institución). Muchas veces las acciones se demoran debido a ello.

PROPUESTA – Asignar al menos los recursos mínimos imprescindibles para atender una organización de esta dimensión.

3.- **PROBLEMA** – Incumplimientos del acuerdo de Octubre 2012, en lo referente a: readecuación horaria, abordajes con encare previsionista, capacitación en salud laboral para todos los trabajadores, rediseño de puestos de trabajo,

PROPUESTA – Dar cumplimiento a lo acordado en todos sus puntos, en un plazo no mayor a los 90 días desde el próximo 1/4/2014.

4.- **PROBLEMA** – No se ha realizado la devolución de los resultados de los diferentes estudios realizados a los trabajadores del BPS, sobre: factores de riesgo psico – social, adicciones, etc. Devolución que según indica el protocolo, es obligatoria.

PROPUESTA– realizar inmediatamente la devolución de las investigaciones a todos los funcionarios del BPS.

5.- **PROBLEMA** - Incumplimiento parcial con el decreto N° 147/2012

PROPUESTA – Dar cumplimiento a todas las recomendaciones surgidas del relevamiento realizado por la Administración en 2013 en un plazo no superior a los 90 días, contando a partir del 1/04/2014.

ANEXO I



Comisión Electoral

Así mismo, tratar y atender en idéntico plazo, las observaciones que realiza ATSS en su relevamiento. Del cual surge entre otras irregularidades, personal que no está gozando de su media hora de descanso y personal que no se incluye dentro del decreto 147/2012 a pesar de que el propio relevamiento realizado por la Administración sugiere hacerlo.

6.- **PROBLEMA** – Incumplimiento del decreto 406/88

PROPUESTA– Realizar un relevamiento en todo el BPS. Definir y acordar protocolos de abordaje.

3) BIPARTITA ESTATUTOS Y REGLAMENTOS

1.- **PROBLEMA** - Falta de reglamentación de Subrogaciones

(De acuerdo al Estatuto del funcionario del BPS, cap 8 art 32)

PROPUESTA – Acordar criterios y reglamento.

2.- **PROBLEMA** – Se encuentra pendiente el análisis del tema compensaciones acordadas en oportunidad del tratamiento de la nueva escala salarial.

PROPUESTA - Estudiar la pertinencia de cada compensación en el actual contexto de estructura salarial con el objeto de reglamentar las mismas.

3.- **PROBLEMA** – Modificaciones unilaterales de reglamentos existentes. Por ejemplo el de cambio de escalafón.

ANEXO I



Comisión Electoral

PROPUESTA – Respeto irrestricto de los ámbitos y la participación de ATSS. En cuanto al ejemplo, dejar sin efecto las modificaciones. Generar la participación de ATSS para su valoración y posterior acuerdo.

(Cambio de escalafón, pasantías, contratos de función pública)

4.- **PROBLEMA** – No se posee un reglamento de ascensos. Esto lleva a disparidad de criterios en los concursos.

PROPUESTA – Negociar un reglamento que: estandarice las bases creando criterios genéricos, agilice el trabajo de tribunales, revise las ponderaciones, incluya un mecanismo de apelación, entre otros temas.

PUNTUALMENTE SOBRE BASES DE CONCURSOS

5.- **PROBLEMA** – No existe un orden para realizar los llamados a concurso.

PROPUESTA – En base al relevamiento anual de vacantes, establecer un cronograma de prioridades de los llamados a concurso desde los superiores a los inferiores, completando los distintos niveles en el orden planteado.

6.- **PROBLEMA** – La primer etapa de los concursos, es la presentación de antecedentes, la cual insume un gran tiempo de trabajo para el tribunal.

PROPUESTA – Agilizar el trabajo, colocando como primer etapa la prueba de conocimiento.

ANEXO I



Comisión Electoral

7.- **PROBLEMA** – En oportunidad de aplicar deméritos, los mismos se aplican porcentualmente al total del puntaje, perjudicando a quien tiene mayor puntaje.

PROPUESTA – No aplicarlo de esta manera, acordando una nueva metodología.

8.- **PROBLEMA** – Los fallos de los tribunales no son apelables.

PROPUESTA – Una vez recibido el fallo del tribunal, el directorio deberá conferir vista de lo actuado (a nivel personal) y garantizar los dispositivos necesarios para la evacuación de la vista previo a la Resolución de Directorio.

Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social

ANEXO II

Montevideo, 1° de Abril de 2014

Propuestas del BPS en el ámbito Tripartito – DINATRA-BPS-ATSS

En cumplimiento del objetivo planteado de que la Administración considere la posibilidad de avanzar en función del documento presentado por ATSS de fecha 24 de marzo de 2014 (se adjunta al final), se expresa lo siguiente:

1.- No se comparte las valoraciones y conclusiones de la Introducción del documento de ATSS. No se comparte el abandono de la negociación bipartita, tampoco se comparte que los ámbitos de negociación "técnica" sean inoperantes, ni que se han tomado "decisiones unilaterales". Ha quedado hartado demostrado que -sobre todos los temas- hubo extensa e intensa negociación y diálogo. Llegar o no a acuerdo, total o parcial es otra cosa.

Sin perjuicio de lo anterior existe voluntad de considerar algunos aspectos buscando mejorar el funcionamiento del trabajo, manteniendo el actual esquema general y a partir de la propia Bipartita Política, a modo de ejemplo: ampliar la integración de la delegación de la Administración por lo menos con la Gerencia de Recursos Humanos de forma de mejorar la comunicación interna; determinación previa del temario a considerar acompañado de antecedentes; fijación de reuniones regulares de seguimiento temático; resúmenes acordados de las reuniones en plazos breves; implementación de sitio en la Intranet de RRHH -con inclusión de las bipartitas temáticas- donde se inserten documentos, resúmenes, Actas, etc.; inclusión de integrantes de la Bipartita Política en ámbitos de bipartitas técnicas cuando los asuntos a considerar o las circunstancias así lo aconsejen, etc.

Entendemos que de esta forma se canaliza una alternativa para el segundo objetivo que se fijó el sindicato, mencionado al final de la Introducción en su documento.

2.- Hay disposición a promover reuniones periódicas de ATSS con el Comité de Gestión Humana, encargado de la implementación de los Reglamentos en la materia. En este ámbito el sindicato conocerá de primera mano la marcha de la puesta en funcionamiento, pudiendo plantear en el mismo sus puntos de vista al respecto. Se destaca que en esta etapa la actividad se centra en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, no obstante será también el ámbito que verá de la puesta en práctica del Reglamento de Carrera Horizontal.

Si bien el Plan Institucional de Formación también se analiza en el Comité mencionado, se podría –complementariamente- realizar reuniones con las Gerencias de RRHH y CESS para el seguimiento de la implementación y funcionamiento del mencionado Plan.¹

¹ En este punto entendemos que se consideran planteos de ATSS –Capítulo-1 Gestión Humana, puntos 5, 6, 7, 8.

ANEXO II

3.- Adicionalmente a lo anterior, resulta necesario que el sindicato defina si ocupará la representación que el Reglamento de Evaluación del Desempeño le otorga. Esta definición es necesaria en el corto plazo, dado que si no se asumieran las designaciones por parte del sindicato, la Administración deberá definir cómo proceder. En caso afirmativo existe buena disposición para promover instancias de capacitación de los representantes de ATSS en los Comités de Evaluación. Se promovería reunión de ATSS con RRHH y quienes imparten la capacitación, y la realización de cursos especiales para quienes ATSS determine como eventuales integrantes de los Comités.

4.- Hay disposición a promover el diálogo bipartito –previo a la adopción de resolución al respecto- para el análisis de la forma de aplicación del Reglamento de Evaluación del Desempeño general a los diversos aspectos vinculados al tema, además de los ya determinados, como por ejemplo: renovación de pasantes, becarios y contratos a término; aplicación del Art. 3 del Estatuto en los seis meses iniciales del ingreso; presupuestación y ascenso de administrativos CFP a los tres años; cambios de escalafón y presupuestaciones; concursos de ascenso vertical; casos de funcionarios con baja calificación, etc.²

5.- Realizar inventario de temas a considerar en la Bipartita de Estatuto y Reglamentos y determinación de plan de trabajo. Esto incluye, a modo de ejemplo: protocolo y procedimientos en casos de afección temporal o permanente de cargos subrogables; análisis y eventual adopción de disposiciones relativas a compensaciones; reglamento de ascensos, etc.³

6.- Encomendar a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral:

- Avanzar en la definición de políticas, procedimientos, protocolos y guías relativos a los distintos programas y situaciones, a modo de ejemplo: Adicciones, Salud Mental, Condiciones Sicosociales, Acoso laboral (moral, sexual, etc.), estrés, problemas de relacionamiento, etc.
- Dimensionar las necesidades de personal, permanente o temporal, para el desarrollo de las acciones a efectos de su consideración en las instancias correspondientes.
- Avanzar en el cumplimiento de todos los puntos del acuerdo de 2012, con especial énfasis en el punto I y V.
- Implementar en breve plazo la devolución de los estudios realizados sobre trabajadores del BPS.
- Inventariar los aspectos pendientes para la aplicación del Decreto 147/2012, determinación de necesidades para su cumplimiento y cronograma tentativo de instrumentación de las medidas.

² Este punto considera aspectos planteados por ATSS–Capítulo-1-G. Humana, puntos 4 y 11.

³ Este punto considera aspectos planteados por ATSS –Capítulo-3-Bipartita Estatutos y reglamentos, puntos 1, 2 y 4.

ANEXO II

- Relevamiento en los locales del BPS en relación al Decreto 406/88, inventario de necesidades de ajuste y plan de abordaje del mismo.⁴

7.- Por último se deja constancia que hay una serie de puntos en el documento considerado sobre los cuales se entiende que se ha dado respuesta oportunamente, las que se mantienen. A modo de somero repaso:

- en el Capítulo 1.- Gestión Humana se dio respuestas a los 15 puntos en distintas instancias. En particular no se visualiza posibilidad de cambios respecto a los puntos 1, 2, 3, 9, 10, 12, 13, 14 y al inicial no numerado relativo a técnicos que pasan al Escalafón A Profesional.

- Respecto al Capítulo 2-Salud Laboral también han sido intensas y extensas las referencias en distintos ámbitos y existe una visión divergente de parte de la Administración, respecto a la del sindicato, ya que no se comparte la visión de "incumplimiento" que sostiene ATSS. Se comparte que quizás los procesos lleven más tiempo del deseado, o adecuado, pero en modo alguno se puede desconocer que desde la Administración "se hace", ninguno de los temas está detenido ni suspendido en las acciones. En este sentido no se comparten las afirmaciones de los puntos 1, 3, 5, y 6 de ese capítulo.

-Sobre el Capítulo 3 Bipartita de Estatuto y Reglamentos también se ha dado respuesta en diversas ocasiones y no se visualizan posibilidades de cambio, en particular en los puntos 3, 5, 6, 7, y 8.

Representación del BPS

⁴ Este punto considera aspectos planteados por ATSS –Capítulo 2 Salud Laboral puntos 1 a 6.

ANEXO III



Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social

Montevideo, 9 de abril 2014.

Recibido el informe por escrito por parte de los representantes del Directorio, que contiene las respuestas al documento presentado oportunamente por ATSS, logramos identificar tres tipos de respuesta:

- A. Temas en los que se propone un "plan de acción" o procedimiento a seguir. Entendemos que la creación de una agenda de temas a tratar en Comisión de Reglamento y Estatuto (bases de concurso), puede identificarse como algo nuevo, que en la medida que se logre consolidar y respetar en plazos y planificación por ambas partes, dinamizaría la ejecución de los acuerdos. Del mismo modo, nos parece pertinente que una vez implementada esta metodología (en un plazo de 30 días) corresponde presentar ante la DINATRA, un documento firmado por las partes dando cuenta de los avances y efectivización de lo pactado, esto en un plazo no mayor a 6 meses.
- B. Por otro lado, no encontramos respuestas a la situación denunciada de incumplimiento con el decreto 147/2012, en la cabina telefónica del Sanatorio Canzani. Por lo que inmediatamente se deben disponer los mecanismos necesarios a los efectos de cumplir con dicho decreto y otorgar a los trabajadores el pleno goce de su derecho.
- C. En lo que tiene que ver con los temas de gestión humana (Reglamentos de Desarrollo de Carrera, Formación y Evaluación de Desempeño). Insistimos que evidentemente si la Administración no encuentra cómo aplicar lo propuesto por ATSS, no tiene otra explicación que estos temas no fueron lo suficientemente negociados. ATSS sí tiene propuestas de cómo salvar las diferencias del "porcentaje de los más calificados". De hecho las hemos planteado a cada momento, y no han sido ni siquiera tomadas en cuenta así como tampoco se ha querido negociarlas.

Es más que evidente la falta de interés en negociar de la Administración dado que contamos con el antecedente de la ONSC, que ofrece las garantías y la participación de los trabajadores en las etapas de evaluación y ni así se está dispuesto a atender el reclamo de ATSS

La Administración utiliza el argumento de no encontrar una forma de aplicar varias de las propuestas de ATSS, planteando además que se han dado las discusiones necesarias. Insistimos

ANEXO III

en que la discusión por parte de los trabajadores no está agotada, dado que no hubo acuerdo. Y de esta manera la Administración resuelve y aplica su posición.

Representantes de ATSS.

