



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

MINISTERIO DE VIVIENDA Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 20 AGO 2021

VISTO: El proyecto de Presupuesto Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del Banco Hipotecario del Uruguay correspondiente al ejercicio 2021.

CONSIDERANDO: Que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha emitido su informe favorable y el Tribunal de Cuentas su dictamen sin observaciones.

ATENTO: A lo establecido en el Artículo 221 de la Constitución de la República.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
DECRETA**

ARTÍCULO 1º - Apruébanse las partidas presupuestales correspondientes al Presupuesto de Recursos, Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones del Banco Hipotecario del Uruguay para el ejercicio 2021 de acuerdo con el siguiente detalle:

	Pesos
I - INGRESOS	4.653.595.333
II - EGRESOS	4.648.215.919
Operativos	3.969.707.194
Financieros	454.155.289
Inversiones	224.353.436
III - SUPERAVIT PRESUPUESTAL	5.379.414
IV - OTROS RECURSOS	3.090.758.691
V - OTROS USOS	1.958.536.403
VI - RESULTADO OPERACIONES BANCARIAS	1.132.222.288
VII - RESULTADO GLOBAL.	1.137.601.702

ARTÍCULO 2º - La apertura según concepto, así como los niveles de precios a los cuales se expresan las citadas partidas son las siguientes:

PROGRAMA I: Facilitar el acceso de la vivienda a través de operaciones de crédito realizadas con un eficaz manejo de los riesgos.

I. RECURSOS	MONTO
I- INGRESOS DEL GIRO.	4.653.595.333
1. Recaudación	3.330.525.938

2020-2-4-0000561

I. RECURSOS	MONTO
Intereses	3.085.505.122
FPGH	245.020.816
2. Otros ingresos	1.323.069.395
Ventas al contado y remates	110.015.271
Ingresos por servicios	28.086.000
Otros ingresos operativos	13.726.513
Rentabilidad de colocaciones financieras	1.171.241.611
I- OTROS RECURSOS.	3.090.758.691
1. Amortizaciones	4.242.917.869
Ordinarias	2.978.381.232
Extraordinarias	1.264.536.637
2. Neto de Depósitos	-1.152.159.178
3. Emisión de deuda	0
4. Otros	0
TOTAL RECURSOS	7.744.354.024

Grupo/Objeto	DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO 2021
0	SERVICIOS PERSONALES	1.339.447.998
01	Retribución de Cargos Permanentes	438.671.132
0.1.1.000	Sueldos básicos de Cargos Ptados.	432.659.315
0.1.1.001.000	Directorio	4.372.699
0.1.5.000	Por gastos Representación con aportes	1.639.118
02	Retribución Pers.Contrat.Func.Permanentes	4.796.373
0.2.1.000	Sueldo Básico Func. Contratadas	4.796.373
04	Retribución Complementaria	198.601.427
0.4.1.000	Progresivos anual	10.234.158
0.4.2.002	Trabajo en jornadas de 8 horas	43.619.544
0.4.2.010	Prima técnica	271.130
0.4.2.011	Por Tareas Inspectivas	0
0.4.2.014	Por permanencia a la Orden	0
0.4.2.021	Guardia Soporte Técnico	1.623.350
0.4.2.026.000	Por Tareas Docentes.	948.979
0.4.2.034	Por Func.distintas al Cargo	25.605.818
0.4.2.088	Comp.desempeño Secretaría	9.723.608
0.4.2.513	Comp.por Func.especiales	3.706.650
0.4.2.520	Comp.esp.por cumplir cond.especificas	1.409.637



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Grupo/Objeto	DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO 2021
0.4.2.620	Comp.personal - se absorbe-	6.286.540
0.4.3.000	Inc.a la Productividad-SRCM	45.931.311
0.4.4.000	Prima por antigüedad	34.639.015
0.4.5.005	Quebranto de caja	12.707.777
0.4.6.001	Diferencia por subrogación	1.893.909
0.4.8.017	Aum. Sal. A partir del 1/05/03 Dec. 191/03	0
05	Retribuciones diversas especiales	159.145.412
0.5.2.001	Por trabajo en horario nocturno	1.303.061
0.5.2.005	Semana Móvil	505.716
0.5.3.000	Lic.Generada y No Gozada	29.239.642
0.5.7.001	Becas y Pasantías	7.093.476
0.5.8.001	Horas Extras	7.299.928
0.5.8.006	Horas Extras cambio de Core	23.777.101
0.5.9.000	Sueldo anual complementario	66.536.591
0.5.9.007	Nominalización Sueldo Anual Complementario	23.389.896
06	Beneficios al personal	22.870.732
0.6.2.	Compensación estudiantes	4.144.959
0.6.4.000	Contribución por asistencia médica	9.476.610
0.6.4.009	Lentes	4.110.739
0.6.5.000	Guardería	5.138.424
07	Beneficios familiares	47.011.331
0.7.1.000	Prima por matrimonio	176.175
0.7.2.000	Prima Hogar Constituido	3.758.390
0.7.3.000	Prima por nacimiento	187.919
0.7.8.000	Salario Vacacional	42.888.847
08	Cargas legales sobre servicios personales	436.933.131
0.8.1.000	Aporte pat. Sist. Seg. Social s/ retribuciones	392.867.269
0.8.2.000	Otros aportes patronales s/ retribuciones	7.344.310
0.8.7.000	Aporte pat.FONASA	36.721.552
09	Otras retribuciones	31.418.461
0.9.1.000	Retribuciones de ejercicios anteriores	31.418.461
0.9.9.000	Otras retribuciones	0
1	BIENES DE CONSUMO	5.647.750
2	SERVICIOS NO PERSONALES	2.566.475.981
	Tributos	2.115.850.000
	Resto	450.625.981

Grupo/Objeto	DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO 2021
5	TRANSFERENCIAS	19.083.753
7	GASTOS NO CLASIFICADOS	39.051.712
	PRESUPUESTO OPERATIVO	3.969.707.194
4	ACTIVOS FINANCIEROS	1.958.536.403
42	Préstamos a largo plazo al Sector Privado	1.958.536.403
6	INTERESES Y OTROS GASTOS DE LA DEUDA	454.155.289
61	Int.y gtos.pmos.de ot.doc.de Deuda Interna	454.155.289
8	CLASIFICADOR DE APLIC.FINANCIERAS	0
819.001	Amort. de otros Doc. de Deuda Interna	0
	PRESUPUESTO FINANCIERO	2.412.691.692
	TOTALES PRESUP OPERATIVO Y FINANCIERO	6.382.398.886
3	BIENES DE USO	224.353.436
	PRESUP OPERATIVO, FINANCIERO Y DE INVERSIONES	6.606.752.322

La apertura de Recursos, Presupuesto de Funcionamiento, de Operaciones Financieras y de Inversiones por proyecto, fuente de financiamiento y las partidas en moneda extranjera, se detallan en los cuadros que se adjuntan y forman parte integrante de este decreto.

El Grupo 0 "Retribución de Servicios Personales" que incluye Cargas Legales sobre Servicios Personales y Beneficios Familiares en lo relativo a beneficios sociales así como todos los montos vinculados a remuneraciones y beneficios mencionados en el articulado, se expresa recogiendo los aumentos salariales vigentes al 1° de enero de 2020.

Las asignaciones correspondientes al componente en moneda extranjera están estimadas a la cotización de \$ 41,5 (pesos uruguayos cuarenta y uno con 50/100).

Las partidas en moneda nacional correspondientes a los restantes grupos presupuestales están expresadas a precios promedio del período enero-junio de 2020 (IPC: 212)

Los anexos, las normas y los estados presupuestales que se adjuntan forman parte integrante de este decreto en tanto no se opongan específicamente a las disposiciones contenidas en el mismo.-

ARTÍCULO 3° - REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO. La remuneración de los integrantes del Directorio del Banco Hipotecario del Uruguay, se fijará con ajuste a lo establecido por las disposiciones legales vigentes, en particular el artículo 16 de la Ley N° 18.996 de 7 de noviembre de 2012.

El Presidente y los Vocales del Directorio percibirán, por concepto de GASTOS DE REPRESENTACIÓN (sujetos a montepío), la suma de \$ 57.120 y \$ 39.736 mensuales respectivamente, vigencia 1/1/2020.

ARTÍCULO 4° - SUBSIDIO A DIRECTORES. Los miembros del Directorio, al momento de su desvinculación del Banco, tendrán derecho, a partir del cese en sus funciones, a percibir el subsidio creado por el artículo 35° del Acto Institucional N° 9 del 23 de octubre de 1979 y regulado por la Ley N° 15.900



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

de fecha 21 de octubre de 1987, con la modificación introducida por la Ley N° 16.195 del 16 de julio de 1991, sus modificativas, reglamentarias y complementarias y a lo dispuesto por la Ley N° 18.719 del 27 de diciembre de 2010 artículos 65, 66 y 67 que establece sus actualizaciones.

ARTÍCULO 5° - ESCALA DE REMUNERACIONES. La remuneración del personal del Banco Hipotecario del Uruguay, se fijará por remisión al grado que en cada caso se establece, y a los importes de la siguiente Escala Patrón:

GRADO	EPU AL 01/01/2020	GRADO	EPU AL 01/01/2020	GRADO	EPU AL 01/01/2020
0.0	34,363	20.0	58,912	40.0	113,017
0.1	34,544	20.1	59,345	40.1	114,043
0.2	34,722	20.2	59,783	40.2	115,068
0.3	34,900	20.3	60,220	40.3	116,097
1.0	35,079	21.0	60,654	41.0	117,122
1.1	35,257	21.1	61,109	41.1	118,187
1.2	35,436	21.2	61,558	41.2	119,254
1.3	35,612	21.3	62,017	41.3	120,321
2.0	35,789	22.0	62,467	42.0	121,387
2.1	35,975	22.1	62,946	42.1	122,496
2.2	36,160	22.2	63,428	42.2	123,603
2.3	36,347	22.3	63,903	42.3	124,713
3.0	36,530	23.0	64,387	43.0	125,820
3.1	36,735	23.1	64,882	43.1	126,985
3.2	36,937	23.2	65,378	43.2	128,146
3.3	37,141	23.3	65,878	43.3	129,310
4.0	37,342	24.0	66,371	44.0	130,473
4.1	37,951	24.1	66,888	44.1	131,692
4.2	38,558	24.2	67,413	44.2	132,906
4.3	39,163	24.3	67,936	44.3	134,121
5.0	39,771	25.0	68,452	45.0	135,337
5.1	39,998	25.1	68,998	45.1	136,607
5.2	40,226	25.2	69,540	45.2	137,877
5.3	40,454	25.3	70,085	45.3	139,146
6.0	40,678	26.0	70,622	46.0	140,414
6.1	40,919	26.1	71,192	46.1	141,728
6.2	41,159	26.2	71,758	46.2	143,045
6.3	41,396	26.3	72,325	46.3	144,362
7.0	41,632	27.0	72,890	47.0	145,680
7.1	41,896	27.1	73,490	47.1	147,065
7.2	42,153	27.2	74,089	47.2	148,447
7.3	42,413	27.3	74,679	47.3	149,832
8.0	42,671	28.0	75,281	48.0	151,214

GRADO	EPU AL 01/01/2020	GRADO	EPU AL 01/01/2020	GRADO	EPU AL 01/01/2020
8.1	42,950	28.1	75,890	48.1	152,654
8.2	43,228	28.2	76,498	48.2	154,094
8.3	43,505	28.3	77,108	48.3	155,531
9.0	43,782	29.0	77,718	49.0	156,970
9.1	44,045	29.1	78,362	49.1	158,462
9.2	44,303	29.2	79,010	49.2	159,957
9.3	44,566	29.3	79,661	49.3	161,448
10.0	44,825	30.0	80,309	50.0	162,942
10.1	45,114	30.1	80,978	50.2	166,078
10.2	45,407	30.2	81,647	51.0	169,214
10.3	45,692	30.3	82,316	51.2	172,481
11.0	45,975	31.0	82,987	52.0	175,745
11.1	46,271	31.1	83,680	52.2	179,138
11.2	46,571	31.2	84,373	53.0	182,531
11.3	46,875	31.3	85,068	53.2	186,097
12.0	47,170	32.0	85,761	54.0	189,663
12.1	47,486	32.1	86,498	54.2	191,126
12.2	47,791	32.2	87,230	55.0	192,588
12.3	48,100	32.3	87,970	55.2	196,348
13.0	48,410	33.0	88,705	56.0	200,104
13.1	48,749	33.1	89,465	56.2	204,055
13.2	49,093	33.2	90,225	57.0	208,004
13.3	49,426	33.3	90,987	57.2	212,108
14.0	49,759	34.0	91,745	58.0	216,210
14.1	50,092	34.1	92,548	58.2	220,504
14.2	50,430	34.2	93,354	59.0	224,793
14.3	50,770	34.3	94,157	59.2	229,275
15.0	51,105	35.0	94,959	60.0	233,754
15.1	51,463	35.1	95,786	60.2	238,401
15.2	51,828	35.2	96,610	61.0	243,043
15.3	52,179	35.3	97,437	61.2	247,927
16.0	52,534	36.0	98,264	62.0	252,813
16.1	52,916	36.1	99,127	62.2	257,898
16.2	53,299	36.2	99,988	63.0	262,983
16.3	53,675	36.3	100,850	63.2	268,288
17.0	54,052	37.0	101,713	64.0	273,593
17.1	54,435	37.1	102,624	64.2	279,120
17.2	54,827	37.2	103,531	65.0	284,647
17.3	55,211	37.3	104,442		
18.0	55,605	38.0	105,351		
18.1	56,001	38.1	106,284		



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

GRADO	EPU AL 01/01/2020	GRADO	EPU AL 01/01/2020	GRADO	EPU AL 01/01/2020
18.2	56,404	38.2	107,218		
18.3	56,800	38.3	108,155		
19.0	57,200	39.0	109,086		
19.1	57,632	39.1	110,066		
19.2	58,058	39.2	111,056		
19.3	58,479	39.3	112,042		

La Escala precedente es de aplicación para fijar las retribuciones, tanto en el ingreso o ascenso a los distintos cargos, como para la liquidación de los progresivos por antigüedad en el cargo o en el Banco, así como para la aplicación de las normas que se establecen en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 6º - CONCEPTOS BÁSICOS. A los efectos de la correcta aplicación e interpretación de las Normas Presupuestales se definen a continuación, los siguientes conceptos básicos.

A) **Escalafón** es el mayor agrupamiento de funcionarios en la estructura de cargos, realizado en atención a la naturaleza de las tareas que les corresponde desempeñar, a saber:

- Gerencial
- Administrativo
- Técnico - Profesional
- Informática
- Servicios y Oficios

B) **Serie** es el ordenamiento jerárquico de cargos de análoga naturaleza dentro de un escalafón, diferenciados entre sí por su nivel de complejidad jerárquica y responsabilidad.

Constituye la carrera que los funcionarios están habilitados a desarrollar dentro de un determinado escalafón, a saber:

- 1) Dentro de un cargo, por los respectivos progresivos.
- 2) Dentro de una serie, por el ascenso de cargos.

C) **Cargos** son el conjunto de tareas, deberes y responsabilidades encomendadas al titular de un puesto de trabajo, que las normas presupuestales definen en cantidad, grados de la escala patrón, series y escalafones.

Cada cargo significa en sus integrantes, preparación y aptitudes superiores a las necesarias para el servicio del cargo inferior.

D) **Escalón** El número y desarrollo de los escalones en cada cargo será determinado por estas normas, siendo el progresivo la diferencia entre escalones que normalmente se adjudica por cada período establecido en las mismas de servicio efectivo en el cargo, serie y escalafón.

No se computarán como servicio efectivo las licencias extraordinarias sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 7º- INGRESO AL CARGO. El ingreso de los funcionarios al Banco, se realizará siempre en el escalón inicial del cargo inicial de la Serie que corresponda.

ARTÍCULO 8º - ESTRUCTURA ESCALAFONARIA. Se establecen las siguientes series de cargos dentro de los respectivos escalafones, ordenados jerárquicamente:

ESCALAFÓN: GERENCIAL

SERIE: Gerencial

CARGOS:

- 1.- Jefe de Departamento
- 2.- Gerente de División
- 3.- Gerente de Área
- 4.- Gerente General

ESCALAFÓN: ADMINISTRATIVO

SERIE: Administración

CARGOS:

- 1.- Administrativo 3
- 2.- Administrativo 2
- 3.- Administrativo 1
- 4.- Ejecutivo 2
- 5.- Ejecutivo 1/Gerente 2 de Sucursal
- 6.- Gerente 1 de Sucursal
- 7.- Supervisor de Sucursales

ESCALAFÓN: TÉCNICO-PROFESIONAL

SERIE: Profesional

CARGOS:

- 1.- Profesional 2
- 2.- Profesional 1
- 3.- Supervisor Profesional

Esta Serie del Escalafón Técnico – Profesional comprenderá cargos que sólo podrán ser desempeñados por profesionales universitarios (con título expedido por la Universidad de la República o por Instituciones Universitarias habilitadas) en las áreas de conocimiento relativas a: Administración, Arquitectura, Ciencias Económicas, Economía y Finanzas, Jurídico – Notarial e Ingeniería. En caso de que el Banco requiera un



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

profesional no comprendido en estas áreas de conocimiento, podrá incluirlo siempre que se cuente con la aprobación de la O.N.S.C – O.P.P.

SERIE: Técnico

CARGO:

- 1.- Técnico

Esta serie del Escalafón Técnico – Profesional comprenderá cargos que sólo podrán ser desempeñados por profesionales universitarios (con título expedido por la Universidad de la República o por Instituciones Universitarias habilitadas) en las áreas de conocimiento relativas a Administración, Estadística, Jurídico – Notarial, Comunicación, Marketing, Sociología, Recursos Humanos, Psicología y Archivología. En caso de que el Banco requiera un profesional universitario no comprendido en estas áreas de conocimiento, podrá incluirlo siempre que se cuente con la aprobación de la O.N.S.C y O.P.P.

ESCALAFÓN: SERVICIOS Y OFICIOS

SERIE: Servicios y Oficios Casa Central

CARGOS:

- 1.- Asistente 2
- 2.- Asistente 1

SERIE: Supervisión

CARGO:

- 1.- Encargado de Servicios
- 2.- Supervisor General

ESCALAFÓN: INFORMÁTICA

SERIE: Informática

CARGOS:

- 1.- Operador 2
- 2.- Operador 1
- 3.- Técnico Informática
- 4.- Encargado / Analista Informática

Este Escalafón comprenderá los cargos que sólo puedan ser desempeñados por quienes posean una especialización en materia informática.

ARTÍCULO 9º - ESTRUCTURA DE CARGOS QUE SE ELIMINAN AL VACAR. En los casos de los cargos que se migraron en 2014 a Gerente 2 de Sucursal, Administrativo 3 y Jefe de Departamento generando una diferencia de grados, se abonará esa diferencia como complemento salarial a efectos de respetar la situación retributiva de los mismos.

Para la migración del Ayudante Técnico de 2da. a Administrativo 3 efectuada en 2014 se mantendrá la escala establecida en el artículo 9.1 de las Normas Presupuestales 2004, recogiendo los criterios generales del Convenio Colectivo del 26 de diciembre de 2012, por lo que podrá acceder a los siguientes grados de la EPU siempre que cuente con calificación habilitante:

Años en el Banco	Grados de la Escala Patrón	Años en el Banco	Grados de la Escala Patrón	Años en el Banco	Grados de la Escala Patrón
17	26	30	34.2	43	40.2
18	27	31	35	44	41
19	28	32	35.2	45	41.2
20	29	33	36	46	42
21	30	34	36.2	47	42.2
22	30.2	35	37	48	43
23	31	36	37.2	49	43.2
24	31.2	37	38	50	44
25	32	38	38.2	51	44.2
26	32.2	39	39	52	45
27	33	40	39.1	53	45.2
28	33.2	41	39.2	54	46
29	34	42	40		

En el caso de los migrados en 2014, se eliminan con el egreso de la persona que lo ocupa.

ARTÍCULO 10º- FUNCIONES CONTRATADAS. Se prevén dos funciones contratadas destinadas a asesoría directa de la Gerencia General (Profesionales: grado 45 o Especialistas no profesionales: grado 32) y una de Especialista en seguridad (grado 32) con funciones de supervisión, dirección y planificación de las tareas vinculadas a la seguridad integral de la Institución dependiente de la unidad que tenga a cargo dicho cometido. Estas funciones contratadas serán llenadas por medio de llamado abierto. A partir de la suscripción de los correspondientes contratos de función pública y durante su vigencia, les serán de aplicación las disposiciones del Estatuto del funcionario del BHU.

ARTÍCULO 11º - BECAS Y PASANTÍAS. Autorízase al Banco Hipotecario del Uruguay a conceder hasta un total de 23 cargos para becas y pasantías en los términos y condiciones dispuestas por la Ley N°18.719 y modificativas y para becas de trabajo en los términos dispuestos por la Ley N°19.133 y modificativas, a cuyos efectos se prevén los créditos presupuestales correspondientes con cargo al objeto de gasto 057.001.

ARTÍCULO 12º - ESCALAFÓN ADMINISTRATIVO. El personal del Escalafón Administrativo del Banco Hipotecario del Uruguay podrá acceder a medio grado adicional cada año, siempre que cuente con calificación habilitante y el escalón de cobro resultante no supere el escalón inmediato anterior al cargo



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

inmediato superior a excepción del cargo Administrativo 3, que podrá correr hasta el grado 24, siendo el grado 5 el de inicio y el grado 46 el máximo del escalafón. El corrimiento indicado tendrá las siguientes excepciones:

1)

Serie	Años con calificación habilitante en el escalafón	Escalón o grado de la Escala Patrón
Casa Central	25 años	17.2
	26 años	18.2
	27 años	19.2

2) De acuerdo a lo establecido en la cláusula vigésimo octavo, punto vi, del Convenio Colectivo del 26 de diciembre de 2012, el personal del Escalafón Administrativo cuyo ingreso fuera anterior al 16 de mayo de 2012 podrá correr al menos 5 escalones en la EPU vigente en diciembre de 2011 siempre que no superen el grado 46.

Se establece el ordenamiento de las remuneraciones mensuales de los siguientes cargos siempre que se cuente con calificación habilitante:

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Grados o escalón de la Escala Patrón
ADMINISTRATIVO 3	INGRESO	5
	1 año	5.2
	2 años	6
	3 años	6.2
	4 años	7
	5 años	7.2
	6 años	8
	7 años	8.2
	8 años	9
	9 años	9.2
	10 años	10
	11 años	10.2
	12 años	11
	13 años	11.2
	14 años	12
	15 años	12.2
	16 años	13
	17 años	13.2

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Grados o escalón de la Escala Patrón
	18 años	14
	19 años	14.2
	20 años	15
	21 años	15.2
	22 años	16
	23 años	16.2
	24 años	17
	25 años	17.2
	26 años	18.2
	27 años	19.2
	28 años	20
	29 años	20.2
	30 años	21
	31 años	21.2
	32 años	22
	33 años	22.2
	34 años	23
	35 años	23.2
	36 años	24
ADMINISTRATIVO 2	INGRESO	15
	1 año	15.2
	2 años	16
	3 años	16.2
	4 años	17
	5 años	17.2
	6 años	18
	7 años	18.2
	8 años	19
	9 años	19.2
	10 años	20
	11 años	20.2
	12 años	21
	13 años	21.2
	14 años	22



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Grados o escalón de la Escala Patrón
	15 años	22.2
	16 años	23
	17 años	23.2
	18 años	24
	19 años	24.2
	20 años	25

Se establece la remuneración mensual de los siguientes cargos los que podrán acceder a lo establecido en el inciso 1 del presente artículo:

ADMINISTRATIVO 1	ÚNICO	28
EJECUTIVO 2	ÚNICO	36
EJECUTIVO 1/ GERENTE 2 SUCURSAL	ÚNICO	41
GERENTE 1 DE SUCURSAL	ÚNICO	46
SUPERVISOR DE SUCURSALES	ÚNICO	48

ARTÍCULO 13° - ESCALAFÓN GERENCIAL. Se establece el siguiente ordenamiento de las remuneraciones del personal del Escalafón Gerencial del Banco Hipotecario del Uruguay.

El personal de los cargos: Jefe de Departamento
Gerente de División
Gerente de Área
Gerente General

de la serie GERENCIAL, percibirá una remuneración mensual con ajuste a los grados que se indican de la Escala Patrón:

Cargo	Años en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
JEFE DE DEPARTAMENTO	ÚNICO	50
GERENTE DE DIVISIÓN	ÚNICO	55
GERENTE DE ÁREA	ÚNICO	59
GERENTE GENERAL	ÚNICO	65

Las funciones de Defensor del Cliente y Oficial de Cumplimiento serán desempeñadas por funcionarios con cargo de Jefe de Departamento.

La función de Asesor Letrado de Directorio será desempeñada por un funcionario con cargo de Gerente de División.

ARTÍCULO 14° - ESCALAFÓN TÉCNICO-PROFESIONAL. Se establece el siguiente ordenamiento de las remuneraciones del personal del Escalafón Técnico-Profesional.

14.1) El personal de los cargos: Profesional 2
Profesional 1

de la Serie PROFESIONAL, percibirá una remuneración mensual y podrá acceder cada dos años, a un escalón adicional, según la siguiente Escala Patrón:

Cargo	Años en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
PROFESIONAL 2	INGRESO	36
	2 años	37
	4 años	38
	6 años	39
	8 años	40
PROFESIONAL 1	INGRESO	45
	2 años	46
	4 años	47
	6 años	48
	8 años	49

Este mecanismo de asignación del grado se aplicará siempre que la evaluación de desempeño del funcionario lo permita, según lo establecido en la reglamentación correspondiente.

SUPERVISOR PROFESIONAL

ÚNICO

50

14.2) El personal del cargo Técnico de la Serie TÉCNICO, cuyo ingreso fuera anterior al 31 de diciembre de 2013, percibirá una remuneración mensual y podrá acceder cada año a un escalón adicional, según la siguiente Escala Patrón:

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
TÉCNICO	INGRESO	36
	1 año	36.2



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
	2 años	37
	3 años	37.2
	4 años	38
	5 años	38.2
	6 años	39
	7 años	39.2
	8 años	40
	9 años	40.2
	10 años	41
	11 años	41.2
	12 años	42
	13 años	42.2
	14 años	43
	15 años	43.2
	16 años	44

Este mecanismo de asignación del escalón o grado se aplicará siempre que la evaluación de desempeño del funcionario lo permita, según lo establecido en la reglamentación correspondiente. De acuerdo a lo establecido en la cláusula vigésimo octavo, punto vi, del Convenio Colectivo de 26 de diciembre de 2012, el personal del Escalafón Profesional, Serie Técnico, anterior al 16 de mayo de 2012 podrá correr al menos 5 escalones en la EPU vigente en diciembre de 2011, siempre que no superen el grado 44.

14.3) El personal del cargo Técnico de la Serie TÉCNICO, cuyo ingreso fuera posterior al 31 de diciembre de 2013, percibirá una remuneración mensual y podrá acceder cada año a un escalón adicional, según la siguiente Escala Patrón:

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
TÉCNICO	INGRESO	32
	1 año	32.2
	2 años	33
	3 años	33.2
	4 años	34
	5 años	34.2
	6 años	35
	7 años	35.2

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
	8 años	36
	9 años	36.2
	10 años	37
	11 años	37.2
	12 años	38
	13 años	38.2
	14 años	39
	15 años	39.2
	16 años	40

Este mecanismo de asignación del escalón o grado se aplicará siempre que la evaluación de desempeño del funcionario lo permita, según lo establecido en la reglamentación correspondiente.

ARTÍCULO 15° - ESCALAFÓN DE SERVICIOS Y OFICIOS. Se establece, el siguiente ordenamiento de las remuneraciones mensuales del personal del Escalafón Servicios y Oficios.

	Años con calificación habilitante en el Escalafón	Escalón o grado de la Escala Patrón
	INGRESO	5
	1 año	5.2
	2 años	6
	3 años	6.2
	4 años	7
	5 años	7.2
	6 años	8
	7 años	8.2
	8 años	9
	9 años	9.2
	10 años	10
	11 años	10.2
	12 años	11
	13 años	11.2
	14 años	12
	15 años	12.2
	16 años	13



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Años con calificación habilitante en el Escalafón	Escalón o grado de la Escala Patrón
17 años	13.2
18 años	14
19 años	14.2
20 años	15
21 años	15.2
22 años	16
23 años	16.2
24 años	17
25 años	17.2
26 años	18
27 años	18.2
28 años	19
29 años	19.2
30 años	20
31 años	20.2
32 años	21
33 años	21.1
34 años	21.2
35 años	21.3
36 años	22
37 años	22.1
38 años	22.2
39 años	22.3
40 años	23
41 años	23.1
42 años	23.2

15.1º) El personal de los distintos cargos del presente escalafón, salvo el perteneciente al Asistente 2 que podrá correr hasta el grado 18.2, podrá acceder cada año a un escalón adicional de la escala siempre que el escalón de cobro resultante no haya superado el escalón inmediato anterior al cargo inmediato superior y la evaluación de desempeño supere el mínimo habilitante que establezca la reglamentación.

De acuerdo a lo establecido en la cláusula vigésimo octavo, punto vi, del Convenio Colectivo del 26 de diciembre de 2012, el personal del Escalafón de Servicios y Oficios anterior al 16 de mayo de 2012 podrá correr al menos 5 escalones en la EPU vigente en diciembre de 2011, siempre que no superen el grado 23.2.

15.2º) El personal de los cargos Asistente 2 y Asistente 1, de la Serie SERVICIOS Y OFICIOS DE CASA CENTRAL, percibirá una remuneración mensual y, siempre que la evaluación por desempeño supere el mínimo habilitante que establezca la reglamentación, podrá acceder a un escalón adicional de las escalas siguientes:

Cargo	Años con c Cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
ASISTENTE 2	INGRESO	5
	1 año	5.2
	2 años	6
	3 años	6.2
	4 años	7
	5 años	7.2
	6 años	8
	7 años	8.2
	8 años	9
	9 años	9.2
	10 años	10
	11 años	10.2
	12 años	11
	13 años	11.2
	14 años	12
	15 años	12.2
	16 años	13
	17 años	13.2
	18 años	14
	19 años	14.2
	20 años	15
	21 años	15.2
	22 años	16
	23 años	16.2
	24 años	17
	25 años	17.2
	26 años	18
	27 años	18.2
ASISTENTE 1	INGRESO	15
	1 año	15.2



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Cargo	Años con c Cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
	2 años	16
	3 años	16.2
	4 años	17
	5 años	17.2
	6 años	18
	7 años	18.2

15.3º) El personal de los Cargos Supervisor General y Encargado de Servicios de la Serie SUPERVISIÓN, percibirán una remuneración mensual con ajuste a los Grados que se indican de la Escala Patrón:

Cargo	Años con calificación habilitante en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
SUPERVISOR GENERAL	ÚNICO	41
ENCARGADO DE SERVICIOS	ÚNICO	32

15.4) Sólo en el caso de quienes al 1/1/2010 percibieran compensaciones por el desempeño de las tareas que se detallan a continuación, la remuneración básica se integrará además del importe equivalente a los escalones de sus respectivas escalas, por los siguientes adicionales:

- Personal afectado a la Imprenta que cumpla funciones de Tipógrafo, Linotipista e Impresor en Offset: escala D

Al momento de dejar de cumplir las tareas detalladas, cesará definitivamente el derecho a percibir estos adicionales.

La escala retributiva será la siguiente:

Escalón del cargo	Grados de la escala D
12	16
12.2	16.2
13	17
13.2	17.2
14	18
14.2	18.2
15	19
15.2	19.2
16	20
16.2	20.2
17	21
17.2	21.1
18	21.2
18.2	21.3

Escalón del cargo	Grados de la escala D
19	22
19.2	22.1
20	22.2
20.2	22.3
21	23
21.1	23.1
21.2	23.2
21.3	24
22	24.2
22.1	25
22.2	25.2
22.3	26
23	26.2
23.1	27
23.2	27.2

ARTÍCULO 16° - ESCALAFÓN INFORMÁTICA. Se establece el siguiente ordenamiento de las remuneraciones del personal del Escalafón Informática.

El personal de los cargos:

Operador 2
Operador 1
Técnico Informática
Encargado / Analista Informática

de la serie INFORMÁTICA, percibirá una remuneración mensual según la siguiente Escala Patrón:

Cargo	Años en el cargo	Escalón o grado de la Escala Patrón
OPERADOR 2	ÚNICO	28
OPERADOR 1	ÚNICO	36
TÉCNICO INFORMÁTICA	ÚNICO	41
ENC. / AN. INFORMÁTICA	ÚNICO	45

ARTÍCULO 17° - PERSONAL DE DIRECCIÓN. El personal de dirección del Instituto se integra con los funcionarios que ocupan los cargos establecidos en el Escalafón Gerencial.

ARTÍCULO 18° - CAMBIOS DE CARGOS. 18.1) Los ascensos se realizarán por concurso de méritos y antecedentes o de oposición y méritos, de acuerdo con la reglamentación respectiva.

18.2) El ingreso a los nuevos cargos de los funcionarios promovidos de acuerdo al numeral anterior, se efectuará en el escalón inicial de los mismos, salvo en los casos previstos en el artículo 17.3. En los casos



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

en que, producto de un ascenso, el grado EPU correspondiente al nuevo cargo sea mayor al que le correspondería por su antigüedad, se mantendrá el criterio de cómputo del corrimiento a razón de un escalón por año (escala vigente a diciembre de 2011), hasta que el grado de la EPU que le corresponda por su antigüedad se iguale al del nuevo cargo. A partir de ese momento, se le aplicará el mecanismo general de corrimiento automático en la EPU.

Esto se aplicará tanto a los nuevos ascensos como a aquellos que se produjeron antes de la celebración del acuerdo de Banca Oficial de fecha 16 de mayo de 2012, cuyo contenido se recoge en el convenio de fecha 26 de diciembre de 2012 (Acta interpretativa del 5 de junio de 2015 ante el MTSS).

18.3) Las remuneraciones de los funcionarios que cambien de escalafón y/o cargo, se calcularán por la escala correspondiente al cargo asignado que coincida con el sueldo que tenían en el cargo anterior.

En caso de no existir grado coincidente, se les ubicará en el inmediato superior. Los progresivos futuros serán de aplicación a partir del momento en que el funcionario alcance, por el cumplimiento del servicio efectivo en el nuevo cargo, la antigüedad correspondiente al grado asignado. La ubicación en el cargo determinada de acuerdo al criterio precedente, será solamente a los efectos de la remuneración. Para las promociones, se computará únicamente la antigüedad real en el nuevo escalafón y/o cargo.

ARTÍCULO 19° - ANTIGÜEDAD PERSONAL TÉCNICO. A los funcionarios que anteriormente al ingreso al escalafón Técnico-Profesional desempeñaron otros cargos presupuestados en el Banco, se les computará, al solo efecto de la aplicación de progresivos:

a) El 50% del tiempo transcurrido entre la asignación de la compensación por desempeñar tareas en las que apliquen los conocimientos de su profesión, y su designación en comisión para el desempeño de un cargo previsto en el Escalafón Técnico-Profesional, o en el propio cargo.

b) El 100% del tiempo transcurrido entre la designación en comisión para el desempeño de un cargo previsto en el escalafón Técnico-Profesional, y su designación en un cargo de dicho escalafón.

En todos los casos se computarán las antigüedades correspondientes a la profesión por la cual es designado.

ARTÍCULO 20° - VIGENCIA DE LAS RETRIBUCIONES. Las retribuciones otorgadas de acuerdo a estas normas, excepto las correspondientes a sueldos, asignación de funciones y subrogaciones, tendrán vigencia a los efectos de su liquidación, a partir del 1° del mes siguiente a la fecha de la resolución que decida las mismas.

Las correspondientes a sueldos, asignación de funciones y subrogaciones, tendrán vigencia a efectos de su liquidación, a partir de la fecha de la resolución que las disponga.

ARTÍCULO 21° - LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO. A los efectos de la antigüedad y aumento progresivo, será deducido el período de tiempo utilizado por los funcionarios en licencia sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 22° - ESPECIALISTAS EN PROCESAMIENTO AUTOMÁTICO DE DATOS. **22.1)** Los funcionarios acreditados como especializados en procesamiento automático de datos que al 31/12/2009 percibían la presente compensación, tendrán asignada como retribución mensual, la correspondiente al escalón del escalafón, serie y cargo al que pertenecen más una compensación a los grados que se indican de la Escala Patrón:

Nivel	Cupo	Función	Grado
	1	Operador de Sistemas A	7
	1	Técnico en Electrónica	33

22.2) Para los casos en que los cargos previstos en la estructura definitiva del Escalafón Informática que se aprueba en el presente decreto, sean provistos por funcionarios que al 31/12/09 percibían las compensaciones referidas en 22.1), se establece que la diferencia entre la retribución mensual correspondiente al grado de su cargo en dicha estructura y el monto que percibían por el cargo y compensación anteriores, quedará fija como compensación personal y será absorbida por los futuros aumentos salariales.

ARTÍCULO 23° – SEMANA MÓVIL. Los funcionarios que, por resolución de la Gerencia General, deban desempeñar sus funciones en el régimen de semana móvil, percibirán como máximo una compensación equivalente al 20% (veinte por ciento) del importe que determina el escalón de la Escala Patrón Única que tengan asignados por aplicación de estas disposiciones presupuestales, con ajuste a la reglamentación dictada a tal efecto. Dicho complemento no podrá superar el 20% (veinte por ciento) del importe correspondiente al Grado 36 de la Escala Patrón Única y la suma del valor del escalón de la Escala Patrón que tengan asignado más el de la presente compensación no podrá superar el del grado 46. Se abonará en forma proporcional al período correspondiente a la efectiva asignación de funciones en régimen de semana móvil. Esta compensación no será incluida para el cálculo de horas extras. Este complemento se abonará como máximo a 5 funcionarios

ARTÍCULO 24° – SOPORTE CONTINUO. Los funcionarios pertenecientes al Área Operaciones y Tecnología de la Información (máximo 3) que sean designados para cumplir tareas de soporte continuo, percibirán como máximo una compensación equivalente al 30% (treinta por ciento) del importe que determina el escalón de la Escala Patrón Única que tengan asignados por aplicación de estas disposiciones presupuestales, con ajuste a la reglamentación dictada al efecto. Dicho complemento no podrá superar el 30% (treinta por ciento) del importe correspondiente al Grado 36 de la Escala Patrón Única, a la vez que la suma del valor del Escalón de la Escala Patrón que tengan asignado más el de la presente compensación no podrá superar el del grado 50 en el caso de Tecnología de la Información y del grado 43 en el caso de Servicios Generales. Se abonará en forma proporcional al período correspondiente a la efectiva asignación de tareas de soporte técnico continuo. Los funcionarios que perciban este complemento se entiende que se encuentran a la orden del Banco durante el período de asignación. Esta compensación no será incluida para el cálculo de horas extras.

ARTÍCULO 25° - ALTOS EJECUTIVOS. Los egresados de los Cursos de Formación de Altos Ejecutivos de la Administración Pública que desarrolla la Oficina Nacional de Servicio Civil percibirán una compensación del 15% sobre sus remuneraciones por todo concepto, excluyendo los beneficios sociales y la prima por antigüedad.

Esta compensación no podrá ser inferior a media Base de Prestaciones y Contribuciones, ni superior a una



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Base de Prestaciones y Contribuciones, sin perjuicio de los topes legales vigentes en la materia.

ARTÍCULO 26° - PROFESIONALES SIN CARGO TÉCNICO. Los funcionarios que posean título profesional universitario, que presten servicios en dependencias del Banco y que, por disposición del Directorio, desempeñen tareas en las que apliquen los conocimientos de su profesión, percibirán, siempre que el Directorio expresamente lo autorice, un complemento sobre la remuneración que les correspondiere por la escala aplicable de \$ 13.706 (valores enero 2020) para las profesiones incluidas en la Serie Profesional y de \$ 10.109 (valores enero 2020) para las profesiones incluidas en la Serie Técnico.

Dicho complemento se adicionará a la remuneración que corresponda por aplicación de estas normas, computándose por una sola profesión. Si el funcionario beneficiario de este complemento fuera designado formalmente por el Directorio en comisión para el desempeño de un cargo previsto en el Escalafón Técnico-Profesional, se optará por el mecanismo de pago que más convenga al mismo, según lo siguiente: a) pasará a regular su sueldo por la escala correspondiente al cargo que desempeñe, hasta el cese del interinato, dejando de percibir el complemento por especialización previsto en este artículo o b) seguirá percibiendo el mismo grado de la Escala Patrón en base a su propia situación presupuestal, más el complemento por especialización previsto en este artículo, sin perjuicio de la función que desempeñe en comisión en el cargo del Escalafón Técnico-Profesional.

La remuneración resultante no podrá exceder a la que percibirían si revistaran en el Escalafón Técnico-Profesional.

ARTÍCULO 27° - CONTADORES DELEGADOS DEL TRIBUNAL DE CUENTAS. Los funcionarios de la Serie Profesional que, además de las funciones inherentes al cargo que ocupan, sean designados por el Tribunal de Cuentas en calidad de Contadores Delegados, percibirán un complemento sobre la remuneración que les correspondiera por la escala aplicable, igual al establecido en el art. 26° para las profesiones incluidas en la Serie Profesional. Este complemento se abonará exclusivamente por los períodos en que efectivamente cumplan dicha función, no pudiendo superarse el pago simultáneo de 4 compensaciones.

ARTÍCULO 28° - ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE INTERÉS PARA EL BANCO. Los funcionarios de los Escalafones Administrativo, de Servicios y Oficios y de Informática que cursen estudios universitarios en las áreas de conocimiento: Administración, Arquitectura, Ciencias Económicas, Economía y Finanzas, Jurídica-Notarial e Ingeniería, percibirán un complemento sobre la remuneración que les correspondiere por la escala aplicable, en la forma determinada por la reglamentación.

La partida mensual por materia aprobada se calculará en función del cociente que resulte de dividir la suma equivalente al 60% de la compensación establecida en el artículo 27° (según la profesión de que se trate), entre la cantidad de materias o créditos previstas en cada Plan de Estudios.

ARTÍCULO 29° - COMPLEMENTO GERENTES DE SUCURSAL. Los funcionarios afectados a sucursales en funciones de Gerente 1 de Sucursal y Gerente 2 de Sucursal que de acuerdo a las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos, cumplan su tarea realizando gestiones que impliquen movilizarse fuera de la sucursal, percibirán una partida diaria equivalente a la dispuesta en el Artículo 32. Quienes perciban esta compensación diaria no podrán percibir simultáneamente la del Artículo 32.

ARTÍCULO 30° - HORARIO NOCTURNO. Los funcionarios que cumplan tareas en horario nocturno, entre las 21:00 y las 6:00 horas del día siguiente, percibirán una compensación mensual equivalente al 30% (treinta por ciento) del valor del escalón de la Escala Patrón Única que tengan asignados por aplicación de estas disposiciones presupuestales.

Dicha compensación se abonará en forma proporcional a las horas trabajadas dentro de ese horario y no podrá superar el 30% (treinta por ciento) –proporcional– del importe correspondiente al Grado 36 de la Escala Patrón Única, abonándose a funcionarios hasta el cargo de Ejecutivo 2, Técnico Informático o Supervisor General de sus respectivas series de cargos.

Si se realizaran horas extras por parte de funcionarios que perciban este complemento, en ningún caso se considerará el mismo para el cálculo de dichas horas.

Si se plantearan situaciones que hicieran necesario ampliar las excepciones a esta norma, en cuanto a quienes pueden realizar horario nocturno (de acuerdo al cargo o Grado de la Escala Patrón Única según corresponda), las mismas deberán ser autorizadas por la Gerencia General con la previa fundamentación del servicio correspondiente. En ningún caso el complemento puede superar los topes establecidos en la presente norma.

Este complemento se abonará exclusivamente por los periodos en que efectivamente cumplan dicha función, no pudiendo superarse el pago simultáneo de 10 compensaciones.

ARTÍCULO 31° - CAJEROS Y CONDUCTORES DE FONDOS. Los funcionarios que tengan asignadas en forma permanente tareas de Cajero o Conductor de Fondos percibirán un complemento de 4 grados a la Escala Patrón, que se adicionarán al que presupuestalmente tengan asignado por su cargo.

Por este procedimiento no se podrá superar el grado 36 de la Escala Patrón, aplicándose en consecuencia la siguiente escala retributiva:

Escalafón Administrativo

Grados de la categoría	Grados de la escala c/4 grados
5	9
5.2	9.2
6	10
6.2	10.2
7	11
7.2	11.2
8	12
8.2	12.2
9	13
9.2	13.2
10	14
10.2	14.2
11	15
11.2	15.2
12	16
12.2	16.2
13	17

Grados de la categoría	Grados de la escala c/4 grados
20.2	24.2
21.2	25.2
22	26
22.2	26.2
23	27
23.2	27.2
24	28
24.2	28.2
25	29
25.2	29.2
26	30
26.2	30.2
27	31
27.2	31.2
28	32
28.2	32.2
29	33



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Grados de la categoría	Grados de la escala c/4 grados
13.2	17.2
14	18
14.2	18.2
15	19
15.2	19.2
16	20
16.2	20.2
17	21
17.2	21.2
18	22
18.2	22.2
19	23
19.2	23.2
20	24

Grados de la categoría	Grados de la escala c/4 grados
29.2	33.2
30	34
30.2	34.2
31	35
31.2	35.2
32	36
32.2	36
33	36
33.2	36
34	36
34.2	36
35	36
35.2	36

Sólo se podrán asignar tareas de Cajero o Conductor de Fondos a funcionarios con cargo de Administrativo 1, Administrativo 2 o Administrativo 3 de la Serie Administración, exceptuando al Cajero de Valores, que podrá tener cargo de Ejecutivo 3 perteneciente a la Serie Administración.

ARTÍCULO 32° - QUEBRANTOS DE CAJA. Los quebrantos de caja se liquidarán en función del nivel retributivo vigente para el grado 32 de la Escala Patrón, con ajuste a lo que determine la reglamentación respectiva.

ARTÍCULO 33° - PRIMA POR ANTIGÜEDAD. A los funcionarios se les abonará una prima por antigüedad, por cada año en la actividad pública o bancaria. Dicha prima asciende a \$ 348 a valores de enero 2020.

Para su cálculo se determinará la antigüedad del funcionario al 1° de enero, realizándose el cómputo por años civiles enteros.

ARTÍCULO 34° - HORAS EXTRAS.

Autorización – La realización de trabajo en horario extraordinario será autorizada únicamente para tareas excepcionales, imprevistas, urgentes y que resulten imprescindibles para el normal funcionamiento de los servicios, según lo dispuesto por el Decreto 159/02 de 30/4/2002.

Valor de la hora - La retribución del valor unitario de la hora extra, calculado sobre el importe que, de acuerdo a la Escala Patrón y la prima por antigüedad, le corresponde al funcionario por aplicación de estas disposiciones presupuestales, será: días hábiles 0,74% y días no hábiles 0,98%.

La liquidación del horario extraordinario se hará teniendo en cuenta lo dispuesto por el convenio salarial celebrado el 18/4/91 entre el Poder Ejecutivo, los Bancos Oficiales y la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay que entró en vigencia el 1/5/91, y el celebrado el 26 de diciembre de 2012.

Días hábiles - El régimen de trabajo en horas extras no podrá exceder de dos horas diarias o cuarenta horas mensuales de acuerdo al régimen horario que el funcionario realiza en el Banco.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, los respectivos jefes podrán autorizar un régimen excepcional cuando no se pueda disponer del personal extra necesario y se comprometa la realización de

trabajos que por sus características técnicas o de urgencia se considere imprescindible ejecutar.

Días inhábiles - El trabajo en régimen de horas extras durante los días inhábiles no podrá ser superior a las cuatro horas diarias, que se imputarán para el cálculo del límite máximo mensual establecido precedentemente.

Sólo podrán realizar horas extras en este caso aquellos funcionarios que en la semana inmediata anterior hubieran cumplido normalmente la jornada ordinaria de trabajo, excepto en los casos en que hayan gozado de licencia por enfermedad.

La resolución disponiendo el trabajo en régimen de horas extras corresponderá a los jerarcas respectivos y deberá realizarse en cada ocasión en que sea necesaria la realización de horas extras en los días inhábiles.

El importe que se abone por horas extras mensualmente sumado al resto de las partidas salariales que perciba el funcionario, no podrá superar el equivalente al Grado 46 de la Escala Patrón Única. No estarán comprendidas en las partidas salariales a considerar: las retroactividades (excepto las correspondientes a horas extras) los complementos por horario nocturno, semana móvil o docencia, el aguinaldo, el salario vacacional ni la remuneración por cumplimiento de metas.

Los funcionarios con nivel retributivo equivalente o superior al Grado 46 de la Escala Patrón Única, se encuentran a la orden del Banco, siendo este régimen incompatible con el cobro de horas extras.

ARTÍCULO 35° - SUBROGACIÓN. Los funcionarios a los que, por resolución expresa del Directorio, se les asignen funciones correspondientes a un cargo de mayor nivel del que revistan presupuestalmente, que esté acéfalo por ausencias circunstanciales o definitivas de sus titulares, percibirán, siempre que ocupen el mismo por un lapso continuo no inferior a dos meses desde la fecha de su designación, una compensación equivalente a la diferencia entre el sueldo inicial que tiene asignado el cargo cuyas funciones se le adjudiquen y el sueldo que percibe el funcionario de acuerdo con su situación presupuestal. El pago de la compensación se hará efectivo a partir de los 60 días del acto administrativo que la hubiere dispuesto.

Las subrogaciones no podrán extenderse más allá de los 180 días de producida la vacante. Quedan exceptuadas del plazo fijado aquellas situaciones en las cuales no pueda proveerse la titularidad definitiva. Las subrogaciones podrán disponerse para suplir las ausencias en los siguientes Cargos:

Escalafón	Serie	Cargo
Gerencial	Gerencial	Gerente General
		Gerente de Área
		Gerente de División
		Jefe de Departamento
Administrativo	Administración	Supervisor de Sucursales
		Gerente 1 de Sucursal
Servicios y Oficinas	Supervisión	Supervisor General
		Encargado de Servicios



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

ARTÍCULO 36° - AGUINALDO. A los funcionarios se les abonará una retribución anual complementaria por concepto de 13er. SUELDO, que se liquidará de acuerdo con lo establecido en el artículo 38°, literal a) del Decreto 353/994 del 10/8/94 (Estatuto del Funcionario) y en el numeral noveno del Convenio Colectivo-Sector Financiero Oficial del 26 de diciembre de 2012.

En el mes de junio se liquidará el 13er. sueldo generado del 1° de diciembre al 31 de mayo.

ARTÍCULO 37° - PRODUCTIVIDAD LEY N°16.127. El personal de la Institución que estuviera activo al 18/2/91, percibirá, en concepto de productividad, una partida mensual. La misma resulta de la distribución de las economías derivadas del retiro voluntario de funcionarios al amparo de las disposiciones de la Ley N° 16.127 de 7/8/1990 y de lo dispuesto en el numeral 9 del Acta del 14/3/1991 del Convenio de Equiparación Salarial entre la Banca Oficial y Privada.

ARTÍCULO 38° - BENEFICIOS SOCIALES. Los beneficios sociales del personal estarán fijados en los siguientes importes (valores 1/1/2020):

- A) ASIGNACIONES FAMILIARES
Se aplica el régimen establecido en las Leyes Nros. 15.084 y 16.697 de fechas 28/11/80 y 25/4/95 respectivamente.
- B) PRIMA POR HOGAR CONSTITUIDO
Se aplica el régimen de la Administración Central.
- C) PRIMA POR MATRIMONIO
\$ 5.284
- D) PRIMA POR NACIMIENTO
\$ 5.284

ARTÍCULO 39° - ASISTENCIA MÉDICA INTEGRAL. 39.1) El Banco efectuará el reintegro mensual por gastos médicos de cobertura total, correspondientes al núcleo familiar de los funcionarios y ex-funcionarios jubilados o fallecidos de conformidad con lo expresado en la Resolución de Directorio del 13 de setiembre de 1972 (Acta N° 12000, Res.55), los convenios colectivos de trabajo, la ley N° 18.211 de 5 de diciembre de 2007, el decreto 176/2008 de 25 de marzo de 2008, modificativos y complementarios, según el siguiente detalle: cuota beneficiario SNIS \$ 1.440, valores enero de 2020, a cuyos efectos se prevén los créditos presupuestales respectivos en los objetos de gasto 064.000 – Contribución por Asistencia Médica y 571.000 – Jubilados. Quedan exceptuados de este régimen los integrantes del Directorio.

39.2) Los funcionarios y ex funcionarios jubilados gozarán del beneficio de asistencia médica integral, el que será provisto conforme a lo dispuesto en el acta del 26 de setiembre de 2016 por el cual se renovó el Convenio Colectivo – Sector Financiero Oficial, suscrito el 26 de diciembre de 2012 y las actas específicas que se firmen al respecto.

A estos efectos se prevé un crédito presupuestal en el objeto del gasto 283.000.

Este crédito presupuestal podrá ampliarse a efectos de cubrir la totalidad de los gastos emergentes de lo convenido en las actas específicas antes mencionadas.

ARTÍCULO 40° - PARTIDAS ESPECIALES. El Banco otorgará partidas –mediante la presentación de la respectiva documentación respaldante - a sus funcionarios según lo establecido en el Convenio Colectivo y las reglamentaciones correspondientes, por concepto de guardería, psicoterapia, psicodiagnóstico, odontología, prótesis y órtesis, audífonos, tratamiento de adicciones, reintegro de boletos, así como por concepto de lentes, en este último caso al funcionario y su núcleo familiar.

ARTÍCULO 41° - SALARIO VACACIONAL. Los funcionarios del Banco tendrán derecho a percibir según lo dispuesto por el artículo 38 del Estatuto del Funcionario y el numeral décimo noveno del Convenio Colectivo-Sector Financiero Oficial del 26 de diciembre de 2012 una partida anual para el mejor goce de su licencia reglamentaria. La misma se abonará según la reglamentación vigente a tales fines.

ARTÍCULO 42° - CAPACITADORES INTERNOS. Los funcionarios acreditados formalmente como capacitadores A (responsables y coordinadores de cursos) y B (exclusivamente dictarán cursos) percibirán un complemento por docencia equivalente a \$ 891 y \$ 594 respectivamente (valores de enero/2020) por hora efectiva de dictado de curso fuera del horario base, pudiendo percibir un complemento equivalente al 25% de las horas, según lo establezca la reglamentación respectiva por concepto de preparación y programación.

El desempeño de la función del capacitador no implicará vínculo funcional con el sector especializado de la División Capital Humano, teniendo carácter transitorio desde el inicio al final del curso, exclusivamente por las horas que éste requiera. Estas horas no podrán retribuirse, además, con la compensación por horas extras establecidas en el artículo 34 de estas disposiciones.

Este complemento comprenderá dictado de cursos no especializados y especializados.

La asignación de cursos a capacitadores, horas a dictar y demás condiciones inherentes a aquellos, serán estimadas, según el Plan Anual de Capacitación aprobado.

Esta compensación no será incluida para el cálculo de horas extras.

A tales fines se prevé un crédito presupuestal en el objeto de gasto 042.026 – Compensación Docente.

ARTÍCULO 43° - ASIGNACIÓN DE FUNCIONES. El Directorio podrá asignar funciones de cargos pertenecientes al Escalafón Gerencial, del Cargo Supervisor Profesional de la Serie Profesional del Escalafón Técnico Profesional y de los Cargos Supervisor General y Encargado de Servicios de la Serie Supervisión del Escalafón de Servicios y Oficios. Para el caso del Cargo Ejecutivo 1 del Escalafón Administrativo podrá asignar funciones cuando exista un único cargo del Escalafón Gerencial con desempeño efectivo en su línea de mando. Los funcionarios a los que se les asignen funciones percibirán como complemento, mientras dure el desempeño de éstas, la diferencia retributiva entre su situación presupuestal y la correspondiente al sueldo del cargo cuya función le fuera asignada.

ARTÍCULO 44° - PERSONAL DE CONFIANZA DEL DIRECTORIO. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley N° 17.556 de 18 de setiembre de 2002 y la Nota N° 015/C/03 de fecha 24 de marzo de 2003 de la OPP, autorícese al Directorio del Banco a disponer la contratación de personal de confianza en tareas de asesoría, secretaría, etc., hasta un monto mensual por Director que no supere el equivalente a una vez y media la remuneración de un Ministro de Estado, no pudiendo adicionar ninguna otra retribución en efectivo o en especie, a dichos contratos, tales como horas extras, compensaciones, productividad, participación en utilidades o fondos de participación.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

En el 2021 el Banco no ejecutará un importe mayor al 60% de lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley N° 17.556 y la Nota N° 015/C/03 de fecha 24 de marzo de 2003 de la OPP.

A tales fines se prevé un crédito presupuestal en el objeto de gasto 042.088 – Compensación desempeño secretaria.

ARTÍCULO 45° - AJUSTE DE PARTIDAS. 45.1) CONVENIO SALARIAL. El 1° de enero se efectuarán ajustes salariales que tendrán como propósito mantener el poder adquisitivo del salario de los funcionarios según lo dispuesto en los términos Quinto, Sexto, Séptimo y Octavo del Convenio Colectivo-Sector Financiero Oficial del 26 de diciembre de 2012 y el acta de acuerdo del 26 de setiembre de 2016. La negociación colectiva se regirá por la Ley N° 18.508 del 26 de junio de 2009. A tales efectos y de acuerdo con el artículo 10° de la citada norma, las negociaciones se iniciarán en el Consejo Superior de Negociación Colectiva (primer nivel) o a nivel sectorial o por rama (segundo nivel) según corresponda. No se abrirán negociaciones en el tercer nivel hasta que el Poder Ejecutivo agote las instancias del primer y segundo nivel.

45.2) Cada actualización de los ingresos y de las asignaciones presupuestales de los grupos de gastos e inversiones, se realizará ajustando los duodécimos de cada grupo para el período que resta hasta el fin del ejercicio, de forma de obtener al fin de éste las partidas presupuestales a precios promedio corrientes del año. Dichos ajustes se realizarán en función de los aumentos salariales dispuestos, de las variaciones estimadas del IPC y del tipo de cambio promedio para dicho período; que la OPP comunicará a los Entes Comerciales, Industriales y Financieros del Estado, en un plazo no mayor de 30 días.

El Directorio, a su vez, en un plazo no mayor de 30 días deberá elevar a la OPP la adecuación, a efectos de proceder a su previo informe favorable. Obtenido el mismo, regirán las partidas adecuadas, las que serán comunicadas por el Banco al Tribunal de Cuentas dentro de los 15 días subsiguientes para su conocimiento.

45.3) No son de carácter limitativo las partidas correspondientes a los objetos de gasto: 091.000 – Retribuciones de Ejercicios anteriores, 571.000 – Jubilados, Grupo 6 – Intereses y Otros gastos de la Deuda, Grupo 8 – Clasificador de Aplicaciones Financieras, y Subgrupos 26 – Tributos, Seguros y Comisiones, 71- Sentencia Judicial y acontecimientos graves o imprevistos.

El Organismo podrá adecuar su monto en función de sus necesidades, dando conocimiento a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.

ARTÍCULO 46° - TRANSFORMACIONES DE CARGOS. El Directorio podrá disponer transformaciones de cargos, aun cuando afecten distintos escalafones o series de cargos, siempre que se cumplan las condiciones de ingreso al nuevo escalafón o serie de cargos, establecidas en el artículo 18.2 y disposiciones vigentes en la materia, y en tanto los mismos no impliquen un incremento de la asignación del objeto del gasto 011.000 - Sueldos Básicos de Cargos Presupuestados. Deberá en estos casos, dar cuenta de lo resuelto a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas. Cuando las transformaciones de cargo impliquen un ahorro en el objeto del gasto 011.000 - Sueldos Básicos de Cargos Presupuestados, el excedente podrá ser reservado para utilizar en oportunidad de futuras transformaciones.

ARTÍCULO 47° - ADECUACIÓN DE ESTRUCTURA DEFINITIVA. Se autoriza al Banco a trasponer los

importes necesarios del objeto de gasto 041.000 – Sueldos Progresivos B.H.U. al subgrupo 01 en caso de ser necesario. El Banco Hipotecario del Uruguay comunicará dichas modificaciones en su oportunidad a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.

ARTÍCULO 48°– ADECUACIÓN DE ESTRUCTURA ESCALAFONARIA. 48.1) El Directorio podrá disponer modificaciones a la estructura escalafonaria a efectos de adecuarla a las reales necesidades de la empresa, en tanto las mismas impliquen disminuciones de la asignación del objeto del gasto 011.000-Sueldos Básicos de Cargos Presupuestados. Para ello, deberá contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, dando cuenta de lo resuelto al Tribunal de Cuentas. La propuesta deberá ser formulada desde el punto de vista de la estructura organizativa y deberá estar acompañada del correspondiente análisis de sus costos, implicando la eliminación automática de los cargos que se transforman.

48.2) El Directorio podrá disponer modificaciones a la estructura del escalafón Informática, en tanto las mismas no impliquen un incremento de la asignación del objeto del gasto 011.000-Sueldos Básicos de Cargos Presupuestados. Cuando las modificaciones impliquen un ahorro en el objeto del gasto 011.000-Sueldos Básicos de Cargos Presupuestados, el excedente podrá ser destinado al objeto del gasto 042.034 Por Funciones distintas al Cargo, para implementar un sistema de remuneraciones por el desempeño efectivo de funciones especializadas, para lo cual se deberá proyectar la reglamentación respectiva, que establezca claramente las condiciones requeridas y cupos específicos.

Para ello, deberá contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, dando cuenta de lo resuelto al Tribunal de Cuentas. La propuesta deberá ser formulada desde el punto de vista de la estructura organizativa y deberá estar acompañada del correspondiente análisis de sus costos, implicando la eliminación automática de los cargos que se transforman.

ARTÍCULO 49°– COMPENSACIONES POR COORDINACIÓN. El Directorio del Banco podrá disponer el pago de una compensación a los funcionarios que se le asignen tareas de Coordinación en temáticas específicas de carácter estratégico. El máximo de compensaciones será de 10, siendo cada compensación equivalente a la diferencia de la retribución correspondiente al escalón del cargo en que revista el funcionario y la correspondiente al grado de la Escala Patrón Única que se determine para cada caso.

A tales fines se prevé un crédito presupuestal en el objeto de gasto 042.510 – Compensación especial por funciones especiales.

ARTÍCULO 50° - REDISTRIBUCIÓN DE FUNCIONARIOS. La redistribución de funcionarios se regirá de acuerdo a la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 51° - FUNCIONARIOS EN COMISIÓN SALIENTE O CON RESERVA DE CARGO. Los funcionarios que pasen a prestar funciones en otros organismos, ya sea en comisión o con reserva de cargo, deberán declarar anualmente las partidas extraordinarias o beneficios que pudieran percibir en dichos organismos.

ARTÍCULO 52° - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. El Banco velará por la existencia de mecanismos



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

que garanticen la igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión o cualquier otra forma de discriminación.

ARTÍCULO 53° - TRASPOSICIONES DE CRÉDITOS Y PROGRAMAS. El Banco aplicará para las trasposiciones de créditos asignados a gastos de funcionamiento la normativa prevista en el artículo 72 de la Ley 18.719 del 27 de diciembre de 2010 y sus modificaciones.

Dichas trasposiciones de créditos regirán hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio.

Sólo se podrán trasponer créditos limitativos y con las siguientes restricciones:

1. En el grupo 0 "Servicios Personales" no se podrán trasponer ni recibir trasposiciones de otros grupos; salvo disposición expresa.
2. Dentro del grupo 0, podrán transponerse entre sí, siempre que no pertenezcan a los objetos de gasto de los subgrupos 01, 02 y 03 (con excepción de lo dispuesto en el artículo 48) y se trasponga hasta el límite del crédito disponible no comprometido.
3. No podrán transponerse los siguientes grupos 6 "Intereses y otros Gastos de la Deuda", y 8 "Aplicaciones Financieras". Los objetos del grupo 5 "Transferencias" podrán ser reforzantes y reforzados, a cuyos efectos deberá contarse, excepto lo dispuesto en el artículo 45.2, con informe previo favorable del Ministerio de Economía y Finanzas.
4. El grupo 7 "Gastos no Clasificados" no podrá recibir trasposiciones.
5. Los créditos destinados para suministros de organismos y dependencias del Estado, personas jurídicas de derecho público no estatal y otras entidades que presten servicios públicos nacionales, empresas estatales y paraestatales, podrán transponerse entre sí.
6. Las partidas de carácter no limitativo no podrán reforzar otras partidas ni recibir trasposiciones.

Las trasposiciones se realizarán como se determina a continuación:

- a) Dentro de un mismo programa con la aprobación del Directorio y su comunicación a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.
- b) Entre diferentes programas con la autorización del Directorio, previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y posterior comunicación al Tribunal de Cuentas.
- c) Los Objetos de los Subgrupos 01, 02 y 03 podrán ser traspuestos entre distintos programas cuando la referida trasposición se realice a efectos de identificar la asignación del costo del puesto de trabajo al programa.

La reasignación autorizada debe realizarse considerando todos los conceptos retributivos inherentes al cargo, función contratada o de carácter personal, así como el sueldo anual complementario y las cargas legales correspondientes. Esta reasignación no implicará modificación en la estructura de cargos prevista presupuestalmente.

ARTÍCULO 54°.- TRASPOSICIONES DE GRUPOS EN EL PRESUPUESTO OPERATIVO. Las trasposiciones de créditos asignados a gastos de funcionamiento regirán hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio.

ARTÍCULO 55° - INVERSIONES. Las inversiones se regularán por las Normas dispuestas en el Decreto Nro. 342/997 del 17 de setiembre de 1997 y modificativas, excepto en lo concerniente a trasposiciones de asignaciones presupuestales que se ajustarán a las siguientes disposiciones:

1. Las trasposiciones de asignaciones presupuestales entre proyectos de un mismo programa, serán autorizadas por el Directorio y deberán ser comunicadas a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas.
2. Las trasposiciones de asignaciones presupuestales entre proyectos de distintos programas, requerirán autorización del Poder Ejecutivo, previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Tribunal de Cuentas. La solicitud deberá ser presentada ante la OPP, en forma fundada e identificando en qué medida el cumplimiento de los objetivos de los programas y proyectos reforzantes y reforzados se verán afectados por la trasposición solicitada.
3. Toda trasposición entre proyectos de inversión que implique cambio de fuente de financiamiento deberá contar con el informe previo y favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Los cambios de fuente de financiamiento sólo se podrán autorizar si existe disponibilidad suficiente en la fuente con la cual se financia.
4. Las asignaciones presupuestales aprobadas para proyectos de inversión financiados total o parcialmente con endeudamiento externo, no podrán ser utilizadas para reforzar asignaciones presupuestales de proyectos financiados exclusivamente con recursos internos.

ARTÍCULO 56° - DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE DEL SNIP. De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° numeral 3° del artículo 24° de la Ley N° 18.996 de 7 de noviembre de 2012, ningún proyecto de inversión se ejecutará sin haber obtenido en forma previa el dictamen técnico favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de acuerdo a las Guías y Pautas Metodológicas elaborados por el Sistema Nacional de Inversión Pública. A los efectos del presente artículo se entenderá por inicio del proceso de ejecución el acto administrativo que dispone el inicio del procedimiento de adquisición.

ARTÍCULO 57° – EJECUCIÓN DE LAS INVERSIONES. La partida máxima que se podrá ejecutar por concepto de inversiones será la equivalente en términos presupuestales a la que se apruebe en el Programa Financiero correspondiente al ejercicio 2021. Dicho Programa será previamente aprobado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Economía y Finanzas.

ARTÍCULO 58°.- FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS INVERSIONES. La ejecución de los proyectos de inversión del presupuesto, estará condicionada a la formalización de la fuente de financiamiento, lo que deberá contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y ser comunicado al Tribunal de Cuentas, según lo dispuesto en el artículo 331° de la ley N° 18.172 de 31 de agosto de 2007.

ARTÍCULO 59° - APLICACIÓN DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO. Además de lo previsto en estas Normas Presupuestales, será de aplicación lo dispuesto por el Estatuto del Funcionario, aprobado por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto 353/994 del 10 de agosto de 1994 y sus decretos modificativos.

ARTÍCULO 60° – SISTEMA DE REMUNERACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE METAS. El Sistema de Remuneración por Cumplimiento de Metas estará basado en tres bloques de indicadores: institucionales, sectoriales e individuales, los que deberán ser analizados en ámbitos paritarios, aprobados por el Directorio antes del vencimiento del ejercicio inmediato anterior, contar con el visto



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

bueno de la OPP y ser remitidos al Tribunal de Cuentas para su conocimiento. Las metas se establecerán para cada año calendario y se abonarán en el año siguiente en función del grado de cumplimiento de las mismas según lo dispuesto en el Reglamento para Remuneración por Cumplimiento de Metas.

Las revisiones anuales del SRCM deberán ser comunicadas al Tribunal de Cuentas y contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Se realizará un seguimiento trimestral del estado de situación del valor de los indicadores que conforman el SRCM.

La partida será pagada en función de la puntuación obtenida por cada funcionario en los tres bloques de indicadores, la base de cálculo será el salario vigente al mes anterior en que corresponda su pago e incluirá todas las compensaciones de carácter permanente sujetas a montepío. La misma podrá hacerse efectiva una vez que el Banco verifique el cumplimiento de las metas fijadas, éste extremo se haya comunicado al Tribunal de Cuentas y se haya obtenido el informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. El pago de dicha partida se realizará en meses distintos a aquellos donde se abone el aguinaldo y en momento diferente del correspondiente al sueldo. La frecuencia de distribución no podrá superar el número de dos veces al año.

A tales fines se prevé un crédito presupuestal en el objeto del gasto 043001-Productividad SRCM.

ARTÍCULO 61° - BENEFICIOS VINCULADOS A LA EX CAJA COLECTIVA. Para los beneficios vinculados a la ex Caja Colectiva, se prevé un crédito presupuestal en el objeto del gasto 579.000.

ARTÍCULO 62° - PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN. 62.1) El Directorio, con el consentimiento expreso del funcionario, podrá autorizar la realización de un horario de 8 (ocho) horas diarias de labor para aquellos funcionarios afectados al Programa de Transformación del Sistema de Información. Quienes estén en este régimen percibirán por día efectivamente trabajado: a) en el caso de los trabajadores con un grado EPU 46 o superior un complemento mensual equivalente al 17,07% del sueldo básico por el período en que efectivamente se cumpla el mencionado horario; b) en el caso de los trabajadores con un grado EPU inferior a 46 un complemento mensual equivalente al 22,75% del sueldo básico por el período en que efectivamente se cumpla el mencionado horario.

La cantidad máxima de funcionarios en este régimen será de 100 (cien) en forma simultánea.

A tales efectos, se prevé un crédito presupuestal en el objeto del gasto 042.002- Compensación Diaria por Permanencia/ Jornada extendida.

62.2) Los funcionarios que participen de actividades vinculadas a réplicas de operaciones, salidas en producción o actividades similares del Programa de Transformación del Sistema de Información que se realicen en días no laborables, percibirán un complemento de \$ 7.227 (valor enero/2020) por 6 (seis) horas de trabajo. En caso de que la cantidad de horas sea mayor o menor a 6 horas, el importe se proporcionará a las horas efectivamente realizadas con un mínimo de 2 horas, siendo este régimen incompatible con la percepción de horas extras en el mismo período.

Este complemento no será incluido para el cálculo de horas extras ni para el cálculo del tope mensual establecido en el artículo 34° de las presentes normas.

A tales fines se prevé un crédito presupuestal en el objeto de gasto 052.005 – Semana móvil.

ARTÍCULO 63° - TRASPOSICIONES PROYECTO CAMBIO SISTEMA DE INFORMACIÓN. Los créditos

previstos para el Proyecto de Inversión "Cambio del Sistema de Información" podrán ser reforzados pero no reforzantes.

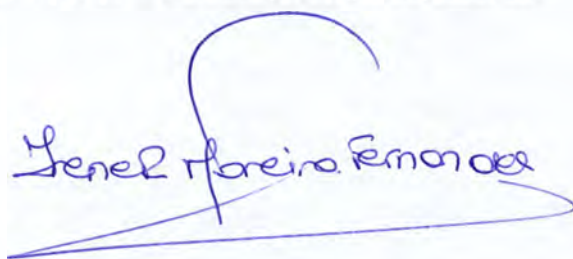
ARTÍCULO 64° - VACANTES. Adicionalmente a la eliminación realizada de las 58 vacantes respecto a la estructura de cargos al 31/12/2019, el Banco procederá a eliminar el 67% de las vacantes que se generen entre el 1° de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, con excepción de las que deben llenarse con ingreso de personal discapacitado de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49° de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010 y con personal afrodescendiente de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley N° 19.122 de 21 de agosto de 2013. De entender necesario mantener las vacantes de ascenso, se eliminarán las vacantes correspondientes al último grado, disminuyendo en consecuencia las partidas presupuestales o en su caso las correspondientes a Contratados de Función Pública u otras relaciones funcionales, incluyendo las compensaciones vinculadas.

A tales efectos, se elevará al 30 de setiembre y a 31 de diciembre de 2021 a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas la eliminación de las vacantes mencionadas con detalle de las partidas presupuestales asociadas.

ARTÍCULO 65°- COMPROMISOS DE GESTIÓN. El Banco, en el marco de los lineamientos estratégicos relacionados con la eficiencia y eficacia en la gestión, se compromete al cumplimiento de los Compromisos de gestión que figuran en el anexo, los que forman parte integrante del presente Decreto.

ARTÍCULO 66° - Dese cuenta a la Asamblea General.

ARTÍCULO 67° - Comuníquese, publíquese, etc.


General Florencia Femenández


LACALLE POU LUIS





PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Anexo I: Inversiones

ID SNIP	DENOMINACIÓN	PRESUP 2021
	BIENES DE USO	
N°1016	Reposición sistema de acondicionamiento térmico - Edificio Central BHU	4.250.000
N°1017	Adecuación - Habilitación del edificio por la DNB - Sede del Banco Hipotecario del Uruguay	600.000
N°1029	Reposición Mobiliario utilizado para el funcionamiento operativo BHU	1.000.000
N°1031	Reposición Hardware BHU	4.150.000
N°1843	Cambio del sistema de información	199.588.436
N°2199	Renovación servidores	5.465.000
N°2202	Mejoras Edilicias Casa Central	9.300.000
TOTAL PROGRAMA		224.353.436

Anexo II: COMPROMISO DE GESTIÓN 2021

CG1	MERCADO
Perspectiva	Negocio/Financiera
Obj.Estratégico	NF1- Alcanzar el volumen de negocios que asegure la sustentabilidad institucional y mantener en términos reales el nivel actual de margen financiero.
Objetivo	Mantener el liderazgo del mercado de créditos hipotecarios.
Indicador	Posición según BCU de acuerdo a % de participación en el mercado en cantidades familia vivienda en UI.
Tipología de Desempeño	Eficacia
Ámbito de Control	Productos
Forma de Cálculo	Calculado por el BCU.
Fuente de Información	BCU
Valor Base	Primero con 29% en 2019/ 27,6% al 31/05/2020.
Meta 2021	Asegurar que el BCU sea el líder del mercado.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.

CG2	MOROSIDAD
Perspectiva	Negocio/Financiera
Obj.Estratégico	NF1- Alcanzar el volumen de negocios que asegure la sustentabilidad institucional y mantener en términos reales el nivel actual de margen financiero.
Objetivo	Preservar los niveles de morosidad de la cartera en UI.
Indicador	Morosidad de cartera total y de cartera en UI.
Tipología de Desempeño	Eficacia
Ámbito de Control	Productos
Forma de Cálculo	Cartera vencida total/cartera total.
Fuente de Información	Sistema Informático
Valor Base	1,22% y 0,5% en dic.2019/ 1,38% y 0,62% a junio 2020.
Meta 2021	Sostener los niveles de morosidad de la cartera total de acuerdo al umbral de apetito de riesgo aprobado por Directorio.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.
Rango de Cumplimiento	80% corresponde a un desvío no superior al 20% s/ valor meta.

CG3	RENTABILIDAD
Perspectiva	Negocio/Financiera
Obj.Estratégico	NF1- Alcanzar el volumen de negocios que asegure la sustentabilidad institucional y mantener en términos reales el nivel actual de margen financiero.
Objetivo	Mantener el patrimonio del BHU que asegure la permanencia en el tiempo de las actividades desarrolladas en cumplimiento de su misión.
Indicador	ROE.
Tipología de Desempeño	Economía.
Ámbito de Control	Resultados.
Forma de Cálculo	Resultado del Ejercicio/Patrimonio promedio del ejercicio.
Fuente de Información	Balance.
Valor Base	9,27% en 12/2019/ 9,78% en junio 2020.
Meta 2021	ROE $\geq$ 2%.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.
Rango de Cumplimiento	ROE $\geq$ 0%.

CG4	EXPERIENCIA DEL CLIENTE.
Perspectiva	Clientes.
Obj.Estratégico	C1- Diseñar e implementar acciones que mejoren la experiencia del cliente.
Objetivo	Promover acciones que aseguren altos niveles en la atención y satisfacción de los clientes.
Indicador	Propuesta elevada a Gerencia General.
Tipología de Desempeño	Calidad.
Ámbito de Control	Resultados.
Forma de Cálculo	Propuesta elevada a Gerencia General.
Fuente de Información	Expediente Electrónico.
Valor Base	N/A
Meta 2021	Proponer nueva metodología de indicadores base para evaluar la experiencia del cliente.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.
Rango de Cumplimiento	ROE $\geq$ 0%.

CG5	SERVICIOS
Perspectiva	Clientes.
Obj.Estratégico	C1- Diseñar e implementar acciones que mejoren la experiencia del cliente. C2- Asegurar la oferta de productos y servicios en todo el territorio nacional y facilitar el acceso al crédito utilizando los mecanismos del Sistema Público de Vivienda.
Objetivo	Implementar servicios de atención a distancia.
Indicador	Clientes atendidos a distancia para al menos 2 servicios.
Tipología de Desempeño	Eficiencia.
Ámbito de Control	Procesos.
Forma de Cálculo	No corresponde.
Fuente de Información	Registro de Atención personalizada de clientes.
Valor Base	N/A
Meta 2021	Implementar un mínimo de 2 servicios de atención personalizada a distancia.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.
Rango de Cumplimiento	1 servicio implementado para el 50%.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

CG6	CORE
Perspectiva	Procesos y Tecnología.
Obj.Estratégico	PT1- Asegurar una plataforma tecnológica sólida y confiable.
Objetivo	Cambiar el CORE bancario.
Indicador	% de avance en el cumplimiento de las actividades previstas en las Fases del proyecto, aprobada por el Directorio.
Tipología de Desempeño	Eficacia.
Ámbito de Control	Productos.
Forma de Cálculo	% consolidado de avance.
Fuente de Información	Sistema de Seguimiento..
Valor Base	N/A
Meta 2021	Cumplir con el plan de trabajo que apruebe oportunamente el Directorio para el POA 2021.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.
Rango de Cumplimiento	80% de avance real respecto a avance esperado.

CG7	INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA
Perspectiva	Procesos y Tecnología.
Obj.Estratégico	PT1- Asegurar una plataforma tecnológica sólida y confiable.
Objetivo	Completar actualización de infraestructura tecnológica del Banco (Hardware y Software de base).
Indicador	% de avance en las tareas previstas.
Tipología de Desempeño	Eficacia.
Ámbito de Control	Productos.
Forma de Cálculo	% consolidado de avance.
Fuente de Información	Sistema de Seguimiento.
Valor Base	N/A
Meta 2021	Informe de evaluación de las ofertas para adquirir sistema de disco de respaldo (VTL) y completar instalación y configuración de equipos centrales que se adjudiquen en ejercicio 2020.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.
Rango de Cumplimiento	80% de avance real respecto a avance esperado.

CG8	RIESGOS
Perspectiva	Procesos y Tecnología.
Obj.Estratégico	PT3- Optimizar los procesos fundamentales.
Objetivo	Fortalecer el sistema integral de Riesgos.
Indicador	Cantidad de documentos.
Tipología de Desempeño	Eficacia.
Ámbito de Control	Productos.
Forma de Cálculo	Cantidad de documentos aprobados/cantidad de documentos en el plan de trabajo.
Fuente de Información	MVD.
Valor Base	N/A
Meta 2021	Formular y/o actualizar políticas, procedimientos e instructivos para la gestión de riesgos no financieros.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.
Rango de Cumplimiento	80% de los documentos en el plan de trabajo.

CG9	DESEMPEÑO
Perspectiva	Aprendizaje y Desarrollo.
Obj.Estratégico	AD1- Promover una cultura organizacional orientada a la eficiencia.
Objetivo	Revisar el Sistema de Evaluación de Desempeño Institucional.
Indicador	Informe emitido y elevado a Gerencia General.
Tipología de Desempeño	Eficacia.
Ámbito de Control	Productos.
Forma de Cálculo	No corresponde.
Fuente de Información	MVD.
Valor Base	N/A
Meta 2021	Formular propuesta sobre el sistema de evaluación de desempeño institucional elevada a la Gerencia General.
Plazo de Vencimiento	31/12/2021.

Irene Ferreira Fernandez

13 - 12 - 2021