

CONVENIO COLECTIVO. En la ciudad de Maldonado, a los 19 días del mes de mayo de 2022, por una parte, el Ejecutivo Departamental, representado por el Pro Secretario General Dr. Alvaro Villegas y el Director General de Administración y Recursos Humanos, Miguel Abella; y por otra parte ADEOM, representada por el Presidente Marcelo López, Vicepresidente Félix Fernández y Secretario General Carlos García, acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo, con vigencia por el período 2021-2025:

I) RETRIBUCIONES ECONOMICAS.

1.- A) El último ajuste anual de las retribuciones nominales de naturaleza salarial, al amparo del Decreto Departamental N°3996, se producirá el 1° de enero de 2022 (variación 1° de enero 2021 a 31 de diciembre de 2021). B) El 1° de setiembre de 2022, las retribuciones nominales de naturaleza salarial, se ajustarán en función de la variación del Índice de Precios al Consumo que elabora el Instituto Nacional de Estadística, ocurrida entre el 1° de enero de 2022 y el 31 de agosto de 2022. C) A partir del 1° de setiembre de 2022, las retribuciones nominales de naturaleza salarial se ajustarán semestralmente, el primero de marzo y el primero de setiembre de cada año, en función de la variación del Índice de Precios al Consumo que elabora el Instituto Nacional de Estadística, ocurrida en el período entre ajustes. En consecuencia, el primer ajuste semestral se producirá el 1 de marzo de 2023, por la variación del IPC ocurrida entre el 1 de setiembre de 2022 y el 28 de febrero de 2023.

La variación es por el 100% del IPC de cada período entre ajustes.

2.- Se establecerá una Partida Complementaria (Prima de Fortalecimiento) a la Compensación Especial por Temporada (en adelante también CET), para los funcionarios que perciban esta compensación, en las siguientes oportunidades y montos:

A) Oportunidad.

Temporada 2023/2024. Primera cuota de la PF se abonará con el sueldo del mes de noviembre de 2023, la segunda cuota se pagará con el sueldo del mes de abril de 2024.



Temporada 2024/2025. Primera cuota de la PF se abonará con el sueldo del mes de noviembre de 2024 y el segundo cuota se pagará con el sueldo del mes de abril de 2025.

B) Monto de cada cuota:

A) Grados 2 al 5: 60% de una cuota de la CET;

B) Grados 6 al 10: 40% de una cuota de la CET;

C) Grados 11 al 13: 30% de una cuota de la CET.

C) La percepción de la Prima de Fortalecimiento estará sujeta al compromiso con la gestión. En consecuencia, para cobrar la misma, se requerirá asiduidad, sin perjuicio de otros requisitos, conforme a las siguientes condiciones:

* Si durante el período diciembre a marzo, se computan 2 inasistencias se abatirá el monto a percibir por la PF en un 50%. Si se registran 4 inasistencias no se generará derecho a percibir la PF.

* Los funcionarios que hayan estado en actividad en la Administración durante todo el período de medición (diciembre a marzo), la licencia médica de hasta 2 días inclusive no sufrirá reducción. De dos a cuatro días inclusive la PF se reducirá en un 25% y de 5 a 7 días la PF se abatirá en un 50%. Al 8º día se perderá totalmente la partida.

* Aquellos funcionarios que hayan estado en actividad en la Administración durante todo el período de medición de la Asiduidad y hagan usufructo de Licencia Médica ininterrumpida superior a 7 días, el porcentaje de reducción o la pérdida será motivo de estudio y resolución por acto administrativo fundado, de conformidad a lo que establezca la Reglamentación.

* Los montos por incumplimiento del compromiso de gestión se descontarán de la última cuota. Y en caso, de no generarse derecho a la Prima de Fortalecimiento, el primer pago efectuado quedará como adelanto de la Compensación Especial por Temporada, descontándose el importe correspondiente del pago de la CET.

3.- Otorgar una partida extraordinaria a los funcionarios presupuestados, contratados y contratados permanentes, por única vez, el 1 de julio de 2023,

la que no se incorporará al sueldo básico ni a otras retribuciones, en las siguientes condiciones y montos:

- A) Grados 2 al 5: \$ 600 (pesos uruguayos seiscientos);
- B) Grados 6 al 10: \$ 500 (pesos uruguayos quinientos);
- C) Grados 11 al 13: \$ 400 (pesos uruguayos cuatrocientos).

Los valores se ajustarán por la variación del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) ocurrida entre el 1º de enero de 2021 y el 30 de junio de 2023.

 4.- Aumento de la Prima por Fallecimiento de Familiar a Cargo, a efectos de equipararla con las Primas por Matrimonio y Nacimiento. Por lo tanto, se aumenta el monto de la partida de un hasta \$ 11.999 a \$ 23.989, a valores de enero de 2021.

5.- VIATICOS. Se acuerda la reglamentación adjunta, que se aprobará por acto administrativo.

6.- Se conviene en establecer a partir de la entrada en vigencia del Decreto Presupuestal, que la prima por antigüedad dispuesta en los artículos 46 y 47 del Decreto 3947/2016 se generará para el Escalafón Profesionales Universitarios con una antigüedad mínima superior a los cinco años. La disposición no tendrá efecto retroactivo.

 7.- El monto de la Compensación, prevista en Decretos Departamentales Nos. 3881 y 3947, artículos 42 y 51 respectivamente, se ajustará los 1 de enero de cada año, hasta la finalización del presente período de gobierno, en un 50% de la variación del IPC del Ejercicio anterior. El primer ajuste será el 1 de enero de 2022.

 8.- Destinar un monto anual total en el Presupuesto, por el presente período de gobierno, que represente la suma de \$ 4:500.000 (pesos uruguayos cuatro millones y medio) anuales nominales, con destino al pago de una compensación especial para funcionarios asignados a tareas efectivas de recolección manual de residuos en Municipios, electromecánica y sanitaria:

"Habilitase una partida total de hasta \$4.500.000 (pesos uruguayos cuatro millones y medio) anuales, que se ajustará en las mismas condiciones y oportunidades que las retribuciones de los funcionarios municipales, con destino a abonar una compensación especial, por el presente período de gobierno, a personal que desempeñe tareas efectivas de recolección manual de diseminación de residuos en Municipios, electromecánica, sanitaria y otras de especiales características que determine la Administración. A tales efectos, el Ejecutivo Departamental, reglamentará el monto individual y las condiciones para hacer efectivo el pago de dicha compensación".

Deberá tenerse presente en vía reglamentaria que el monto de la partida a valores 1 de enero de 2021 se entiende pertinente que se fije en \$ 3022 nominales. La reglamentación se dictará previa instancia bipartita con ADEOM.

9.- PARTIDA COVID. Autorizar a partir del Ejercicio 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2025, el pago por año de 6 cuotas mensuales, iguales y consecutivas de \$ 6.000 (pesos uruguayos seis mil) nominales cada una, al personal del área salud que participe directa o indirectamente en la tarea asistencial (médicos y no médicos), con motivo de la emergencia sanitaria nacional. Se exceptúa personal de particular confianza, becarios y pasantes. Las cuotas se abonarán en el período mayo a octubre, y se ajustarán en la misma oportunidad y porcentajes que las retribuciones nominales de naturaleza salarial. El monto está expresado a valores 1 de enero 2021.

10.- Se acuerda sustituir el literal A) del artículo 34 del Decreto Departamental N.º 3810, en la redacción dada por los artículos 40 del Decreto Departamental N.º 3881 y 49 del Decreto Departamental N.º 3947, por el siguiente: "Artículo 34º). A) La Intendencia podrá otorgar a los funcionarios en actividad afectados a tareas inspectivas y que revistan en el Escalafón Inspectivo, el equivalente al 20% del importe de las multas efectivamente cobradas y que fueren aplicadas por dichos funcionarios con motivo de infracciones a los Decretos Departamentales vigentes".

II) INCENTIVOS DE RETIRO.

A) Atendiendo a las necesidades de sus servicios, el Ejecutivo Departamental, podrá conceder, hasta el 31 de diciembre de 2023, a sus funcionarios presupuestados o contratados permanentes con menos de 70 años de edad y que presenten renuncia dentro de los 180 días que configuren causal jubilatoria, cualquiera de los siguientes beneficios de retiro a opción del funcionario:

i) El pago hasta la finalización del presente período de gobierno departamental de un subsidio mensual equivalente al 35 % (treinta por ciento) del promedio mensual de los siguientes haberes nominales percibidos durante los últimos doce meses: sueldo básico, compensación por tarea diferente al cargo, subrogación, retribución a la persona, prima por antigüedad, hogar constituido, asignación familiar y prima por temporada. El subsidio será acumulable con el haber de pasividad.

ii) O el pago de 12 (doce) veces del importe que resulte del promedio de los mensual de los siguientes haberes nominales percibidos durante los últimos doce meses: sueldo básico, compensación por tarea diferente al cargo, subrogación, retribución a la persona, prima por antigüedad, hogar constituido, asignación familiar y prima por temporada.

B) Los funcionarios que presenten causal configuratoria a la fecha de vigencia del presente decreto departamental, deberán formular la opción establecida en el artículo anterior, dentro de los 180 días a partir del 1 de enero de 2022.

C) No tendrán derecho a los beneficios de retiro creados por este decreto departamental los funcionarios que ocupen cargos electivos, políticos o de particular confianza.

- D) La Administración tendrá la facultad de aceptar o no las renunciaciones que se presenten al amparo de los beneficios establecidos en este capítulo, en atención a las necesidades del servicio, debiendo expedirse dentro del plazo de 15 días, contados a partir de la recepción de la solicitud respectiva.
- E) En caso de fallecimiento o incapacidad del beneficiario luego de presentada la renuncia, la prestación se abonará exclusivamente al o a los herederos o al curador.
- F) Los funcionarios que se acojan a este beneficio no podrán reingresar al Gobierno Departamental bajo ninguna modalidad de contratación.

III) CARRERA FUNCIONAL.

Escalafones.

1.- Crear el Escalafón Choferes, el que se integrará con el actual Subescalafón Choferes, al que se incorporarán aquellos funcionarios que desempeñen tareas de choferes, con la siguiente estructura:

Denominación	Retribución \$
CH 4	40.304
CH 5	42.863
CH 6	45.404
CH 7	48.367
CH 8	51.825
CH 9	55.775
CH 10	60.134
CH 11	67.938

El cambio de escalafón no podrá significar disminución de las retribuciones de los funcionarios, las que al momento del cambio serán equivalentes al grado que ocupaban en el Escalafón Obrero, Subescalafón Choferes.

Montos expresados a valores 1 de enero 2021.

2.- Los funcionarios que al momento de la creación del Escalafón CH, estén por debajo del Grado 6, serán llevados a ese Grado en el Escalafón CH.

3.- A partir del 1° de enero de 2022, incorporar la siguiente clase de cargo al Escalafón Obrero, Subescalafones Obreros y Oficios, con sus correspondientes sueldos nominales expresados a valores del 1 de enero de 2021:

Denominación	Retribución \$
O13 Supervisor General	91.898

4.- A partir del 1° de enero de 2022, incorporar la siguiente clases de cargos, a los Subescalafones del Escalafón Especializado, con sus correspondientes sueldos nominales expresados a valores del 1 de enero de 2021:

Subescalafón Músicos

Denominación	Retribución \$
E10	79.607
E11	91.898

Subescalafón Auxiliares de Profesionales

Denominación	Retribución \$
E10	79.607
E11	91.898

Subescalafón Servicios Turísticos y Protocolo

Denominación	Retribución \$
E10	79.607
E11	91.898

Subescalafón Informática

Denominación	Retribución \$
E11	91.898

Subescalafón Servicios Médicos.

Denominación	Retribución \$
E11	91.898

5.- Incorporar a partir del 1° de enero de 2022, a la estructura de cargos del Escalafón Docente el siguiente:

Denominación	Retribución \$
P13 – Director Docente	128.101

Sustituir el literal e) del artículo 71 del Decreto Departamental N.º 3881, en la redacción dada por el artículo 32 del Decreto Departamental N.º 3947, por el siguiente:

“e) Profesor de Educación Física y Licenciados Titulados: Ingresan por el grado 08 P y el grado máximo al que pueden acceder es al 013 P”.

6.- Manual de Descripción de Tareas. La situación escalafonaria de los Sectores Inspectores, Salud, Obreros (incluso la descripción necesaria, a efectos de establecer los requisitos para el ascenso al Grado 013 y de otros grados que se crean), Foguistas, Administrativos, Servicio, se tratará en la instancia de “elaboración del Manual de Descripción de Tareas”. Se tiene presente, que para cada uno de estos sectores, el Sindicato ya presentó proyectos, los que se integrarán a la discusión de la Comisión que se instale. También se acepta que el comienzo de esta instancia será en el mes de enero de 2022 y que previo al 31 de julio de 2022, se elaborará en conjunto, un informe con los resultados y las conclusiones de la evaluación, respecto a la viabilidad, disponibilidades financieras y pertinencia para la puesta en práctica de dicho Manual. En ese caso, se remitirán las conclusiones al Intendente para el dictado del acto administrativo correspondiente. Asimismo, se analizará el Plan de Trabajo de Políticas Educativas y de Escuelas de Arte, lo

que no comprenderá lo previsto en el presente convenio ni la modalidad contractual.

Se procurará por el Ejecutivo Departamental la celebración de un convenio de cooperación con la Oficina Nacional de Servicio Civil.

IV) CONDICIONES DE TRABAJO.

1. Inversión en Seguridad. Se establecerá en el Presupuesto Departamental la previsión correspondiente para los siguientes temas: Indumentaria (en forma bianual), cursos de capacitación, adquisición de equipamiento de seguridad y formación para la correcta utilización y mantenimiento de los equipos. Dentro de los 30 días de vigencia del Presupuesto se implementarán los procedimientos para la adquisición de indumentaria y elementos de protección personal.

2.- Temas de Trabajo Insalubre y de Riesgo, se examinarán en una Comisión, cuyo primer objetivo será elaborar un plan de trabajo, además de otros cometidos referentes el desarrollo del proceso de evaluación que serán el resultado de la planificación en misma y en la resolución de instalación. En el marco de las disposiciones legales vigentes.

3.- Protocolos de Acoso y Adicciones, serán remitidos a la Pro Secretaría General en un plazo no mayor a 30 días de la firma del Convenio Colectivo, a efectos de su aprobación.

V) OTRAS CONFORMIDADES.

1.- Las partes declaran que durante el proceso de negociación colectiva se dio cumplimiento a lo previsto en la Ley N.º 18.508.

2.- Se anexan otras disposiciones consensuadas a incluir en el Presupuesto Departamental.

3.- Cooperativa de Vivienda.- (COVIADDEOM).- Se establecerá en el Grupo Inversiones del Presupuesto Departamental, una previsión de USD 150.000

con destino a las obras de saneamiento, a efectos de su finalización en el presente período de gobierno (Expediente 16273/2020)

4.- Docentes Zafrales de Cultura. Por los años 2022, 2023, 2024 y 2025, el período contractual se extenderá del 15 de marzo al 30 de noviembre. En dicho plazo se adicionarán las horas correspondientes a una quincena (en adelante "quincena móvil"). Para la implementación de la "quincena móvil", en cada caso se realizará la coordinación entre el respectivo docente y el Coordinador, contándose luego con la autorización de la Dirección General, atendiendo a razones del servicio. Las partes establecen que la "quincena móvil" no deberá dejar de cumplirse durante el período contractual antes referido. En caso que por razones imputables a la situación de emergencia sanitaria esa quincena móvil no se pueda trabajar, se liquidará a la finalización del vínculo contractual. El plazo contractual de los Coordinadores será del 1 de marzo al 30 de noviembre (sin quincena móvil).

5.- Banda Municipal. Se implementará los llamados respetando el siguiente orden: llamado interno y posteriormente externo, efectivizando los mismos a los 30 días de vigente el Presupuesto Departamental. Asimismo, se establecerá una dotación de U\$S 20.000 al año para la reparación de instrumentos y otras necesidades. En lo que respecta al "ayudante de escenario", cubrir la posición con un funcionario municipal del Escalafón Servicios.

6.- Acuerdo 2021. En atención a la continuidad de la declaración de emergencia sanitaria nacional, respecto a la contratación de Funcionarios Zafrales para el Programa de Cursos, por régimen artículo 35 literal e) del Decreto Departamental N.º 3947, se procede a realizar idéntico acuerdo al celebrado el 15 de junio de 2020, ajustando el período de contratación, el que se extenderá del 1 de junio del 2021 al 30 de noviembre de 2021.

7.- Proyectar modificación del Reglamento de Licencias. Estará a consideración del Ejecutivo Departamental el documento presentado por ADEOM en la reunión del 26 de marzo de 2021. Así como también proyectar un Reglamento de Calificaciones mediante el dictado de un Acto Administrativo, en base al artículo 113 del Decreto Departamental N.º 3881. Por consiguiente, el "Borrador Reglamento de Evaluaciones o Bases para Manual de

Evaluaciones" presentado el 23 de marzo de 2021 por ADEOM, será examinado en oportunidad de dictarse dicha Reglamentación por parte del Ejecutivo Departamental.

8.- Presupuestaciones. Se acuerda en mantener la negociación colectiva a efectos de realizar instancias de presupuestaciones en 2022 (criterios similares a los utilizados en la última presupuestación acordada por convenio colectivo) y 2024.

9. Mantener el régimen de contribución a los funcionarios municipales del 100% de la cuota de afiliación a una mutualista departamental y del 50% a los funcionarios que pasen a régimen jubilatorio. Además, se contribuirá con las funcionarias municipales embarazadas con la afiliación prenatal en un monto equivalente a tres mensualidades.

10.- Continuar las negociaciones con el colectivo de Guardavidas en el ámbito bipartito, preservando para la temporada 2021-2022 las condiciones de trabajo de la última temporada 2020-2021.

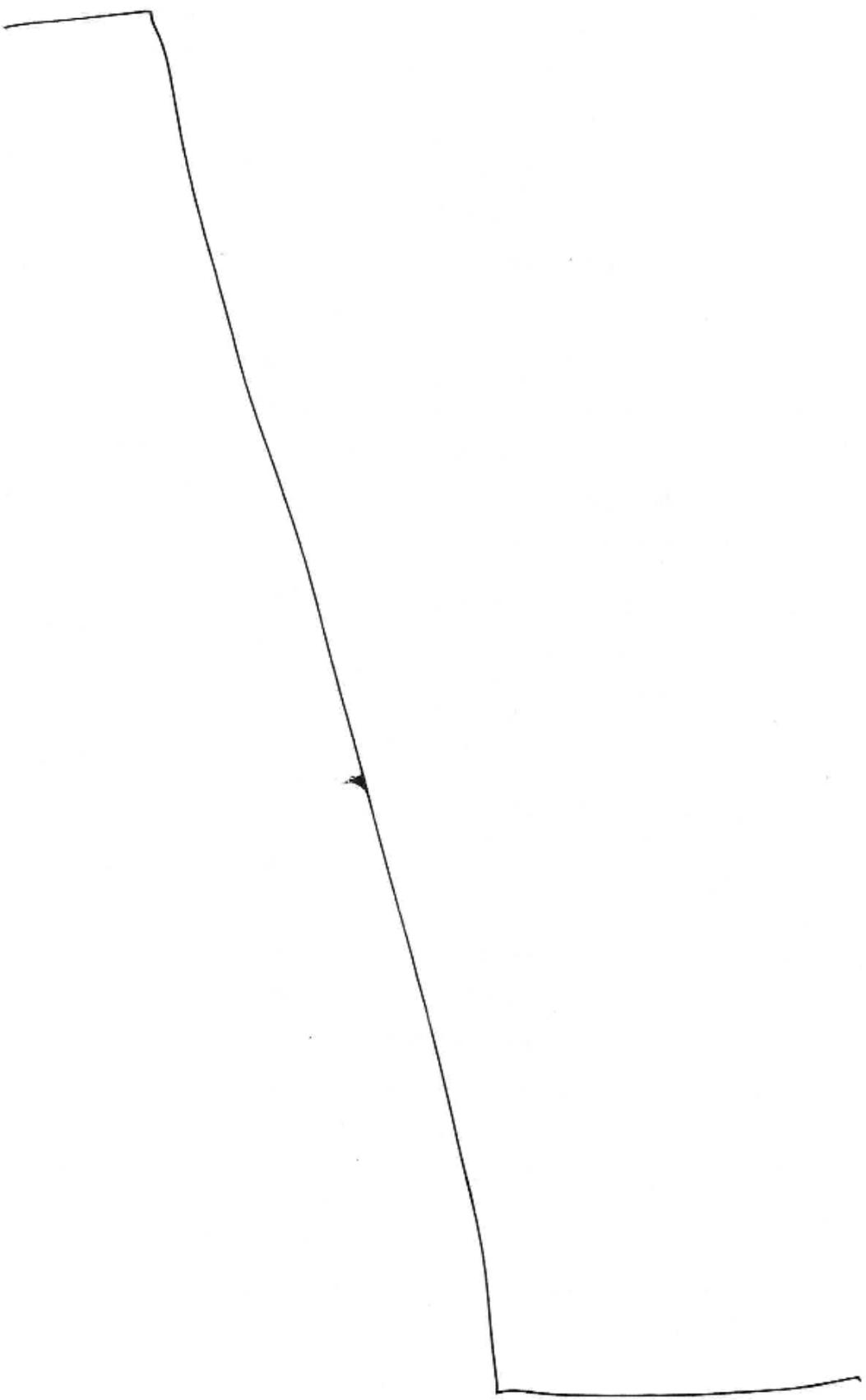
VI) CLAUSULA DE PREVENCION DE CONFLICTOS.

A) Durante la vigencia del presente Convenio, ADEOM no realizará medidas de carácter gremial por reivindicaciones salariales; así como tampoco en otros asuntos que tengan relación con los temas acordados en el presente Convenio.

B) Las partes acuerdan que en caso de diferendo o conflicto, antes de adoptar medidas de acción gremial de cualquier tipo, procederán a convocar al ámbito bipartito en un plazo no mayor a setenta y dos horas. En caso de no llegarse a acuerdo, se convocará al ámbito bipartito y si allí no se arriba a un acuerdo las partes recurrirán a la instancia de conciliación del MTSS.

De conformidad se firman dos ejemplares de un mismo tenor.

Handwritten signatures and stamps of the parties involved in the agreement. The signatures include 'Carlos G...', 'Miguel Ángel...', and 'Antonio Villegas F...'. There are also official stamps and handwritten notes, including 'D.º 2021-13-2-0000794' and 'Pro Secretario General'.



ANEXO I

PROYECTO DE REGLAMENTO DE VIATICOS.

Artículo 1º) Las disposiciones de este reglamento alcanzan al procedimiento administrativo de pago de viáticos, en cuanto observen las condiciones propias de su naturaleza.

Artículo 2º) El pago de viáticos estará sujeto a las siguientes condiciones, las que serán consideradas conjuntamente:

- a) Resolución ó Formulario de anticipo de viático autorizado, que encomiende el desempeño de tareas.
- b) Lugar de desempeño de las tareas.
- c) Horario: debe ser realizado de acuerdo a lo previsto en la respectiva categoría.
- d) La solicitud de liquidación deberá presentarse en la Dirección de Hacienda en planilla elaborada para tal fin y con 4 vías, conteniendo número de ficha personal, nombre apellido e importe a liquidar y la información antes referida, debiendo estar firmado por el funcionario que confecciona las planillas, Director o Alcalde y Director General responsable del área.

CLASIFICACIÓN DEL VIATICO.

Artículo 3º) Se establecen cuatro categorías a los efectos de la presente Reglamentación:

1) FUNCIONARIOS QUE CUMPLAN TAREAS FUERA DE SU LUGAR HABITUAL DE TRABAJO DENTRO DE LOS LÍMITES DEPARTAMENTALES Y FUERA DE LOS LÍMITES DE LA CIUDAD (Artículo. 3 Inciso a) CON UN MÍNIMO DE 4 HORAS (PARA CAT "A", "E", "P") Y 5 HORAS (PARA CAT "O", "S", "I", "CH") EN EL LUGAR DE DESTINO DEL VIATICO.

FUNCIONARIOS QUE ESTÉN EN EL ESCALAFÓN CHOFERES QUE DEBAN TRASLADARSE A UNA DISTANCIA MAYOR A LOS 15 KM Y DENTRO DE LOS LÍMITES DEPARTAMENTALES Y ACUMULEN LAS HORAS AL SERVICIO INDICADO PARA EL

ESCALAFÓN (los choferes que estén al servicio de vialidad rural no se tomará en cuenta el kilometraje, estarán incluidos en esta categoría).

2) FUNCIONARIOS INCLUIDOS EN ESTE REGLAMENTO (SIN CARGA HORARIA MÍNIMA QUE CUMPLIR) QUE DEBAN TRASLADARSE FUERA DE LOS LÍMITES DEPARTAMENTALES EN CUMPLIMIENTO DE SU LABOR (aquellos que viajen en transporte de líneas interdepartamentales deberán presentar los boletos para el reintegro de los mismo, junto con la planilla correspondiente de viático).

3) FUNCIONARIOS QUE TENGAN QUE PERMANECER MÁS DE 24 HORAS FUERA DE LOS LÍMITES DEPARTAMENTALES EN CUMPLIMIENTO DE SU LABOR (se les podrá adelantar un vale, que deberán rendir cuentas al regreso por expediente, dicha suma será determinada por la Dirección General de Hacienda).

4) FUNCIONARIOS DE LAS CUADRILLAS DE VIALIDAD RURAL QUE REALICEN TAREAS FUERA DE LOS LÍMITES DE LA CIUDAD (Art. 3 Inciso a), PARA LOS MUNICIPIOS MAYOR A LOS 15 KM. Y QUE ESTÉN TODO SU HORARIO HABITUAL EN EL LUGAR QUE GENERA EL VIÁTICO, QUE TENGAN QUE ALMOZAR EN LA VÍA PÚBLICA O DONDE FUE MARCADO EL LUGAR DE TRABAJO Y NO PERMITA SU REGRESO AL SECTOR DONDE PERTENECE.

Artículo 4º) FIJASE LA SIGUIENTE ESCALA DE VIATICOS:

CAT 1: \$ 593

CAT 2: \$ 1096

CAT 3: \$ 1530

CAT 4: \$ 925

Artículo 5º) Toda gestión para el cobro del viático, deberá tener en cuenta los siguientes límites territoriales:

a) Para los funcionarios cuyo lugar de tareas Habitual sea la Ciudad de Maldonado, por Ruta Interbalnearia, Arroyo El Potrero, Camino Vecinal Los Ceibos y Camino Lavagna, por Ruta 39, Puente sobre el Arroyo Maldonado y Ruta 10 Puente de la Barra.

b) Para los funcionarios de los Municipios, se considera las salidas fuera de un radio de 15 (quince) kilómetros contando desde la sede o base de cada uno de ellos.

ADJUDICACIÓN Y CONTRALOR.

Artículo 6º) La adjudicación y contralor de los viáticos será responsabilidad del director o área o aquel cargo de conducción al que el mismo designe, asumiendo la responsabilidad de la correcta adjudicación.

Artículo 7º) Se conformará una Comisión de Seguimiento, integrada por Representantes de la Dirección General de Hacienda y de ADEOM, que examinará el correcto otorgamiento de los viáticos. Dicha Comisión podrá requerir la información que resulte pertinente para el cumplimiento de sus cometidos. En el caso de verificarse alguna irregularidad, dará cuenta a la Dirección General de Administración y Recursos Humanos.

Artículo 8º) Encomiéndase a la Dirección de Recursos Humanos por intermedio de los inspectores de personal a elegir en forma aleatoria las planillas en los meses que consideren necesario, para realizar el control de asistencias.

Artículo 9º) Cuando se comprobare que el viático liquidado NO CORRESPONDA de acuerdo al presente Reglamento, el monto del mismo le será descontado al DIRECTOR RESPONSABLE DEL ÁREA INVOLUCRADA, previa realización del procedimiento disciplinario correspondiente.

CASOS ESPECIALES

Artículo 10º) Los funcionarios que cumplan tareas en la Isla de Gorriti estarán comprendidos en la Categoría 4.

Artículo 11º) A los funcionarios comprendidos en la CAT 4 podrá adelantarse mensualmente el cobro de los mismos por una cantidad equivalente a veinte días.

Artículo 12º) La Dirección de Recursos Humanos liquidará mensualmente los viáticos que se generen durante el mes anterior teniendo plazo de entrega entre el día primero y el trece de cada mes o como disponga dicha Dirección, teniendo que enviarlos en una sola planilla por mes y por Dirección General.

Artículo 13) La cancelación de los adelantos comprendidos en el artículo 11, se realizará en el sueldo del mes en curso según el cálculo establecido en el presente Reglamento, enviándose en planilla separadas con dichos formularios.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 14º) Establécese que en el caso del escalafón "CH", en una misma jornada laboral, las horas acumuladas NO NECESARIAMENTE deberán cumplirse en el lugar de asignación del traslado, sino que se considerará la realización de varios viajes al mismo lugar de destino (ya sea trasladando pasajeros o carga), hasta completar la carga horaria pre acordada.

Artículo 15º) Los viáticos serán ajustados en las mismas oportunidades y condiciones que las retribuciones de naturaleza salarial de los funcionarios municipales.

Artículo 16º) Déjase sin efecto toda otra disposición referida al pago de viáticos

Handwritten signatures and names of officials:

- Top left: A large, stylized signature.
- Below it: "CARLOS SANCHEZ".
- Bottom left: "J. LÓPEZ" and "Miguel Ángel López" (circled).
- Top center: "F. SANCHEZ" and "2021-13-2-0000794".
- Below it: "Miguel ABELLA" and "Dir. ADM. y RR.HH.". A horizontal line is drawn below this signature.
- Top right: "A. VILLAN".
- Below it: "Alvaro Villan Figueroa". A horizontal line is drawn below this signature.

ANEXO II

OTRAS DISPOSICIONES CONSENSUADAS A INCLUIR EN EL PRESUPUESTO DEPARTAMENTAL.

Art...) Sustitúyese el artículo 61 del Decreto Departamental N.º 3947, por el siguiente

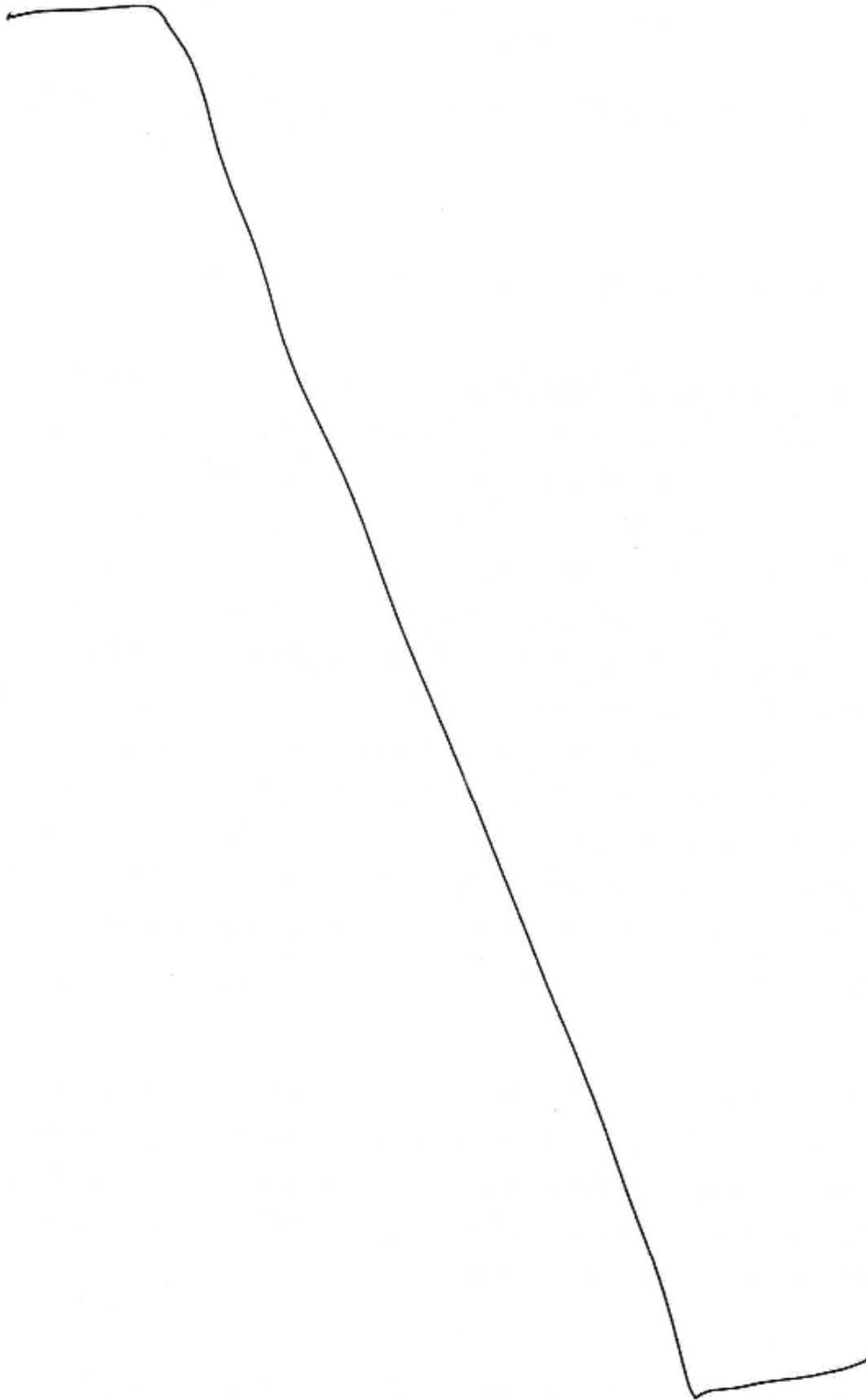
*PER
FARMACIA*

"Artículo 61º. Autorízase al Ejecutivo Departamental a realizar una reformulación de su estructura organizativa y puestos de trabajo adecuadas a las necesidades estratégicas de la Intendencia, la que podrá incluir la definición de un manual de descripción de tareas, la reestructura de escalafones, los niveles de actividad, la regularización y redistribución de funcionarios. A los efectos indicados se podrá transformar, fusionar, suprimir y crear programas, unidades, puestos de trabajo y funciones, establecer requisitos de acceso a funciones y puestos de trabajo, y reestructurar el sistema de retribuciones al personal. La presente disposición no podrá afectar los derechos funcionales ni disminuir las retribuciones básicas permanentes o personales de los funcionarios ni omitir la intervención de la Junta Departamental en los casos que resulte impuesta por mandato constitucional. El Ejecutivo Departamental dispondrá el alcance de la reformulación y la entrada en vigencia de la misma, teniendo en cuenta, fundamentalmente, las posibilidades efectivas de implantación y las disponibilidades financieras".

Art...) Sustitúyese el artículo 33 del Decreto Departamental N.º 3947, por el siguiente: "Establécese que quienes presenten capacitación específica debidamente comprobada por una prueba de suficiencia y atendiendo a razones de servicio, ingresarán por el grado 4 O en el Escalafón Obrero - Subescalafón Obrero y Oficios - Nivel Operativo, acorde a las tareas a desempeñar".

Art...) Sustitúyese el artículo 51 del Decreto Departamental N° 3881, en la redacción dada por el artículo 21 del Decreto Departamental N.º 3947, por el siguiente:

Artículo 51) La retribución de la clase de cargos 11U operará como tope máximo al que pueden llegar las retribuciones sujetas a montepío de los funcionarios cuya clase



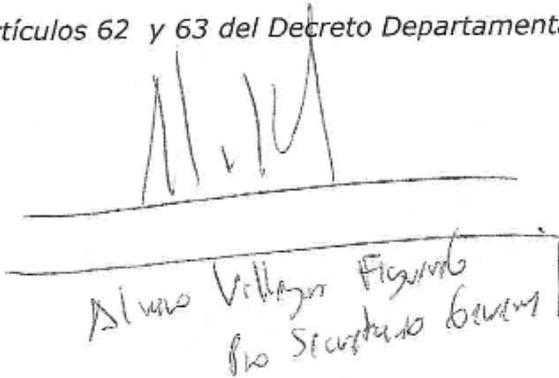
de cargos tenga una retribución mensual asignada inferior a la antes mencionada. En el caso de los funcionarios del Escalafón de Profesionales Universitarios se fija como tope la retribución de la clase de cargos siguiente. El tope para la clase de cargos 12U será la retribución de la clase de cargos 13A”.

Art....) Sustitúyese el artículo 29 del Decreto Departamental N.º 3947 por el siguiente:
"Artículo 29. En las ofertas de empleo público, se podrá reservar un cupo de los puestos de trabajo, para ser cubiertos entre personas que fueron contratadas bajo el régimen de becarios o pasantes con anterioridad al 31 de diciembre de 2020, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el cumplimiento de los requisitos para el acceso a la función pública”.

"Art...) Modifícase el artículo 79 del Decreto Departamental N.º 3881, en la redacción dada por el artículo 37 del Decreto Departamental N.º 3947, por el siguiente: "Artículo 79. Establécese que el Intendente podrá establecer por acto administrativo fundado los casos en que pueda operar una disminución de la carga horaria con o sin disminución de la retribución. La reducción de la carga horaria será optativa si conlleva reducción salarial. En los casos que la medida tenga repercusión colectiva e implique adecuación salarial, deberá cumplirse previamente con la instancia de negociación colectiva a nivel bipartito”.

"Art...) Elimínase los artículos 62 y 63 del Decreto Departamental N.º 3947”.


Carlos Galván

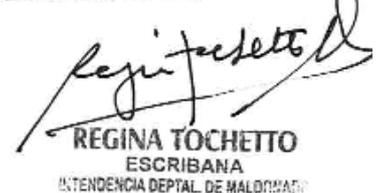

Alvaro Villalón Figueroa
Pro Secretario General


Fernando Resurrección


María Azuela
Dir. Gen. Adm. y RRHH


María López

Sigue el Papel Notarial
Serie ...F.2... N° 230841 Const


REGINA TOCHETTO
ESCRIBANA
INTENDENCIA DEPTAL. DE MALDONADO



PAPEL NOTARIAL DE ACTUACIÓN

Fz N° 730841



ESC. REGINA MELANIA TOCHETTO BURGUEÑO - 08923/3

REGINA TOCHETTO, Escribana de la Intendencia Departamental de Maldonado,
CERTIFICO QUE: Concuerdan bien y fielmente las fotocopias que anteceden
compuestas de diez fojas foliadas, signadas y selladas por mí con el documento original
Convenio Colectivo y Anexos I y II, que he tenido a la vista y con los cuales he cotejado
este testimonio. Se deja expresa constancia que se padeció error en el año del Convenio, se
consignó 2022 siendo el correcto 2021. EN FE DE ELLO, y en ejercicio de mi
cargo, expido el presente en el Papel Notarial de Actuación Serie Fz Número 730841, el
que sello, signo y firmo en la ciudad de Maldonado el día veinticuatro de mayo del año dos
mil veintiuno.-

Arancel Oficial
Artículo Nro. 29
Honor. Exonerados

REGINA TOCHETTO
ESCRIBANA
INTENDENCIA DEPTAL. DE MALDONADO

Regina Tochetto
REGINA TOCHETTO
ESCRIBANA
INTENDENCIA DEPTAL. DE MALDONADO