

**ACTA N° 14.525**

**SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL VIERNES 18 DE  
MARZO DE 2016**

En Montevideo, a los dieciocho días del mes de marzo de dos mil dieciséis, a las catorce y treinta horas, en el despacho de la Presidencia, se reúne el Directorio del Banco Hipotecario del Uruguay, con la presencia de los señores Presidente Cra. Ana María Salveraglio, Vicepresidente Ec. Fernando Antía y Director Dr. Gustavo Cersósimo.

Actúa en Secretaría la señora Gerente de División Secretaría General Sra. Beatriz Estévez.

A continuación se tratan los siguientes asuntos:

N° 0094

Expediente N° 2016-52-1-03704 - DIVISIÓN CAPITAL HUMANO - REGLAMENTO DEL SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE - PROPUESTA DE MODIFICACIÓN - Se aprueba el nuevo reglamento y se adoptan otras medidas acerca del particular.

**VISTO:** Que por resolución de Directorio N° 0450/12, de fecha 27 de diciembre de 2012, se aprobó el Reglamento del Sistema de Remuneración Variable.

**CONSIDERANDO:** I) El informe formulado por la División Capital Humano, con fecha 18 de marzo del corriente, mediante el que se eleva a consideración del Cuerpo una propuesta de modificación del Reglamento del Sistema de Remuneración Variable.

II) Que según consta en el acta del Grupo de Trabajo, de fecha 17 de marzo del corriente, dicha propuesta fue formulada conjuntamente con la Comisión Representativa del Personal.

**SE RESUELVE:** 1.- Aprobar el nuevo texto del Reglamento del Sistema de Remuneración Variable.

2.- Encomendar a la División Planificación Estratégica la adecuación del texto del reglamento, al formato establecido por el PR.GEC.01 - Procedimiento Control de Documentos.

A continuación se transcribe el texto del reglamento aprobado precedentemente:

## **"REGLAMENTO PARA REMUNERACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE METAS**

**Artículo 1 (Definición).** El Sistema de Remuneración por Cumplimiento de Metas (SRCM) es una partida anual de naturaleza salarial (en adelante “la partida”) creada para los funcionarios del Banco Hipotecario del Uruguay (BHU).

**Artículo 2 (Derecho al cobro).** La partida será abonada a cada funcionario en función de la valoración anual obtenida en los siguientes bloques de indicadores:

- Desempeño Institucional.
- Desempeño Sectorial.
- Desempeño Individual.

**Artículo 3 (Las metas).** La formulación de las metas institucionales, sectoriales e individuales a tener en cuenta a los efectos de la aplicación de este sistema, deben cumplir con las formalidades previstas por las Normas Presupuestales.

Las metas se deben establecer para cada año calendario, y se deben considerar en la valoración a efectuarse para el pago de la partida del año siguiente a su formulación.

**Artículo 4 (Tribunal de Metas).** Se crea un Tribunal de Metas que estará integrado por un representante designado por el Directorio que ejercerá la Presidencia; un representante designado por la Gerencia General y un representante sindical, cuyo cometido será determinar el grado de cumplimiento de las metas al finalizar el período.

**Artículo 5 (Monto de la partida).** La partida nominal será como máximo el equivalente a un salario. La base de cálculo será la establecida en las Normas Presupuestales.

Se entiende por salario la suma de todas las partidas mensuales permanentes sujetas a montepío, con excepción de las horas extras que perciba el funcionario al mes anterior al que corresponda el pago.

**Artículo 6 (Criterios de distribución).** La partida solo podrá hacerse efectiva una vez que el BHU verifique los extremos previstos por las Normas Presupuestales, en lo que respecta a las metas fijadas, las que serán analizadas en ámbitos paritarios y establecidas con acuerdo previo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Economía y Finanzas.

Deberá distribuirse en meses distintos a aquellos donde se abone el aguinaldo y en un momento diferente del pago del sueldo, en fechas a determinar por el Directorio.

La frecuencia de distribución no podrá superar el número de dos veces al año.

**Artículo 7 (Desempeño Institucional y Desempeño Sectorial).** Cada Área o División, según el caso, en acuerdo con la Gerencia General determinará los indicadores divisionales que valorarán su desempeño y las metas a cumplir, de acuerdo con el Plan Estratégico aprobado para el ejercicio. El control de metas establecidas, los criterios de homogeneidad que se utilizarán en todo el Banco, así como la información correspondiente al cumplimiento de metas, serán monitoreados, revisados y actualizados centralmente.

Para la formulación de Indicadores Sectoriales, el responsable de cada Área o División, según corresponda, deberá procurar la difusión y participación más amplia posible del personal a su cargo, a fin de propiciar que los mismos se sientan identificados con las metas a cumplir.

El derecho a cobrar la cuota parte por Desempeño Institucional y Desempeño Sectorial por los funcionarios quedará condicionado al cumplimiento de los objetivos sectoriales y las metas a cumplir por la Institución, y se establecerá de forma independiente en oportunidad que se fijen las mismas.

Los funcionarios que cumplen funciones para las cuales no se establezcan metas de Desempeño Sectorial, cobrarán el porcentaje correspondiente al Desempeño Sectorial, sumado al bloque de Desempeño Institucional.

**Artículo 8 (Desempeño Individual).** La incidencia del Desempeño Individual en el total de la partida de cada funcionario tendrá el siguiente peso relativo:

Evaluación de desempeño: 10%

Presentismo: 5%

En presentismo se considerarán los factores que se detallan con las incidencias que se especifican:

Salidas particulares: 30%, este ítem se ponderará de la siguiente manera:

Salidas particulares de hasta 42 horas anuales: 100%

Salidas particulares por encima de las 42 horas anuales: 0%

Uso de licencia acumulada: 30%, este ítem se ponderará de la siguiente manera:

Usufructo de la totalidad de la licencia generada con posterioridad al año 2009: 100% dentro de los términos establecidos en la O/S 58/09 (excepto licencia por servicios cumplidos).

Otros casos: 0%

Licencias por cualquier otro concepto: 10% (excepto licencias por maternidad o adopción, fallecimiento, gremial, donación de sangre (Ley 16.169) y por exámenes médicos preventivos (Ley 17.642). Este ítem se ponderará de la siguiente manera:

Uso de licencias de hasta 90 días corridos durante el ejercicio a valorar: 100%

Uso de licencias mayor a 90 días corridos durante el ejercicio a valorar: 0%

Inasistencias: 30%, este ítem se ponderará de la siguiente manera:

Hasta 3 inasistencias en el año: 100%

Más de 3 inasistencias en el año: 0%

**Artículo 9 (Funcionario).** A los efectos de este Reglamento, se consideran funcionarios del BHU a aquellos definidos como tales por el artículo 1 del Estatuto del Funcionario.

**Artículo 10 (Funcionarios con sanciones disciplinarias).** Los funcionarios que hayan sido objeto de sanciones durante el período valorado, percibirán esta partida con una disminución acorde a la falta sancionada, aplicándose los porcentajes de disminución detallados a continuación:

Falta Leve: 20% de la partida líquida correspondiente al ejercicio en que se abona.

Falta Semi-Intermedia: 40 % de la partida líquida correspondiente al ejercicio en que se abona.

Falta Intermedia: 60% de la partida líquida correspondiente al ejercicio en que se abona.

Falta Semi-Grave: 80% de la partida líquida correspondiente al ejercicio en que se abona.

Falta Grave: 100% de la partida líquida correspondiente al ejercicio en que se abona.

**Artículo 11 (Funcionarios en uso de licencia extraordinaria sin goce de sueldo).** Aquellos funcionarios que se encuentren usufructuando licencia extraordinaria sin goce de sueldo durante el período valorado, no percibirán esta partida.

Aquellos funcionarios que se encuentren usufructuando licencia extraordinaria sin goce de sueldo durante una parte del período valorado, percibirán esta partida en forma proporcional a lo efectivamente trabajado.

**Artículo 12 (Funcionarios con cargo reservado).** Los funcionarios que se encuentren con el cargo reservado durante el período valorado, de no tener participación en los indicadores de Desempeño Institucional, Sectorial ni Individual, no serán tenidos en cuenta en la distribución de esta partida.

Aquellos funcionarios que se encuentren con el cargo reservado durante una parte del período valorado, percibirán la partida en forma proporcional a lo efectivamente trabajado.

**Artículo 13 (Situaciones especiales).** Para aquellos funcionarios que hayan ingresado al BHU durante el año en que se valora la participación en los bloques de indicadores detallados en el artículo 1, la partida será abonada en forma proporcional a lo efectivamente trabajado, sin perjuicio de aplicar las deducciones previstas.

Para aquellos funcionarios que egresen del BHU durante el año en que se valora la participación en los bloques de indicadores detallados en el artículo 2, la partida será abonada en forma proporcional a lo efectivamente trabajado, sin perjuicio de aplicar las deducciones vigentes previstas en el art. 10, en oportunidad de realizar su liquidación final de haberes. A efectos del cálculo se utilizarán los porcentajes de Desempeño Institucional, Sectorial e Individual considerados en la liquidación del SRCM inmediata anterior.

Los integrantes del Directorio percibirán la totalidad de la partida en función de la valoración anual obtenida en el bloque de indicadores correspondiente al Desempeño Institucional.

El Gerente General percibirá la totalidad de la partida en función de la valoración anual obtenida en el bloque de indicadores correspondiente al Desempeño Institucional, a excepción de lo que corresponde al componente Evaluación del Desempeño en el bloque de indicadores del Desempeño Individual.

En el caso de funcionarios electos como titulares de cargos sindicales, no se exigirán mínimos para el cobro del componente Evaluación del Desempeño en el bloque de indicadores del Desempeño Individual.

**Artículo 14 (Modificación).** Toda modificación de este Reglamento deberá ser analizada en ámbitos bipartitos previo a ser aprobada por el Directorio.

Con relación al artículo 10 (Funcionarios con sanciones disciplinarias) se acuerda proponer la aplicación de sanciones sobre partidas líquidas en forma retroactiva a la remuneración por cumplimiento de metas correspondiente al año 2014 abonadas en 2015, sin perjuicio del mantenimiento de los porcentajes vigentes en ese momento".