



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINERIA
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 29 DIC 2021

VISTO: El proyecto de Presupuesto de Ingresos, Presupuesto de Compras, Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas correspondiente al ejercicio 2022;

CONSIDERANDO: Que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha emitido su informe y el Tribunal de Cuentas su dictamen;

ATENCIÓN: A lo establecido en el Art. N°. 221 de la Constitución de la República.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
DECRETA

Artículo 1º. Apruébanse las partidas presupuestales correspondientes al Presupuesto de Recursos, Presupuesto de Compras, Operativo, de Operaciones Financieras y de Inversiones de Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE) correspondiente al ejercicio 2022, de acuerdo con el siguiente detalle (en Pesos Uruguayos):

	Conceptos	Pesos
I -	INGRESOS.	76.754.429.262
II -	EGRESOS.	80.785.751.445
	- Gastos Operativos.	66.404.906.034
	- Operaciones Financieras.	4.375.145.934
	- Inversiones.	10.005.699.476
III -	DÉFICIT.	-4.031.322.183
IV -	FINANCIAMIENTO.	4.031.322.183
	- Préstamos.	3.066.000.000
	- Disminución de Disponibilidades.	965.322.183

CONCEPTOS	\$	\$
I - RECURSOS.		80.785.751.445
Denominación		\$
A - Recursos Propios		76.754.429.262
- Venta de Energía Interna	58.975.479.199	

9091-611-0086201

CONCEPTOS	\$	\$
- Varios	2.791.712.221	
- Bonificaciones	-1.368.014.028	
- IVA	12.079.835.478	
- Venta de Energía al Exterior	3.159.517.380	
- Peajes	247.629.375	
- Ingresos Parques Eólicos	229.489.837	
- Consultoría	213.863.538	
- IVA Consultoría	47.049.978	
- Ingresos Ajenos al Giro	315.136.297	
- IVA Ingresos Ajenos al Giro	62.729.985	
B - Recursos Ajenos		3.066.000.000
C - Disminución de Disponibilidades		965.322.183

CONCEPTOS	\$	\$
-----------	----	----

II - PRESUPUESTO DE COMPRAS.		80.785.751.445
-------------------------------------	--	-----------------------

	Denominación	\$	\$
0	SERVICIOS PERSONALES		12.739.623.610
011000	Sueldos básicos cargos perm.	4.209.136.015	
012000	Aumento p/mayor horario.	227.533.028	
014000	Suplem.de Sdos. cargos perm.	1.817.610	
017000	Desvío sdo. equip.cargos perm	14.388.255	
021000	Sdos. básicos pers.cont.func.perm	1.089.525.735	
022000	Aumento p/mayor horario	79.915.079	
024000	Suplem.de Sdos.pers.cont.func.perm	311.134	
042030	Cambio de Residencia.	115.600.121	
042040	Prima a la eficiencia.	192.208.176	
042050	Dedicación Especial.	674.559.854	
042060	Otras Compensaciones.	191.181.668	
042070	Comp. Por Pago de Productividad.	470.410.741	
043010	Sistema de Remuneración Variable	909.293.178	
044010	Prima por antigüedad cargos perm.	143.652.533	
044011	Prima por ant.pers.cont.func.perm.	14.264.035	



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

CONCEPTOS		\$	\$
045010	Quebranto de caja	31.691.484	
045020	Gastos de Representación.	2.414.451	
052000	Trabajo nocturno y rotativo.	310.855.736	
056000	Prest.por accidentes de trabajo.	3.680.168	
057000	Becas.	50.823.658	
058000	Horas extra.	308.051.680	
059000	Sueldo anual complementario	839.334.581	
064000	Prestaciones por salud.	206.858	
067000	Prestaciones por Alimentación.	1.034.380.800	
069000	Prestac.200 kWh y Otros.	190.596.719	
071000	Prima por matrimonio.	450.333	
072000	Hogar Constituido.	60.096.393	
073000	Prima por nacimiento.	1.160.755	
074000	Prestaciones por Hijo.	30.795.075	
079000	Otros.	58.936.369	
081000	Aporte Patr.al sist.de Seg.Soc.	870.816.604	
082020	Aporte Patr.Fondo Nal.de Viv.	110.475.220	
084000	FONASA	501.059.566	
1	BIENES DE CONSUMO		25.229.865.120
	- Combustible para Generación.	2.739.535.806	
	- Compra Energía.	20.481.778.776	
	- Otros	2.008.550.538	
2	SERVICIOS NO PERSONALES		24.705.525.408
	IRAE	886.071.788	
	Impuesto al Patrimonio	1.610.871.191	
	I.V.A. pagos D.G.I.	5.208.518.547	
	I.V.A. compras.	7.233.608.812	
	Tributos Municipales.	92.120.647	
	Tribunal de Cuentas.	12.093.334	
	Otros Tributos Nacionales.	375.690.617	
	Comisiones por Exportación de Energía.	26.085.528	
	Transporte de Gas.	123.513.810	
	Arrendamiento de terrenos de equipos generadores	30.430.150	

CONCEPTOS		\$	\$
	Arrendamientos de Equipos generadores	3.678.450	
	Canon Operación y Mantenimiento		
	Interconexión	33.147.840	
	Derechos y regalías Canon Interconexión	1.087.159.800	
	Leasing CAD	673.030.800	
	Leasing Líneas de Trasmisión	388.133.700	
	Otros	6.921.370.394	
3	BIENES DE USO		7.433.989.547
4	ACTIVOS FINANCIEROS		
5	TRANSFERENCIAS		5.611.049.598
	- Versión de Resultados	4.818.000.000	
	- Gastos Delegación CTM	325.496.724	
	- Otros	467.552.874	
6	INTERESES Y OTROS GASTOS DE DEUDA		1.926.203.929
7	GASTOS NO CLASIFICADOS		690.552.227
	Penalizaciones URSEA	177.225.107	
	Otros	48.924.107	
	Resultado Operaciones Cambiarias	218.944.681	
	Acontecimientos graves e imprevistos	245.458.332	
8	CLASIF.DE APLIC.FINANC.(AMORTIZ)		2.448.942.005

Compromisos a ejecutar en los ejercicios 2022 al 2025.

123.627.362.826

Denominación		\$	\$
1	Bienes de consumo.	29.013.364.899	
	141000 Combustibles derivados Petróleo.	2.739.535.806	
	148000 Compra de Energía.	20.481.778.776	
	Otros.	5.792.050.317	
2	Servicios No Personales.	37.211.558.506	
	263.010 Tributos Municipales	143.129.171	
	263.030 Tributos Nacionales.	601.470.181	
	279,000 Serv. Cont. Mant. Canon Operación y Mant .Interconexión	379.165.678	
	297.000 Derechos y Regalías.	11.448.045.727	
	299.003 Leasing CAD	3.892.155.351	



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

CONCEPTOS	\$	\$
Otros.	20.747.592.397	
3 Bienes de Uso.	39.533.360.843	
5 Transferencias.	12.414.382.072	
7 Gastos No Clasificados.	5.454.696.506	
799.000 Penalizaciones URSEA	177.225.107	
Otros.	5.277.471.399	

III - PRESUPUESTO OPERATIVO		66.404.906.034
------------------------------------	--	-----------------------

Denominación	\$	\$
0 SERVICIOS PERSONALES		11.625.323.786
011000 Sueldos básicos cargos perm.	3.854.348.031	
012000 Aumento p/mayor horario.	183.129.486	
014000 Suplem. de Sdos. cargos perm.	1.817.610	
017000 Desvío sdo. equip. cargos perm.	14.354.977	
021000 Sdos. básicos pers. cont. func. perm.	991.327.002	
022000 Aumento p/mayor horario	69.249.869	
024000 Suplem.de Sdos. pers. cont. func. perm	311.134	
042030 Cambio de Residencia.	108.065.913	
042040 Prima a la eficiencia.	189.719.297	
042050 Dedicación Especial.	618.562.508	
042060 Otras Compensaciones.	182.110.930	
042070 Comp. Por Pago de Productividad.	429.383.443	
043010 Sistema remuneración variable	823.668.811	
044010 Prima por antigüedad cargos perm.	129.442.120	
044011 Prima por ant. pers. cont. func. perm	12.737.800	
045010 Quebranto de caja	31.615.396	
045020 Gastos de Representación.	2.414.451	
052000 Trabajo nocturno y rotativo.	297.059.159	
056000 Prest. por accidentes de trabajo.	3.680.168	
057000 Becas.	42.302.015	
058000 Horas extra.	267.008.704	
059000 Sueldo anual complementario	762.990.522	
064000 Prestaciones por salud.	25.750	

CONCEPTOS		\$	\$
067000	Prestaciones por Alimentación.	941.859.766	
069000	Prestac.200 kWh y Otros.	178.489.108	
071000	Prima por matrimonio.	433.444	
072000	Hogar Constituido.	54.352.995	
073000	Prima por nacimiento.	925.320	
074000	Prestaciones por Hijo.	27.950.117	
079000	Otros.	58.335.305	
081000	Aporte Patr.al sist.de Seg.Soc.	792.671.076	
082020	Aporte Patr.Fondo Nal.de Viv.	100.862.730	
084000	FONASA	454.118.830	
1	BIENES DE CONSUMO		23.903.854.689
	- Combustible para Generación.	2.739.535.806	
	- Compra Energía Salto Grande	20.481.778.776	
	- Otros	682.540.107	
2	SERVICIOS NO PERSONALES		24.705.525.408
	IRAE	886.071.788	
	Impuesto al Patrimonio	1.610.871.191	
	I.V.A. pagos D.G.I.	5.208.518.547	
	I.V.A. compras.	7.233.608.812	
	Tributos Municipales.	92.120.647	
	Tribunal de Cuentas.	12.093.334	
	Otros Tributos Nacionales.	375.690.617	
	Comisiones por Exportación de Energía.	26.085.528	
	Transporte de Gas.	123.513.810	
	Arrendamiento de terrenos de equipos generadores	30.430.150	
	Arrendamientos de Equipos generadores	3.678.450	
	Canon Operación y Mantenimiento Interconexión	33.147.840	
	Derechos y regalías Canon Interconexión	1.087.159.800	
	Leasing CAD	673.030.800	
	Leasing Líneas de Trasmisión	388.133.700	
	Otros	6.921.370.394	



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

CONCEPTOS	\$	\$
5 Transferencias		5.611.049.598
- Versión de Resultados	4.818.000.000	
- Gastos Delegación CTM	325.496.724	
- Otros	467.552.874	
7 GASTOS NO CLASIFICADOS		559.152.553
Penalizaciones URSEA	177.225.107	
Otros	48.924.107	
Resultado Operaciones Cambiarias	218.944.681	
Acontecimientos graves e imprevistos	114.058.658	

IV - PROGRAMA DE PAGOS .		4.375.145.934
---------------------------------	--	----------------------

Denominación	\$	\$
SERVICIO DE DEUDA Y ANTICIPOS.		
Intereses y otros Gastos de Deuda.	1.926.203.929	
Aplicaciones de Deuda y Gtos. no pagados por serv. personales	2.448.942.005	

V - PRESUPUESTO DE INVERSIONES		10.005.699.476
---------------------------------------	--	-----------------------

Denominación	\$	\$
0 Servicios Personales	1.114.299.824	
1 Bienes de Consumo	1.326.010.431	
3 Bienes de Uso	7.433.989.547	
7 Gastos no Clasificados	131.399.674	

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

El Grupo 0 "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 expresan recogiendo los aumentos salariales registrados en enero de 2021.

Las asignaciones correspondientes al componente en moneda - extranjera están estimadas a la cotización de \$ 43,8 (Pesos Uruguayos cuarenta y tres con 80/100) por dólar estadounidense.

Las partidas en moneda nacional correspondientes a los restantes grupos presupuestales están expresadas a precios promedio del período enero - junio de 2021.

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 2º.- El Presupuesto de Compras comprende las partidas aprobadas contra las cuales se efectuará el control de disponibilidad y la intervención preventiva de legalidad del gasto. Se presentará en forma global, a nivel de total Empresa con una apertura a nivel de objeto para el grupo 0 "Servicios Personales", y a nivel de grupo para los grupos 1 "Bienes de Consumo", 2 "Servicios No Personales", 3 "Bienes de Uso", 4 "Activos Financieros"; 5 "Transferencias", 7 "Gastos no Clasificados", el Grupo 6 "Intereses y otros gastos de Deuda" y Grupo 8 "Clasificación de Aplicaciones Financieras". Será aprobado en moneda nacional, presentando un detalle de aquellos montos que se estima se ejecutarán en moneda extranjera.

Artículo 3º.- Las partidas presupuestales que se consideran de carácter no limitativo, y no podrán ser utilizadas como reforzantes son las incluidas en los siguientes Objetos:

141.000 "Combustibles derivados del petróleo" (partida de combustible para generación de energía);
148.000 "Compra de Energía";
219.000 "Otros" (en lo que refiere a la partida por transporte de gas);
251.000 "Arrendamiento de inmuebles en el país" (partida por arrendamiento de terrenos donde se localizan equipos generadores);
258.000 "Arrendamiento de Máquinas Industriales" (equipos de generación de energía);
261.021 "IRAE";
261.030 "Impuesto al Patrimonio";
262.040 "IVA pagos DGI",
262.050 "IVA compras";
263.010 "Tributos Municipales";
263.020 "Tribunal de Cuentas";
263.030 "Otros Tributos Nacionales";
263.040 "Tributos Internacionales";
263.050 "Comisiones por Exportación de Energía"
279.000 "Servicios Contratados para Mantenimiento Interconexión";
297.000 "Derechos y Regalías" (partida para el pago del canon por interconexión que integra el costo de abastecimiento de la demanda);
515.000 "Versión de Resultados";
519.020 "Otros subsidios a Organismos Públicos" (por subsidios a la Comisión Técnico Mixta de Salto Grande);
774.000 "Pérdidas en Operaciones Cambiarias"
799.000 "Penalizaciones URSEA";
Grupo 6 "Intereses y otros Gastos de Deuda"
Grupo 8 "Clasificación de Aplicaciones Financieras",

La Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas podrá adecuar el monto de las partidas de carácter no limitativo de acuerdo a sus necesidades, dando cuenta a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Artículo 4º.- El criterio de imputación en el Presupuesto de Compras será el de afectar los créditos



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

autorizados por los compromisos contraídos que respondan a ejecuciones del ejercicio. Se contabilizan además los compromisos asumidos en el ejercicio que se prevén incorporar en ejercicios siguientes. El control de disponibilidad se realizará en forma previa al compromiso.

El contabilizar los compromisos contraídos permite disponer de información adicional sobre la gestión de la empresa.

Artículo 5°.- Presupuesto de Operaciones Financieras. Programa de Pagos. Se imputan en el mismo los pagos del ejercicio:

Por amortización de deudas;

Por intereses;

Por diferencia de tipo de cambio entre la fecha de incorporación y la fecha de pago;

Por pago de obligaciones de ejercicios anteriores.

Artículo 6°.- El Presupuesto Operativo se presentará con una apertura a nivel de programa y grupo-objeto. Los créditos presupuestales se considerarán ejecutados de acuerdo a lo que establece el artículo 20° del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera.

Artículo 7°.- El Presupuesto de Inversiones se presentará con una apertura a nivel de proyecto y grupo. Los créditos presupuestales se considerarán ejecutados de acuerdo a lo que establece el artículo 20° del Texto Ordenado de Contabilidad y Administración Financiera.

La Oficina de Planeamiento y Presupuesto podrá solicitar informes trimestrales de la ejecución del Presupuesto Operativo y del Presupuesto de Inversiones.

Artículo 8°.- Retribuciones al Personal. Por R13.-1711, del 24 de octubre de 2013, se aprueba la actual Estructura Organizativa y de Cargos, su Valoración y el Sistema de Remuneraciones.

El Sistema de Remuneraciones está compuesto por: la actual escala salarial (vinculada e integrada a la valoración de la nueva estructura de cargos y definida con bandas salariales), el sistema de compensaciones (pagos adicionales al sueldo base, vinculados a condiciones especiales o regímenes de trabajo no incluidos en la valoración del cargo), pagos variables y beneficios.

Actualmente conviven en la empresa, cuatro escalas salariales: la "Actual", las de "Modelo" y "No Modelo" de la estructura anterior, y la del "Parque de Vacaciones".

Se detallan a continuación las dos primeras escalas (a valores 2021), debido a que a la fecha únicamente tres funcionarios perciben su remuneración por la escala "No Modelo", y uno por la del "Parque de Vacaciones":

1.- Escala Actual de sueldos básicos, a precios enero 2021, del personal de la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas, que perciben los funcionarios que desempeñan puestos de la estructura actual o que, sin desempeñarlos, tienen derechos adquiridos de acuerdo al grado del puesto del que eran titulares en la estructura anterior.

Se trata de una escala horizontal, diseñada para aportar un marco de movilidad para las retribuciones de los trabajadores, de acuerdo al desarrollo de sus competencias y al desempeño alcanzado en sus cargos. Está compuesta por 12 grados (al igual que el número de grados en que se clasifican los cargos de acuerdo a la valoración de los mismos), distribuidos en 3 zonas organizacionales: operacional, táctica y estratégica. A su vez, los grados de las 2 primeras zonas y el más bajo de la zona estratégica, presentan

una apertura por bandas de 5 niveles por grado.

Estructura organizativa y de cargos

Grupo profesional	Grado
A) DIRECTOR	
B) GERENTE GENERAL	E1-01
C) GERENTE DE AREA	E2-02
D) GERENTE DE DIVISION	E3-03
E) GERENTE DE SECTOR	E4-04
F) SUBGERENTES	G1-05
G) JEFE DEPARTAMENTO A	G2-06
H) JEFE DEPARTAMENTO B	G3-07
I) PROFESIO. Y TECNICOS	G4-08
J) J.TEC/PTO./AYUDA/J.S	O1-09
K) ENCARGADOS/J. ADVOS.	O2-10
L) OF.1ERA/OF.1ERA ADM.	O3-11
M) OF.2DA/OF.2DA ADM.	O4-12
N) OF.3ERA/AUX. OFICINA	O4-12
O) AYUDANTES Y PEONES	O4-12

Se presenta a continuación la escala salarial, a precios enero 2021:

Grado	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
1			343.341		
2			308.171	337.020	
3			256.986		
4	158.946	180.857	202.768	231.570	246.591
5	126.811	144.625	162.439	185.855	198.067
6	100.685	115.168	129.651	148.688	158.617
7	79.444	91.219	102.994	118.471	126.543
8	62.175	71.748	81.321	93.905	100.467
9	42.301	47.269	52.237	60.376	64.384
10	33.486	38.856	44.226	49.905	52.043
11	26.243	30.961	35.679	37.835	40.337
12	20.131	26.711	33.290	34.545	35.800

Estos sueldos son SUELDO ESCALA (BASE) no incluye partida alimentación la cual se registra en el objeto de gasto 067.000 "Prestaciones por Alimentación".

2.- Escala de sueldos de "Modelo" de la estructura anterior a precios 2021, por la que perciben su remuneración en la actualidad solo 45 funcionarios, número que en el mediano plazo tiende a cero.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

CATEGORIA RETRIBUTIVA	DENOMINACION	SUELDO
03 V.R	Ay.y peones	\$ 15.794
03 V.L	Ay.y peones	\$ 21.034
	5 Oficial 3era	\$ 21.034
	7 Oficial 2da	\$ 21.034
	9 Oficial 1era	\$ 23.488
	11 Encargados	\$ 26.437
	14 Jefes de Sección	\$ 31.044
	15 Ayudantes	\$ 33.738
	16 Peritos	\$ 37.782
	17 Jefes Técnicos	\$ 37.782
	18 Jefes de Unidad	\$ 46.261
	19 Técnicos Profesionales	\$ 63.218
	21 Profesionales	\$ 78.056
	22 Jefes Dpto. B	\$ 82.508
	28 Subgerente	\$ 122.811
	32 Gerente de Sector	\$ 144.221
	33 Gerente de División	\$ 169.485

Artículo 9°.- Los funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas además de su sueldo básico percibirán de acuerdo con lo preceptuado en los párrafos siguientes:

1. Prima por Antigüedad
2. Prima por Nacimiento
3. Prima por Matrimonio
4. Prima por Hogar Constituido
5. Prestación por Hijo - prestación por CEIP
6. Prestación por Asistencia Médica
7. Prestación por Alimentación
8. Prestación 200 kWh
9. Beneficio Becas para hijos de funcionarios
10. Otras Prestaciones
11. Sistema de Remuneración Variable

1 PRIMA POR ANTIGÜEDAD

Dicha prestación asciende al 2% de la Base de Prestación y Contribución fijado por el Poder Ejecutivo, por cada año de servicio computado en la Administración Pública, con un tope de cuarenta años, la cual se abonará con sus remuneraciones mensuales.

Ley N° 15.809, del 8 de abril de 1986, Artículos 14 y 15; R84.-3986 y R88.-2052.

Ley N° 17.856, del 20 de diciembre de 2004 crea la Base de Prestación y Contribución.

2 PRIMA POR NACIMIENTO

Se ajusta por la variación de la Base de Prestación y Contribución. El monto actualizado al 1° de enero de 2021 asciende a \$ 5.678

3 PRIMA POR MATRIMONIO

Se ajusta por la variación de la Base de Prestación y Contribución.

El monto actualizado al 1° de enero de 2021 asciende a \$ 5.678

4 PRIMA POR HOGAR CONSTITUIDO

El monto de dicha prestación se calcula sobre la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC) y en función del sueldo percibido, artículos 24° de la Ley N° 15.903, del 10 de noviembre de 1987, 5° y 12° de la Ley N° 16.002, del 25 de noviembre de 1988, artículo 866 de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010 y se reglamenta por R09.-516 del 14 de mayo del 2009 y la R09.-1500 de acuerdo a la siguiente escala:

SUELDOS MONTO ACTUAL		
Hasta	1	BPC40% s/ BPC
Hasta	1.3 BPC	38% s/ BPC
Hasta	1.6 BPC	36% s/ BPC
Hasta	1.8 BPC	32% s/ BPC
Hasta	2.2 BPC	28% s/ BPC
Mayores de	2.2 BPC	24% s/ BPC

El pago se registrará por las siguientes normas: para la Asignación Familiar de acuerdo a las disposiciones de la Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995 y de la Ley N° 19.003, de 16 de noviembre de 2012.

5 PRESTACIÓN POR HIJO / PRESTACION por CEIP.

La prestación por hijo o Asignación Familiar variará según los ingresos salariales del núcleo familiar, de acuerdo a las franjas salariales estipuladas por Ley N° 16.697, de 25 de abril de 1995 que rige a partir del 1° de mayo de 1995 y sus modificativas. El monto será del 8% de la Base de Prestación y Contribución (BPC) cuando los ingresos sean superiores a 6 BPC, y un 16% cuando los ingresos sean inferiores. Por el Art. 27 de la Ley N° 16.697, ingresos superiores a 10 BPC no generan derecho a cobro Asignación familiar. De acuerdo a lo establecido por la Ley N° 19.003, del 23 de noviembre de 2012 los montos de las prestaciones se ajustarán a partir del 1° de enero de 2012, por la variación de la unidad reajutable (artículo 39 de la Ley N° 13.728, de 17 de diciembre de 1968), experimentada en el año civil inmediato anterior. A dichos efectos, se convertirán a unidades reajustables los topes vigentes al 31 de diciembre de 2011, considerando el valor de dicha unidad a enero de 2011 y el resultado se multiplicará por el valor de la misma a enero de 2012, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley N° 18.725, de 31 de diciembre de 2010. De dicha conversión surgen los siguientes valores de los ingresos y de la prestación:

ESCALA	VALOR
INGRESOS MAYORES A 27,9 UR	0,37 UR
INGRESOS MENORES A 27,9 UR	0,74 UR
ASIGNACION DOBLE	1,48 UR
TOPE MAXIMO DE INGRESOS	46,51 UR

La Asignación Familiar para los beneficiarios con diagnóstico de retardo mental se duplica de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 13.711, de 29 de noviembre de 1968 (Dec. Regl. 487/69) que



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

se transcribe a continuación: "Artículo 5º: Duplicase el monto de la asignación familiar para los beneficiarios con diagnóstico de retardo mental, cualquiera sea el sueldo del tenedor. Dicho beneficio se adquirirá a partir de la fecha de la inscripción en el Registro, lo que deberá acreditarse fehacientemente. Los beneficiarios de Asignaciones Familiares que padezcan otras formas de invalidez del aparato locomotor y huesos, viscerales, sensoriales o mentales que impidan su incorporación a todo tipo de tarea remunerada, también percibirán asignación familiar duplicada".

Por R14.-2586, de 18 de diciembre de 2014, (con su modificativa R16.-1853, de 18 de agosto de 2016) se incluye una partida que tiene por objeto costear gastos que demanda la atención de menores de hasta 3 años de edad inclusive, hijos de funcionarios (legítimos, naturales o adoptivos), o a cargo (en situación de tenencia), en algún Centro de Educación Inicial Privado (CEIP). El monto de la partida se ha definido como máximo en 1,5 BPC mensuales por cada menor beneficiario.

6 CONTRIBUCIÓN POR ASISTENCIA MÉDICA A FUNCIONARIOS. (sólo para personal no implantado) Se reduce la partida que los funcionarios tenían por Prestación por asistencia médica en \$ 959,37 a partir del 1º de marzo de 2008 de acuerdo a lo establecido en el Decreto 176/008, de 25 de marzo de 2008 (reglamentario de la Ley N° 18.211, de 5 de diciembre de 2007).

7 PRESTACIÓN POR ALIMENTACIÓN

Los funcionarios percibirán como prestación por alimentación una suma que se abonará mensualmente con sus remuneraciones cuyo monto a enero de 2021 es de \$ 14.016. El Importe de Comida o prestación por alimentación, percibido por todos los funcionarios de UTE, constituye materia gravada tanto para la seguridad social como para el IRPF; considerándose también como parte de la remuneración permanente y mensual de cada trabajador para el comparativo con los topes previstos.

8 PRESTACIÓN 200 KWH

Comprende las siguientes situaciones:

8.1 Los funcionarios que tengan como mínimo un año de antigüedad en la empresa (R84.-3986, de 28 de noviembre de 1984, R84.-4072, de 28 de noviembre de 1984 y R99.-1155, de 27 de mayo de 1999).

8.2 Los ex funcionarios jubilados que hayan culminado su carrera laboral en la empresa y tengan 15 o más años de antigüedad en la misma R97.-2849, habiéndose desempeñado al término de la actividad laboral en UTE.

8.3 Cónyuges supérstites de ex funcionarios jubilados, que perciben el beneficio de los 200 kwh para jubilados hasta el momento de su deceso. En este caso se considera que el beneficio es a título personal no transferible, para toda la vida mientras no contraiga nuevo enlace; teniendo en cuenta que el mismo deberá presentar anualmente en el mes de enero declaración jurada donde conste el domicilio al que se aplica la tarifa diferencial. R99.-2085, R99.-3249 y acta de acuerdo UTE-AUTE.

8.4 Los funcionarios que se acogieron al Retiro Incentivado según R11.-1905, la cual tiene como anexo el "Reglamento de Incentivos de Retiro Voluntario" y en cuyo apartado "Beneficios", "Artículo 7", se establece: "Al momento de comenzar a percibir el incentivo quedarán sin efecto todos los beneficios sociales y específicos otorgados al personal de UTE, excepto la tarifa diferencial de 200 kwh".

8.5 Por R18.-2832, de 25 de octubre de 2018 se extiende el beneficio a cónyuge o concubino/a supérstite de funcionario que hubiere fallecido mientras se encontraba en actividad en UTE y que contara con al menos 15 años de antigüedad en la Administración. Acreditando además como condición, que hubiere morado con el mismo hasta su deceso. Por R18.-3535, de 20 de diciembre de 2018 se rectifica el numeral 3 de la referida resolución en cuanto a que será aplicable a todos los casos de fallecimiento

acaecidos desde el 1° de enero de 2017 (en lugar del 1° de enero de 2018 como se disponía en la rectificadora).

9 BENEFICIO BECAS PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS

Según Normativa de Convenio Laboral, Cláusula 45, actualizada conforme a lo dispuesto por R09.-1577, de 17 de diciembre de 2009, la cual establece en el alcance, que se otorgarán becas con destino a hijos menores de 25 años, a cargo de funcionarios que estudien a una distancia superior a 50 Km. del domicilio de este y no dispongan de medios económicos que les permitan iniciar o continuar sus estudios en la Universidad de la República u otros de naturaleza pública de nivel terciario o universitario.

Se establecen como requisitos excluyentes, que no exista en la localidad del domicilio del funcionario, ningún centro de estudios de características similares y que el beneficiario no sea funcionario de UTE o titular de otra beca de estudio o de trabajo.

10 OTRAS PRESTACIONES

10.1 FORMA DE CÁLCULO para personal implantado

Se definen dos formas de retribuir las compensaciones:

Porcentual: Aplica a los regímenes que representan una sobre dedicación respecto a las 40 horas semanales, los cuales se remunerarán en forma proporcional a mayor horario trabajado y/o a la nocturnidad, sobre la Base de Cálculo (BC).

La Base de Cálculo (BC) se determinará considerando al Sueldo Escala (SE) menos la mitad de la Partida por Alimentación (PA).

$$BC = SE - (50\% PA)$$

Monto Fijo: Aplica a aquellas situaciones que no guardan relación directa con el tiempo trabajado que pueden comprender tanto regímenes de trabajo, como otras situaciones que se generan por la dispersión geográfica de la empresa, que implican radicaciones laborales específicas y/o la necesidad de movilizarse a instalaciones alejadas de centros poblados (traslado o afincamiento).

10.2 AUMENTO MAYOR HORARIO

10.2.a. Personal no implantado

La norma legal que avala el pago de esta retribución está contenida en la R03.-1829, de fecha 24 de julio de 2003 y la cual es recogida en el Convenio Laboral UTE - AUTE de noviembre de 2003, cláusula 14.

Este concepto comprende la retribución por pago de jornada extendida que se realiza de lunes a viernes o por pago de 48 horas semanales cuando se trabaja de lunes a sábado.

La fórmula de cálculo consiste en un porcentaje aplicado sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas.

I = Importe de la compensación SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \% +$ el importe de las partidas a título personal que pueda tener la persona por los conceptos Compl. Sueldo Base (código 5009) o Compl. Sueldo Base R14.-1691 (código 1019 o 5019).

10.2.b. Personal Implantado

10.2.b.1 Sexta Jornada Semanal.

Implica trabajar seis jornadas diarias consecutivas de labor a la semana, no pudiendo ser sustituida en forma sistemática la sexta jornada de labor por un ausentismo. Se aplica a funcionarios que estén afectados a servicios que se brindan en forma continua.

Monto: 20% sobre la sumatoria de la Base de Cálculo (BC) + el importe a título personal por conceptos



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Compl. Sueldo Base (código 5009) o Compl. Sueldo Base R14.-1691 (código 1019 o 5019).

Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con el Turno Rotativo Integral, Franco 6x2 y con la Jornada Extendida.

10.2.b.2 Jornada Extendida.

Por R17.-531 se modifica el Anexo 4 "Compensaciones" de la R13.-1711.

Se aplica exclusivamente al personal de Obras de Trasmisión, de Obras de Distribución Interior, de Obras de Distribución Montevideo, del Almacén de Proyectos y Obras de Distribución Montevideo, de las cuadrillas de TCT Distribución, de Automatización y Control de Redes de Distribución, y al personal de TIC afectado a procesos que requieren brindar soporte informático durante más de 8 horas diarias de lunes a viernes. Implica trabajar 5 jornadas diarias consecutivas de 8:40hs. de labor de lunes a viernes. Por R18.-2712 se agrega el personal de Explotación Distrito, con excepción de los brigadistas.

R20.-1799, de 23 de diciembre de 2020: ampliación del ámbito de aplicación del régimen de Jornada Extendida, a determinados puestos de Distribución Interior y de Almacenes Primarios (Abastecimientos y Servicios).

Monto: 20% sobre la sumatoria de la Base de Cálculo (BC) + el importe a título personal que pueda tener la persona por los conceptos Compl. Sueldo Base (código 5009) o Compl. Sueldo Base R14.-1691 (código 1019 o 5019).

Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con la generación de horas extra los días sábados y domingos (excepto autorización fundada del Gerente de Área respectivo). Del mismo modo, resulta incompatible con las compensaciones de Turno Rotativo Integral, Franco 6x2 y 6ta jornada semanal.

10.3 TRABAJO NOCTURNO Y ROTATIVO

10.3.a. Personal no implantado

La norma legal que avala el pago de esta retribución está contenida en la R03.-1829, de fecha 24 de julio de 2003 y la cual es recogida en el Convenio Laboral UTE – AUTE de noviembre de 2003, cláusula 14 – l incisos a), b), c), f) y g).

Este concepto comprende la retribución a aquellos funcionarios que desempeñen servicios esenciales que deban atenderse las 24 horas del día durante todos los días del año, cuando su horario de trabajo queda comprendido entre las 21:00 hora de un día y la hora 6:00 de la mañana siguiente.

La fórmula de cálculo consiste en un porcentaje aplicado sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas.

I = Importe de la compensación SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \% +$ el importe de las partidas a título personal que pueda tener la persona por los conceptos Compl. Sueldo Base (código 5009) o Compl. Sueldo Base R14.-1691 (código 1019 o 5019).

10.3.b. Personal Implantado

10.3.b.1 Brigadas 3B2T

Implica desarrollar un ciclo de 6 días de trabajo (3 en la mañana y 3 en la tarde) complementados con 3 días de descanso. La jornada diaria es de 8:30 horas, de manera que diariamente las dos brigadas en actividad cubran un total de 17 horas, realizando en el mes un promedio de 40 horas semanales.

El monto de esta compensación se paga en función de tres ítems:

1. Por rotar el turno entre mañana y tarde
2. Por rotar el franco
3. Por realizar la Guardia Domiciliaria

Se definen 2 montos para la compensación Brigada 3B2T de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del Puesto	Monto Mensual
10	\$ 17.992,55
11	\$ 17.697,36

10.3.b.2. Brigadas 2B2T.

Implica trabajar 6 jornadas a la semana, rotando el turno entre mañana y tarde cada 15 días, de modo que diariamente las dos brigadas cubran un total de 16 horas. El turno nocturno se cubre con Guardia Domiciliaria. Este régimen es de aplicación para los funcionarios que trabajen en Brigadas de Operación pertenecientes a Distribución Interior.

Monto. Esta compensación se paga en función de tres ítems:

1. por rotar el turno entre mañana y tarde
2. por 6ta. Jornada
3. por realizar la Guardia Domiciliaria

Se definen 2 montos para la compensación Brigada 2B2T de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del Puesto	Monto Mensual
10	\$ 20.790,79
11	\$ 18.787,55

10.3.b.3. Trabajo nocturno rotativo. (REGIMENES TRANSITORIOS, se mantienen a título personal para el caso de los funcionarios que las están percibiendo al momento de la implantación. (No se registrarán nuevas altas de las mismas.)

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionarios de la Planta de Impregnación que lo percibían de acuerdo a lo establecido en la R06.1007 por el hecho de rotar semanalmente el turno entre la mañana y la tarde.

Monto: Pago fijo y mensual, mientras que los funcionarios realicen efectivamente la rotación del turno.

Grado del Puesto	Monto Mensual
10	\$ 3.287,58
11	\$ 2.993,73
12	\$ 2.749,72



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Incompatibilidades: Es incompatible con todas las compensaciones de régimen excepto con la 6ta. Jornada.

10.3.b.4. Turno Rotativo Integral (R 13.-1711 modificada por R 14.-1358)

Implica trabajar rotando el turno y el franco de forma de cubrir el servicio, las 24 horas del día durante todo el año.

Podrá adoptar alguna de las siguientes variantes definidas sobre la base de la extensión horaria de cada jornada de trabajo:

10.3.b.4.1. Jornadas de ocho (8) horas. Se integra con tres frecuencias horarias, cada una de las cuales se mantendrá durante cinco jornadas consecutivas, alternando un día de asueto al finalizar la 1 a y 2da frecuencia y con dos días de asueto siguientes a la finalización de la 3era frecuencia.

10.3.b.4.2. Jornadas de doce (12) horas. Se integra con un promedio de quince jornadas de trabajo sobre un mes calendario y no más de cuatro jornadas consecutivas semanales, manteniendo intervalos regulares de asueto.

En todos los casos el descanso intermedio será proporcional a la duración de la jornada.

Se aplica a los funcionarios que se desempeñen en servicios esenciales.

La asignación del personal a una u otra variante será definida por la respectiva jefatura, considerando las necesidades del servicio, el personal disponible y el carácter subsidiario de la variante de doce horas.

Monto: Esta compensación se paga en función de los siguientes ítems:

1. Por mayor horario y nocturnidad: 20% de la Base de Cálculo (BC)
2. Por rotar el turno y el franco: partida que se fija en función del grado del puesto que la tenga asignada de acuerdo al siguiente detalle:

Grado	Importe Mensual
6	\$ 49.747,26
7	\$ 37.572,17
8	\$ 23.002,42
9	\$ 16.885,60
10	\$ 15.032,90
11	\$ 13.847,40
12	\$ 12.860,40

Por lo tanto, el monto de la compensación TRI asciende a:

Grado del puesto	Nivel	Importe Mensual
G2-06	N1	\$ 71,285,87
G2-06	N2	\$ 74.182,44

Grado del puesto	Nivel	Importe Mensual
G2-06	N3	\$ 77.079,02
G2-06	N4	\$ 82.886,44
G2-06	N5	\$ 82.872,18
G3-07	N1	\$ 54.862,63
G3-07	N2	\$ 57.217,57
G3-07	N3	\$ 59.572,51
G3-07	N4	\$ 62.667,97
G3-07	N5	\$ 64.282,40
G4-08	N1	\$ 36.839,11
G4-08	N2	\$ 38.753,70
G4-08	N3	\$ 40.668,29
G4-08	N4	\$ 43.184,92
G4-08	N5	\$ 44.497,46

Grado del puesto	Nivel	Importe Mensual
01-09	N1	\$ 26.747,46
01-09	N2	\$ 27.741,08
01-09	N3	\$ 28.734,70
01-09	N4	\$ 30.362,44
01-09	N5	\$ 31.164,08
02-10	N1	\$ 23.131,74
02-10	N2	\$ 24.205,69
02-10	N3	\$ 25.279,63
02-10	N4	\$ 26.415,43
02-10	N5	\$ 26.843,15
03-11	N1	\$ 20.497,70
03-11	N2	\$ 21.441,25
03-11	N3	\$ 22.384,80
03-11	N4	\$ 22.815,99
03-11	N5	\$ 23.316,49
04-12	N1	\$ 18.288,30
04-12	N2	\$ 19.604,11
04-12	N3	\$ 20.919,93
04-12	N4	\$ 21.171,00
04-12	N5	\$ 21.422,07

Incompatibilidades: es incompatible con las restantes compensaciones asociadas a regímenes de trabajo.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

10.3.b.5 Trabajo Nocturno Permanente.

Implica trabajar en turnos fijos, siempre en horario nocturno, entre las 21 y 6 horas.

Monto: 22,5% sobre la sumatoria de la Base de Cálculo (BC) + el importe a título personal que pueda tener la persona por los conceptos Compl. Sueldo Base (código 5009) o Compl. Sueldo Base R14.1691 (código 1019 o 5019).

Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con el Turno Rotativo Integral, con Turno nocturno no permanente y con el régimen de Guardias Domiciliarias.

10.3.b.6. Trabajo Nocturno No Permanente.

Implica cumplir parte del horario de trabajo entre las 21 y 6hs. Las horas realizadas en el mes, dentro del citado horario, no podrán exceder al equivalente a 15 días de trabajo.

Monto: 1,5% sobre la sumatoria de la Base de Cálculo (BC) + el importe a título personal que pueda tener la persona por los conceptos Compl. Sueldo Base (código 5009) o Compl. Sueldo Base R14.1691 (código 1019 o 5019), por cada 8 horas que el funcionario realice entre las 21:00 y las 6:00, liquidándose proporcionalmente en virtud de las horas comprendidas en dicho lapso, con un tope de 15 días mensuales.

Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con las compensaciones de Turno Rotativo Integral y con Turno Nocturno Permanente.

10.3.b.7. Franco 6x2.

Implica trabajar 6 jornadas diarias consecutivas y descansar las 2 jornadas siguientes (7ma y 8va jornada), manteniendo el turno fijo y rotando los días de descanso semanalmente.

Comprende los casos de servicios esenciales, en los que se debe cubrir el mismo en forma ininterrumpida.

Monto: Esta compensación se paga en función de los siguientes ítems:

1. Por mayor horario: 10% de la Base de Cálculo (BC)
2. Partida fija mensual por grado ajustable
3. Partida implantación: \$ 2.297,49 (a precios enero 2021)

Grado del Puesto	Importe
7	\$ 19.300,00
8	\$ 12.866,99
9	\$ 10.109,51
10, 11 y 12	\$ 7.352,02

La compensación en la nueva escala según nivel y grado es la siguiente:

Grado del puesto	Nivel	Importe Mensual
G3-07	N1	\$ 30.242,72
G3-07	N2	\$ 31.420,19
G3-07	N3	\$ 32.597,66
G3-07	N4	\$ 34.145,39
G3-07	N5	\$ 34.952,60
G4-08	N1	\$ 22.082,82
G4-08	N2	\$ 23.040,12
G4-08	N3	\$ 23.997,41
G4-08	N4	\$ 25.255,73
G4-08	N5	\$ 25.912,00
01-09	N1	\$ 17.337,93
01-09	N2	\$ 17.834,74
01-09	N3	\$ 18.331,55
01-09	N4	\$ 19.145,42
01-09	N5	\$ 19.546,24
02-10	N1	\$ 13.698,93
02-10	N2	\$ 14.235,90
02-10	N3	\$ 14.772,88
02-10	N4	\$ 15.340,77
02-10	N5	\$ 15.554,63
03-11	N1	\$ 12.974,66
03-11	N2	\$ 13.446,44
03-11	N3	\$ 13.918,21
03-11	N4	\$ 14.133,81
03-11	N5	\$ 14.384,05
04-12	N1	\$ 12.363,46
04-12	N2	\$ 13.021,37
04-12	N3	\$ 13.679,28
04-12	N4	\$ 13.804,81
04-12	N5	\$ 13.930,34

Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con: el Turno Rotativo Integral, la 6ta jornada y la Jornada Extendida.

10.4. Suplemento de Sueldos (para cargos permanentes y para personal contratado para funciones permanentes)

10.4.1. Personal no implantado



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Dicha compensación está contenida en las siguientes resoluciones de Directorio: 88- 3863, de fecha 14 de setiembre de 1988; R18.1015, de 3 mayo de 2018; 91-2795, de fecha 28 de agosto de 1991; 93-910, de fecha 21 de abril de 1993, 93 – 3101, de fecha 24 de noviembre de 1993 y 93-3131, de fecha 24 de noviembre de 1993 , recopiladas en el Convenio Laboral UTE – AUTE de noviembre de 2003 cláusula 14 numerales III y IV, relativas a: mando directo, grandes reparaciones en centrales hidroeléctricas; área estratégica, investigación y desarrollo; dirección estratégica; especialización de centrales hidroeléctricas y especialización.

Estas compensaciones son inherentes al desempeño del cargo y a la especialización que el mismo requiere.

La fórmula de cálculo consiste en un porcentaje aplicado sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas.

I = Importe de la compensación

SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \%$

10.5 Cambio de Residencia

10.5.a Personal no implantado

Esta compensación queda comprendida en las resoluciones de Directorio R87.-470, de 4 de febrero de 1987 y la R92.-2942, de 11 de noviembre de 1992 (desarraigo); R86.-1980, de fecha 23 de abril de 1986; R82.-1352, de fecha 29 de abril de 1982; R93.-910, de fecha 21 de abril de 1993; (radicación de centrales hidroeléctricas); R46.-40817, de fecha 25 de marzo de 1946; R93.-3131, de fecha 24 de noviembre de 1993 (casa habitación y zona balnearia); R98.-3177, de fecha 26 de noviembre de 1998 (cambio de localidad por traslado incentivado), R98.-2966, de fecha 4 de noviembre de 1998, R03.-1925, de 31 de julio de 2003 (relacionadas con el traslado incentivado) y Ley N° 16.713 artículo 164, de fecha 3 de setiembre de 1995 por ficto de vivienda habiendo sido recogidas en el Convenio Laboral UTE-AUTE de noviembre de 2003, cláusula 14 numeral 4 (4.1 a 4.6).

Estas compensaciones están asociadas al lugar de desempeño del trabajo fomentando la radicación en el mismo.

La fórmula de cálculo consiste en un porcentaje aplicado sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas.

I = Importe de la compensación

SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \%$

Se exceptúa de esta fórmula los conceptos de ficto de vivienda y traslado incentivado los cuales se calculan de la siguiente forma:

Ficto de vivienda- 10 veces el valor de la BFC (Base Ficta de Contribución) reajutable al mes del aumento salarial decretado por el Poder Ejecutivo.

Traslado incentivado-la fórmula de cálculo actualizada es de acuerdo a las siguientes opciones:

1 - 91 días de viático con vivienda.

2 – 228 días de viático al 100 % en un único pago

3 – 252 días de viático al 100 % pagas en 18 cuotas.

4 – 24 cuotas del 20 % del sueldo base.

Este concepto se otorga por única vez.

10.5.b. Personal implantado

10.5.b.1. ASOCIADAS A MOVILIDAD / LOCALIZACIÓN

10.5.b.1.1. Desarraigo Interior.

El concepto se asocia a la necesidad de lograr que personal con determinado perfil tenga radicación laboral en localidades del interior del País.

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionarios asignados a puestos de trabajo de todas las Áreas de la Empresa, con jerarquía no inferior a grado 7 y a las jefaturas de los Centros de Atención, de Gestión Contratos y Proyectos, de la Oficina Técnica CRT, de Mantenimiento Técnico de Líneas y de las Sub Estaciones de Trasmisión, que requieran radicación en el interior de la República, siempre que su desempeño le implique al funcionario prestar funciones en una localidad distinta a la de su residencia habitual. Por R18.-2817 se unificaron Oficinas Comerciales I y II quedando todas valoradas en Grado 7.

NOTA: Se analizarán modificaciones a estos cargos en función de la estructura organizativa que se apruebe y de la existencia o no de un superior jerárquico radicado en la misma localidad.

Entre ambas localidades no podrá mediar una distancia inferior a 30 km. Por residencia habitual se entiende el domicilio declarado por el funcionario a la Empresa en el período inmediato anterior a la asignación del nuevo puesto con una antigüedad de seis meses.

La compensación se mantendrá mientras el funcionario continúe desempeñando funciones en la misma localidad que dio origen a la asignación y a la correspondiente compensación.

Quedará comprendido el personal que teniendo asignada vivienda de UTE en razón de las tareas desempeñadas, sea desafectado de la misma por parte de la Empresa.

Monto: Pago fijo y mensual mientras mantenga la radicación, en función del grado del puesto que tenga la compensación asignada, de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del Puesto	Monto Mensual
4	\$ 30.143,23
5	\$ 25.916,34
6	\$ 21.137,13
7	\$ 18.379,54
8	\$ 11.027,72
9	\$ 7.534,16

Incompatibilidades: Es incompatible con el usufructo de vivienda de UTE.

10.5.b.1.2. Cambio de Residencia – Zona balnearia.

Ámbito de aplicación: Se aplica a aquellos funcionarios que desempeñan tareas con carácter permanente en las localidades ubicadas en las zonas balnearias de la costa Este.

Se retribuye con un monto fijo mensual, con dos valores diferenciados por localidad según el siguiente detalle:

(A) Maldonado, Punta del Este y Piriápolis

(B) Todas las localidades costeras desde San José de Carrasco hasta la Barra del Chuy inclusive; San Carlos y Pan de Azúcar.

Estos valores no se ajustarán salvo para los funcionarios que hayan percibido la misma (con la definición anterior), en la temporada estival 2012-2013.

Esta compensación se abonará únicamente de diciembre a marzo de cada año.

Modalidad	Monto (A)	Monto (B)
Importe congelado	\$ 11.850,00	\$ 6.000,00
Importe actualizado	\$ 21.781,27	\$ 11.027,72

10.5.b.1.3. Guardia de Cercanía de Centrales Hidráulicas Telemandadas

Según R16.-3099, de 22 de diciembre de 2016 suscribe que en las centrales telemandadas se incorpora el personal de operación a la estructura de mantenimiento, realizando tareas de mantenimiento y trabajando en turno fijo, realizando la operación en caso en que haya fallas en el sistema de telemando o surjan tareas de operación en la central telemandada.

Grado del Puesto	Importe
5, 6, 7 y 8	\$ 39.285,78
9	\$ 17.232,94
10 a 12	\$ 13.785,31

La remuneración se fija en 1,875 por el valor actual de la guardia domiciliaria.

Por R 17.445, de 7 de marzo de 2017 en su Considerando II se dispone que no debe afectarse a los funcionarios que cumplen el régimen de Guardia de Cercanía la retribución por Desplazamiento a Centrales de Generación que venían percibiendo hasta la firma de dicho acuerdo.

10.5.b.1.4. Compensación a título personal para personal de Central Batlle que trabaja en Punta del Tigre

La R16.-1801, de 4 de agosto de 2016 reglamenta la adecuación de la estructura de la Gerencia Generación Térmica en el marco de la desafectación de las unidades 5ª y 6ª de la Central José Batlle y Ordóñez.

La estructura de Punta del Tigre se adecua agregando 2 panelistas (Grado 9) por turno. En la estructura definitiva, quedan un Jefe de Turno y 7 Panelistas, que operarán todos los equipos que actualmente operan más las máquinas 7 y 8 y plantas de agua.

Se le da una solución definitiva al traslado y compensación para los funcionarios de operación de Punta del Tigre, según el siguiente cuadro:

VALOR 2020	
5055	\$ 9.948
5056	\$ 18.513

VALOR 2020	
5057	\$ 23.012
5058	\$ 28.544

10.5.b.1.5. Guardia Domiciliaria para “Situaciones de Calamidad Pública”

La R15.-2934, de 23 de diciembre de 2015 dispone que, en el marco del “Protocolo para la reposición de servicios en situaciones de calamidad pública” aprobado por R14.-2192, se aplique el régimen de guardia domiciliaria fija aprobado en el numeral 5° de la R13.-1711 al personal del Servicio Técnico Comercial (Gerencias Comercial Montevideo e Interior) que resulte comprendido en los cupos por puesto.

Por R16.-3098, de 22 diciembre de 2016 se modifica en su numeral 2° los cupos dispuestos por R15.-2934. Por R17.-2905, se aplica la categoría 1 “Guardia General” a la Guardia para “Situaciones de Calamidad Pública”.

10.5.b.1.6 Compensación por Traslados: Parques Eólicos y Punta del Tigre

Se establece en el Anexo 1 de la R18.-2836, de fecha 25 de octubre de 2018 una compensación para el personal que se desempeña en puestos con radicación laboral en los Parques Eólicos de la empresa, no asentados en los mismos.

Se asocia a la necesidad de trasladarse al lugar de trabajo utilizando medios propios de locomoción. Se fija un monto de compensación diario en función del puesto y de los días en que el funcionario concurra efectivamente a trabajar al Parque.

Dicho monto se actualizará por los incrementos salariales establecidos por el Poder Ejecutivo.

ZONA	Parque Eólico	Monto Diario \$	
		Jefe de Parques Eólicos	Encargado Gestión y Técnico Monitoreo de Parques Eólicos
Norte	Terra	941	560
	Palomas	1.785	1.404
Centro - Norte	Pampa	1.583	1.202
	Arias	1.285	905
Centro - Sur	Valentines	1.004	623
	Artilleros	825	444
Sur	Caracoles	-	776

Incompatibilidades: Desarraigo Interior, usufructo de vivienda de UTE.

Se establece en el Anexo 2 de la R 18.-2836 una compensación al personal de Generación, con radicación laboral en la Central Térmica de Punta del Tigre.

Dicho concepto se asocia a la necesidad de concurrir al lugar de trabajo por sus propios medios, dada la particularidad de la ubicación geográfica, y a la de atraer determinados perfiles, considerando la relevancia del adecuado funcionamiento de la Central Térmica Punta del Tigre para la empresa.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

- **R20.-1454** (de 8 de octubre de 2020): ampliación del ámbito de aplicación de la Compensación Central Térmica Punta del Tigre, al personal de Trasmisión con radicación laboral en la Subestación 500 kV - Punta del Tigre.

Monto Fijo y Mensual, en función del grado del puesto, según el siguiente detalle:

Grado	Montos mensuales
4 a 8	\$ 21.828
9 a 12	\$ 15.941

10.6 Prima a la Eficiencia

Se regula por las Resoluciones de Directorio números R92.-1498, de fecha 17 de junio de 1992; R93.-549, de fecha 17 de marzo de 1993; R93.-1841, de fecha 14 de julio de 1993, R93.-2623, de fecha 6 de octubre de 1993; R95.-966, de fecha 26 de abril de 1995; R95.-1386, de fecha 31 de mayo de 1995 y la R06.-1573, de 9 de octubre de 2006, R07.-999, de 26 de julio de 2007, R12.-695, de 10 de mayo de 2012, R10.-745, de 11 de junio de 2010, R12.-833, de 31 de mayo de 2012, R12.-1601, de 11 de octubre de 2012, R14.-2473, de 11 de diciembre de 2014, R15.-643, de 9 de abril de 2015, R17.-1552, de 13 de Julio de 2017, R20.-1053, referente a la confección de armaduras, dado que prorroga el reglamento aprobado por R17.-1552, R19.-3218, de 19 de diciembre de 2019 (fca. de columnas, forestal, transformadores, rutas de lectura y de distribución).

Dicha compensación se paga por superar el rendimiento estándar definido dentro del horario habitual de trabajo.

La fórmula de cálculo se realiza en base a un valor unitario definido en la norma respectiva siendo actualizado por los aumentos de salarios decretados por el Poder Ejecutivo.

10.6.1 Trabajo en Régimen de destajo STC

Por R03.-3610 se prorroga el régimen de trabajo a destajo para los funcionarios y becarios de los Departamentos de Estudios, Medida Directa, Gestión de Contratos, Medida Indirecta y Protección de Ventas, realizando dentro de su horario de trabajo las acciones que establezcan en el estándar de producción. Dicho régimen de trabajo será optativo.

Por R06.-299, de 10 de marzo de 2006 se dispuso extender desde el 2 de noviembre de 2005 el régimen de destajo hasta que se rediscuta en el marco de reestructura de Servicio Técnico Comercial.

10.6.2 Mantenimientos Mayores CHH

Por Resolución de Directorio 18.-1015 tendrán derecho al cobro de la Compensación referida aquellos funcionarios que se encuentren directamente ejecutando los trabajos de mantenimiento mayores en Centrales Hidroeléctricas.

Es un pago variable asociado al tiempo efectivamente trabajado, según R19.-533 se modifica la forma de cálculo de dicha compensación, para la cual se aplicarán los montos fijos por hora de acuerdo a la R15.-410 de 5 de marzo de 2015, discriminados por grado, actualizables por los incrementos salariales establecidos por el Poder Ejecutivo.

Incompatibilidades: Turno Rotativo Integral

10.6.3 Reparación de Transformadores

En la evaluación realizada sobre la aplicación del régimen de trabajo incentivado para la reparación de transformadores de potencia se concluyó que el mismo es fundamental para el cumplimiento de los cometidos asignados presentando ventajas, económicas, estratégicas, medioambientales, así como de rapidez y versatilidad. Al atender los cambios en las necesidades de DIS, TRA y GEN, reparando todas las potencias de transformadores que se dispone en la Empresa con este régimen de trabajo, siendo esta una especialidad que es difícil de encontrar en el medio laboral y que desde la aplicación del incentivo ha acumulado saberes y experiencias que generaron una baja en los costos operativos.

Por R 18.-3523 se resolvió extender dicha compensación.

- **R20.-1810** de 23 de diciembre de 2020: incentivo para Reparación de Transformadores (Subgerencia Transformadores y Montajes).

10.6.4 Impregnación de Postes

Se viene trabajando desde el año 1995 (R95.-966 de 26 de abril de 1995) prorrogándose sucesivamente, con el Régimen de trabajo incentivado para cubrir la demanda de postes en la Planta de Impregnación de Rincón del Bonete. Por R18.-2331 se modifica y prórroga por 2 años el Reglamento para la Impregnación de Postes en base a Incentivos, distribuyéndose los mismos en forma proporcional al esfuerzo realizado y a un presentismo mínimo de 10 días, para el personal de la Sub Gerencia Forestal.

- **R21.-242** de 18 de marzo de 2021 que modifica y prorroga el reglamento para impregnación de postes, el cual fuera aprobado por R18.-2331.

10.7. Dedicación Especial

10.7.a. Personal no implantado

Se regula por las Resoluciones de Directorio números R91.-2795, de fecha 28 de agosto de 1991; R91.-733, de fecha 27 de febrero de 1991; 92-1776, de fecha 22 de septiembre de 1992 ; R98-888, de 19 de marzo de 1998; (de guardias variables); R88.-3863, de fecha 14 de setiembre de 1988 ; R92.-919, de fecha 8 de abril de 1992; R93.-910, de fecha 21 de abril de 1993; R93.-3390, de fecha 15 de diciembre de 1993; R00.-1615, de fecha 3 de agosto de 2000; permanencia a la orden, dedicación especial a cargos de responsabilidad, conducción de vehículos, respectivamente y resoluciones 08-61 de 17 de enero de 2008 (conducción de vehículos), R08.-555, de 15 de mayo de 2008 (polivalencia tecnológica en generación); R10.-309, de 11 de marzo de 2010 (retribución complementaria proyectos).

La forma de cálculo se realiza según el siguiente detalle:

a) Permanencia a la orden - en base a un porcentaje sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas

I = Importe de la compensación

SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \%$

b) Dedicación especial a cargos de responsabilidad- en base a un porcentaje sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

I = Importe de la compensación

SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \%$

c) Conducción de vehículos- en base a un porcentaje sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas

I = Importe de la compensación

SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \%$

En estos casos el salario base considerado no puede exceder al equivalente a la categoría retributiva 11.

d) Tareas relacionadas al relevamiento de información en el área Distribución y Comercial y actividades del centro de procesamiento de datos de sistemas de información.

El cálculo es en base a un porcentaje sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas

I = Importe de la compensación

SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \%$

e) Guardias:

1) Domiciliarias - en base a un porcentaje sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas

I = Importe de la compensación

SB = Sueldo Base

RC = Reintegro de Comidas

% = Porcentaje de la compensación que corresponda

$I = (SB + 50\% RC) \times \%$

2) Variables - en base a un porcentaje del 3% sobre la sumatoria del sueldo base más el 50 % del reintegro de comidas, por cada día de turno que cumplan en el mes.

f) Compensación por manejo de vehículos especiales: se aprueba por R07-1809, de 31 de diciembre de 2007 y se regula por R 08-61, de 17 de enero de 2008. Se complementa con la R 10-26, de 14 de enero 2010. El cálculo es en base a un % sobre la sumatoria del sueldo + 50% del reintegro de comidas. Esta nueva normativa incorpora un diferencial según el porte del vehículo. Este diferencial se paga como % sobre la sumatoria del sueldo base de la retributiva 9 + 50 % reintegro de comidas.

g) Compensación por polivalencia tecnológica en generación: se aprueba por R 07-1809, de 31 de diciembre de 2007 y se regula por R08-555, de 15 de mayo de 2008. El cálculo es en base a un % sobre la sumatoria del sueldo + 50 % de reintegro de comidas.

- h) Compensación por polivalencia tecnológica en Térmica y en Hidráulica. El cálculo es en base a un % sobre la sumatoria del sueldo + 50 % de reintegro de comidas.
- i) Retribución complementaria proyectos: partida fija por día trabajado de acuerdo al nivel o rol asignado al proyecto.

10.7.b. Personal implantado

La R 13-1711 fue modificada por la R 17-2905 estableciéndose dentro de la misma dos modalidades para la Guardia domiciliaria: La guardia general y la guardia remota.

La guardia implica, que una vez cumplida la jornada de labor, se deba permanecer localizable y a la orden de la Administración, prestando el servicio cuando sea requerido. Se pretende cubrir tareas que surgen a raíz de contingencias o eventualidades, que surgen fuera de la jornada de trabajo y no se pueden planificar con anticipación. Las personas que realicen el régimen, deberán cumplir con el mismo al menos durante una semana, y no más de dos al mes, siendo responsabilidad de la línea jerárquica correspondiente el establecimiento de la frecuencia.

10.7.b.1. Guardia General.

Esta compensación aplica a los funcionarios que realizan el régimen definido anteriormente. En la categoría I Guardia General, en caso de concurrir percibirán además las horas extras de acuerdo a la normativa vigente cuando efectivamente marquen presencia en el lugar de trabajo.

Monto: Se definen 3 montos en función del grado del puesto que la tenga asignada de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del Puesto	Monto Mensual
5,6,7 y 8	\$ 20.952,17
9	\$ 9.191,08
10 a 12	\$ 7.351,81

Incompatibilidades: Es incompatible con el Turno Rotativo integral y con Turno Nocturno Permanente.

10.7.b.2 Guardia Remota

Esta compensación aplica a los funcionarios que realizan el régimen definido, y se les requiere con habitualidad, intervenciones no presenciales a través de los sistemas corporativos de la empresa.

Monto: Se definen 3 montos en función del grado del puesto que la tenga asignada de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del Puesto	Monto Mensual
5,6,7 y 8	\$ 27.699,20
9	\$ 12.149,39
10 a 12	\$ 9.719,77

Incompatibilidades: Es incompatible con el Turno Rotativo Integral, con el Turno Nocturno Permanente, y con el cobro o franqueo de horas extras, con la siguiente excepción: Para el caso de trabajos planificados



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

que necesariamente deban realizarse fuera de la jornada habitual y requieran la presencia del funcionario en el lugar de trabajo, el Gerente de Área respectivo podría autorizar excepcionalmente el franqueo de horas a modo de compensar los cambios de jornada requeridos por razones de servicio.

10.7.b.2. Guardia Domiciliaria Variable.

Implica que el día de guardia se deba permanecer localizable y a la orden en todo momento, para consulta o apoyo, ante denuncias policiales que se formulen por UTE en vía policial y ante accidentes graves. Alcanza exclusivamente al personal técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a los abogados de la Asesoría Técnico Jurídica.

- **R20.-1065**, de 15 de septiembre de 2020: ampliación del ámbito de aplicación de la compensación por Guardia Variable.

Las personas que realicen el régimen deberán cumplir con el mismo no más de siete días al mes, siendo responsabilidad de la línea jerárquica correspondiente el establecimiento de la frecuencia.

Monto: Se definen 2 montos en función del grado del puesto que la tenga asociada de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del Puesto	Monto Mensual
7 y 8	\$ 2.992,18
9	\$ 1.312,38

10.7.b.3. Conducción de Vehículos.

Ámbito de aplicación: Esta compensación refiere a la necesidad de retribuir la responsabilidad por la conducción y administración de los vehículos de la empresa, la misma se encuentra establecida en la R18-3550) y contempla expresamente los diferentes niveles de complejidad de los mismos.

Aplica a los funcionarios que para el desempeño de las tareas asociadas a su puesto de trabajo es necesario que conduzcan vehículos de la empresa, en forma habitual. No aplica por tanto a los puestos cuya función principal sea la conducción de vehículos.

Consideraciones generales: En todos los casos regirán los preceptos generales de la Reglamentación General de Locomoción.

Cupos: a los efectos de la percepción de ésta compensación en todas las categorías, se establece un cupo de 1.2 funcionarios por vehículos y por turno. Cada una de las unidades tendrá la obligación de contar con un control estricto de su flota activa y del personal que percibe la compensación de conducción velando por el cumplimiento de este cupo.

Cuando la unidad cuente con un solo vehículo, podrá solicitar expresamente y por excepción que se autorice el pago de dos cupos de esta compensación.

En el caso de la "categoría 1: Motos" el cupo asciende a un funcionario por vehículo y por turno.

Incompatibilidades: Las cuatro categorías de conducción de vehículos son incompatibles entre sí.

Cuando un funcionario por el desempeño de su cargo tenga que conducir en forma habitual dos tipos diferente de vehículo, y se encuentre habilitado para ambos casos, deberá percibir exclusivamente la compensación de mayor monto.

Se definen cuatro categorías de Compensación por Conducción de Vehículos incompatibles entre sí.

10.7.b.3.1. Motos.

Ámbito de Aplicación: Funcionarios de Comercial Interior y de Forestal que son responsables por la conducción y administración de las motos, motonetas o ciclomotores, de usufructo o propiedad de UTE, que utilizan en el desempeño de su tarea habitual.

Según lo establecido en el convenio, el cupo para esta categoría asciende a un funcionario por vehículo y por turno.

Monto: El monto a aplicar asciende a \$ 3.307,27.

Observaciones: El funcionario debe estar habilitado para la conducción de este tipo de vehículos por parte de la empresa.

10.7.b.3.2. Vehículos livianos.

Ámbito de Aplicación: Funcionarios que, para el desempeño de las tareas inherentes a su puesto de trabajo, asumen la responsabilidad por la conducción y administración de los vehículos livianos, de usufructo y propiedad de la empresa.

Según R16.-2915 se autorizan 170 cupos adicionales para la "Categoría 2: Vehículos Livianos". Monto: el monto a aplicar asciende a \$ 6.617,16.

Observaciones: El funcionario debe estar habilitado para la conducción de este tipo de vehículos por parte de la empresa.

10.7.b.3.3. Vehículos pesados I.

Ámbito de Aplicación: Funcionarios que, además de cumplir con las tareas inherentes al puesto de trabajo, son responsables por la conducción y administración de los vehículos especiales, propiedad de UTE para transporte y manipuleo de carga; cuyo peso bruto total sea superior a 4.000 kg. y hasta 7.000 kg. (según MTOP), pudiendo llevar remolque que no sobrepase los 1.500 kg., vehículos especiales para manipuleo de carga, maquinaria vial, agrícola y forestal, auto elevadores con capacidad de carga hasta 7.000 kg. y puentes grúa, cuando la conducción deba ser realizada desde una cabina que se desplaza conjuntamente con el mismo, debiéndose contar con la capacitación correspondiente.

La compensación por conducción de vehículos I, categoría 3 tiene un cupo de tres funcionarios por puente grúa.

Monto: el monto a aplicar asciende a \$ 9.558,41.

Observaciones: Para poder percibir esta categoría el funcionario deberá poseer licencia de conducir habilitante según corresponda al vehículo (B,C, D o H).

10.7.b.3.4. Vehículos pesados II.

Ámbito de Aplicación: Funcionarios que, además de cumplir con las tareas inherentes a su puesto de trabajo, son responsables por la conducción y administración de los vehículos especiales para transporte y manipuleo de carga; cuyo peso bruto total sea superior a 7.000 kg. (según MTOP) pudiendo llevar remolque superior a 1.500 kg (licencia de conductor D) o camiones con grúa con capacidad de carga superior a 7.000 kg. (licencia de conductor E o D según el vehículo), de usufructo o propiedad de UTE, que utilizan.

Monto: el monto a aplicar asciende a \$ 12.314,68.

Observaciones: Para poder percibir esta categoría el funcionario deberá poseer licencia de conducir habilitante según corresponda al vehículo CATEGORIA D mínima para camiones y CATEGORIA E mínima para camiones con grúa, de acuerdo a la normativa nacional en materia de circulación vial (Ley N° 18.191, de fecha 14 de noviembre de 2007, y demás disposiciones concordantes y modificativas).



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Incompatibilidades: Las cuatro categorías de compensación por conducción de vehículos son incompatibles entre sí. Cuando un funcionario por el desempeño de su cargo tenga que en forma habitual conducir diferentes tipos de vehículos o maquinarias especiales y se encuentre habilitado para ambos, deberá percibir exclusivamente la compensación de mayor monto.

10.8. Otras compensaciones

10.8.a. Personal no implantado

Se regula por las resoluciones de Directorio: R05.-675, de 21 de marzo de 2005 (adscriptos a DIR); R07.-973, de 26 de julio de 2007 (trabajo tecnológico); R07.-1118, de 26 de agosto de 2007; R07-1809 de 31 de diciembre de 2007; R08.-1219, de 24 de setiembre de 2008; R08.-1320, de 15 de octubre de 2008 (trabajo tecnológico).

- a) Compensación por trabajo tecnológico se crea por R07.-973, de 26 de Julio de 2007 y ampliada por R07.-1809 de 31 de diciembre de 2007. El cálculo es en base a un porcentaje sobre la sumatoria del sueldo más 50 % de Reintegro de comidas.
- b) Campaña de extracción de muestras de aceite se crea por R10.-909, de 16 de julio de 2010. El pago a los funcionarios intervinientes se realiza de acuerdo al tipo de tarea y a la responsabilidad asumida, en base a los importes establecidos en la propia resolución.

10.8.b. Personal Implantado

10.8.b.1. Trabajo con Tensión.

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionarios que desempeñan puestos de trabajo pertenecientes a las cuadrillas de Trasmisión y Distribución, que realizan trabajos en media y alta tensión.

Monto: Pago fijo y mensual que asciende a \$ 2.757,59, mientras el funcionario realice efectivamente la tarea y tenga la habilitación para la misma vigente.

Incompatibilidades: Es incompatible con TCT Potencial.

10.8.b.2. Trabajo con Tensión Potencial.

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionarios que desempeñan puestos de trabajo pertenecientes a las cuadrillas de Trasmisión (TCT Potencial), que realizan trabajos en alta y extra alta tensión y cuya función primordial es el mantenimiento completo en línea viva lo que implica la ejecución de toda la gama de trabajos posibles.

Monto: Pago fijo y mensual que asciende a \$ 9.191,08, mientras el funcionario realice efectivamente la tarea y tenga la habilitación para la misma vigente.

Incompatibilidades: Es incompatible con la compensación de Trabajo Con Tensión.

10.8.b.3 Trabajo con tensión R14.2648

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los puestos de trabajo pertenecientes a las cuadrillas de Trasmisión y Distribución que realicen trabajos en media, alta y extra alta tensión.

Monto: Pago fijo y mensual que asciende a:

Porcentaje	Monto mensual
100%	\$ 18.782,3
50%	\$ 9.391,14

Incompatibilidades: Es incompatible con la compensación de Trabajo Con Tensión.

10.8.b.4. Adscripción al Directorio.

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionarios que se adscriben temporalmente a los Despachos de los Directores de la empresa de acuerdo a la normativa vigente R05.-675. Así mismo comprende también a quienes se desempeñen en el puesto de Jefe de Gestión Documental de acuerdo a lo dispuesto por R17.-2272, de 20 de setiembre 2017.

Monto: Pago fijo y mensual que asciende a \$ 32.121,26, mientras el funcionario se encuentre adscrito al Directorio.

10.8.b.5. Personal de confianza de Directorio.

La contratación de personal de confianza en tareas de secretaría, asesoría, etc. se regirá por lo dispuesto en el Art. 23° de la Ley N° 17.556 con su modificativa Ley N° 18.834, de 4 de noviembre de 2011 artículo 68 y la Nota N° 015/C/03, de fecha 24 de marzo de 2003 de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

10.9. Quebranto de caja

Se regula por la resolución de Directorio R99.-1194, de 27 de mayo de 1999 y modificaciones introducidas por R07.-973, de 26 de julio de 2007.

El quebranto de caja es la partida destinada a cubrir los eventuales faltantes de dinero que puedan sufrir los funcionarios y/o becarios que manejan dinero o valores asimilables por su naturaleza a efectivo.

Forma de cálculo: existen tres categorías que agrupan puestos de trabajo según el nivel de riesgo y el pago oscila entre un mínimo de 20 UR (UR-unidad reajutable) y un máximo de 100 UR (importes líquidos anuales), tomando el valor de la UR vigente al mes anterior a su pago.

El monto mensual por categoría de quebranto en UR asciende a:

<i>CATEGORÍA</i>	<i>NOMINAL</i>
I A	10,55 UR
I B	8,44 UR
II	6,32 UR
III	2,53 UR

A partir de la R14.-321, de fecha 20 de febrero de 2014, se aprueba un Acta de Entendimiento UTE/AUTE en la se acuerda mantener la partida por quebranto de caja, en su valor en UR, al personal de las Oficinas Comerciales que al 1° de febrero la venían percibiendo. La misma se mantendrá a título personal mientras el funcionario se registre en el puesto de trabajo que dio origen a dicha partida. Para los funcionarios que actuaron en carácter de suplentes el monto de esa partida se calculará como el promedio mensual de lo percibido por este concepto, durante el año 2013, que se convertirá a UR tomando el valor promedio de la misma registrado en dicho año.

10.10. Gastos de Representación

Son abonados a los integrantes del Directorio de la empresa en forma mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 165 de la Ley N° 16.713, de fecha 5 de Setiembre de 1995 que remite al Art. 157° de dicha Ley. Decreto 113/996, de 27 de marzo de 1996.

El valor de esta partida es determinado por el Poder Ejecutivo.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

10.11. Horas Extra

El tope de la partida de Horas Extra fue modificado por el Art. 765° de la Ley 19.355.

Se rige por la resolución de Directorio R00.-1615, de 3 de agosto de 2000; R09.-1577, de 10 de diciembre de 2009, R11.-156, de 4 de febrero de 2011 (horas extra a profesionales); R10.-1613, de 12 de noviembre de 2010 (horas extra a Jefes) y el Convenio Laboral UTE-AUTE cláusula 16.

- **R20.-1800**, de 23 de diciembre de 2020: levantamiento de incompatibilidad de cobro de horas extra para grados 6 y 7 en régimen de guardia, y cobro/franqueo de horas extra para grado 5 y superiores.

Son todas las horas que exceden la jornada ordinaria y las que se cumplan en días no laborables por estrictas razones de servicio y cuenten con la debida autorización. Los días laborables y no laborables se determinarán de acuerdo al régimen de trabajo vigente asignado a cada funcionario.

Forma de cálculo personal no implantado:
$$\frac{(SB + 50\% RC)}{200} \times CP$$

CP=coeficiente de ponderación: 1,5 día laborable en jornada diurna; 1,875 día laborable jornada nocturna; 2 días feriado o no laborable.

10.12. Centrales Térmicas

1) Por R18.-2785, de 25 de octubre de 2018 se deja sin efecto la R61.-170548, de fecha 14 de diciembre de 1961 y R85.-4087, de 24 de octubre de 1985, modificándose la normativa que regula el pago de horas compensadas para las Gerencias de Generación Hidráulica y Térmica.

Para las Centrales de Generación Hidráulica: comprende las tareas desarrolladas en zonas sumergidas de las turbinas, pozos de bombas y sumideros de las Centrales durante las reparaciones de las mismas.

Para las Centrales Batlle y CTR: comprende las tareas de limpieza de hollín de los tubos de las calderas VPK8 y VPK 2.5 de Central Batlle. Aplica al técnico panelista CCTT y Oficial, así como los trabajos dentro de la zona de escape de las turbinas CTR, aplica al Técnico Mantenimiento Mecánico CCTTT y al Oficial Mantenimiento Mecánico CCTT.

Monto: Se retribuirá con media hora simple por cada hora trabajada.

Por R67.-9023 se establece el pago de las horas compensadas por tareas de limpieza de calderas en horario normal o en régimen de horas extra.

Forma de cálculo –
$$SB + 50\% RC \times CP$$

200

CP= 1

2) Al personal que se encuentra de guardia en las áreas operativas de generación, transmisión y explotación de distribución que tengan que realizar jornadas de 8 horas de labor, sin interrupción, se les abona el descanso tiempo simple.

Forma de cálculo –
$$SB + 50\% RC \times CP$$

200

CP = 1

10.13. Horas clase instructores

Se regula por las resoluciones de Directorio R91-2342, de fecha 17 de Julio de 1991; R91-2579, de 7 de

agosto de 1991; R01.-3219, de 29 de noviembre de 2001; R09.-389, de 16 de abril de 2009. R13.-1701, de 24 de octubre de 2013 aprueba valor hora y deroga en su Num. 3° la R91.-2342, de 17 de julio de 1991 en cuanto se oponga.

Se paga a los funcionarios de la empresa por horas de clase dictadas para formación del personal de la empresa o por actividades de divulgación en centros educativos.

Forma de cálculo: se abona un monto fijo por horas de clase dictadas.

10.14. Subsidio a Directores

Creado por el artículo 35° del Acto Institucional N° 9 de 23 de octubre de 1979 y regulado por la Ley N° 15.900, de fecha 21 de octubre de 1987, con la modificación introducida por la Ley N° 16.195, de 16 de julio de 1991, sus modificativas, reglamentarias y complementarias y a lo dispuesto por la Ley N° 18719, de 27 de diciembre de 2010 artículos 65, 66 y 67 que establece sus actualizaciones.

Los titulares de cargos políticos o de particular confianza que no hubieren configurado causal jubilatoria anticipada al momento de su desvinculación del Ente, tendrán derecho a percibir durante un periodo equivalente al triple del que ocuparon el cargo y hasta un máximo de un año, computado desde la fecha de cese, un subsidio equivalente al 85% del total de haberes del cargo en actividad.

10.15. Partida Compensatoria

Por R12.-639, de 26 de abril de 2012 se establece abonar a todo funcionario que a partir de la fecha de la presente Resolución fuera amparado por el Banco de Previsión Social al régimen de jubilación a causa de una incapacidad total y absoluta para todo trabajo, una partida mensual a título personal e intransferible durante un período máximo de treinta y seis meses y que cesará inmediatamente en caso de fallecimiento del titular. La partida compensatoria a liquidar será la diferencia que surja entre el setenta por ciento de los ingresos sujetos a montepío percibidos en actividad en el año calendario anterior a la fecha de su desvinculación y el haber jubilatorio por incapacidad física que pase a percibir. La partida será ajustada de acuerdo a los incrementos salariales generales aplicados a los funcionarios del Organismo.

10.16. Prestaciones por accidentes de trabajo:

Comprende aquellas situaciones generadas con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989, correspondiente a accidentes de trabajo sufridos por funcionarios del Organismo, amparados por la Ley N° 10.004, de 28 de febrero de 1941, sus modificativas, concordantes y complementarias.

10.17. Prestaciones por fallecimiento:

Este beneficio se rige por resolución de Directorio 07-250 del 02 de marzo de 2007. Forma de Cálculo: La indemnización asciende a la suma de treinta y seis (36) sueldos del funcionario o becario fallecido.

Para su cálculo se consideran las siguientes partidas:

- a) Sueldo base
- b) Compensaciones fijas (prima por antigüedad, asignaciones por comida)
- c) Compensaciones fijas por puesto de trabajo.

10.18. Partida salarial mensual a título personal para operarios.

La R16.-3134 dispone otorgar en forma transitoria al colectivo de Operarios de Centros Logísticos (almacenes primarios), Operarios de Almacén (almacenes secundarios) y Operarios de Recursos



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

Materiales (COM), con carácter de excepcionalidad, una partida salarial mensual de \$ 2.377,14 a título personal, para todos quienes se registren actualmente y en el futuro en dichos puestos.

10.19. Partida por Complejidad en la Gestión (Of Comerciales).

Por R 18.-2818 se establece una partida que permita reconocer la mayor complejidad de tareas a que deben hacer frente los puestos de:

- Jefes Oficina Comercial Montevideo I (Grado 7)
- Jefe Oficina Comercial Interior I (Grado 7)

Cuyo monto ajustable será en el año 2021 de \$ 7.815 mensuales.

Dicho mecanismo se establece en forma precaria y transitoria, monitoreándose en forma permanente la carga de trabajo y complejidad en tanto no se establezca la estructura definitiva.

11 – SISTEMA DE REMUNERACIÓN VARIABLE. -

Determinación del SRV Individual.

La Remuneración Variable será pagada en función de la puntuación obtenida por cada funcionario en los tres bloques de indicadores: Desempeño institucional; Desempeño sectorial y Desempeño individual.

La ponderación de cada bloque, para el 2020 a liquidarse en el 2021, será del 37,5 % (indicador institucional) y 62,5 % (indicador sectorial), ajustándose el resultado de los Indicadores anteriores por el presentismo (indicador individual). A su vez la puntuación obtenida en cada uno de los bloques de indicadores será el promedio de los puntajes obtenidos en los diferentes indicadores, ponderado por la importancia que se asigne a cada indicador. Para cada bloque se definirá un puntaje mínimo por debajo del cual no se abonará SRV.

Ámbito de la aplicación:

Percibirán el SRV todos los trabajadores de la Empresa cuyas remuneraciones sean abonadas con cargo al Grupo 0 a excepción de los cargos políticos o de particular confianza; pasantes; becarios y zafrales cuya permanencia sea menor a 6 meses en el año en que se calcula el SRV.

Criterios generales:

El monto que podrá ser distribuido por el SRV, no deberá superar el 12% de las partidas salariales susceptibles de ajustes salariales generales - excluido el propio SRV - (partidas de índole salarial incluidas en el Grupo 0 "Servicios Personales"), excluyendo aquellas que se ajustan por coeficientes específicos (a vía de ejemplo los Beneficios Familiares, Prima por Antigüedad; Horas Extra, Quebranto de Caja; Premio a Cobradores; Compensación por Vivienda; Prima por Complemento de Salud; Viático por Alimentación, Consumo de Bienes que produce o presta la Empresa, etc.), Aguinaldo y Cargas Legales sobre Servicios Personales.

La implementación de este sistema se realizó en forma gradual y evolucionó cada año hasta el 2015 para llegar a cumplir con las siguientes pautas:

Criterio de Distribución.

La distribución del SRV será en un mes distinto a aquellos donde se abone el aguinaldo y en momentos

diferentes al sueldo. La frecuencia de distribución será de una vez al año salvo que se acuerde algo diferente en los ámbitos paritarios pero nunca superando la frecuencia vigente. El pago del SRV será proporcional a la masa salarial individual calculada según el criterio expuesto. Los Indicadores y las metas se revisarán anualmente.

Indicadores de Desempeño Institucional.

Al menos uno de los indicadores que se incluirá en el cálculo del SRV estará relacionado con los resultados de la Empresa y su meta deberá ser coherente con el presupuesto aprobado. Si existiese alguna variable externa de gran impacto en el resultado sobre la cual la Empresa posee mínima o nula capacidad de influencia, se asumirá en su cálculo un valor estándar idéntico al presupuestado para que el mismo no se vea afectado.

Indicadores de Desempeño Sectorial.

Los indicadores medirán el desempeño en términos de productividad a nivel de sector, asociados además con el cuadro de mando de la empresa. Se establecerá una cláusula de salvaguarda por la cual, a pesar de que la Empresa haya tenido pérdidas, un sector o sectores percibirán el SRV dado el cumplimiento en forma excepcional de tareas de interés superior para la Empresa. Dicha excepción requerirá el previo acuerdo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Indicadores de Desempeño Individual.

Se medirá por el presentismo hasta que la Empresa haya definido mecanismos de evaluación de desempeño individual. El mismo se considerará en forma independiente de los Indicadores Globales y Sectoriales penalizando en forma global el resultado derivado del grado de cumplimiento de las metas institucionales y sectoriales.

Aprobación del SRV.

En la fase de diseño del SRV la Empresa y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto acordarán un plan de trabajo conjunto. Una vez acordado el diseño, el SRV y la verificación de las metas e indicadores serán aprobados por el Directorio. La partida incluida en el objeto "Sistema de Remuneración Variable", sólo podrá ejecutarse una vez que la Empresa haya obtenido el informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el mismo haya sido comunicado al Ministerio de Economía y Finanzas y al Tribunal de Cuentas.

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

Aprobación del Pago.

Verificados el cumplimiento de los indicadores y previo al pago del SRV, la Empresa deberá contar con el previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y comunicar al Ministerio de Economía y Finanzas y al Tribunal de Cuentas.

Se realizará durante el ejercicio un seguimiento del estado de situación del valor de los indicadores que conforman el SRV.

Documentos relacionados con el SRV:

- 1) Acta de preacuerdo entre OPP, MEF y MSCE conteniendo las características del nuevo SRV,



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

- del 28 de junio de 2013.
- 2) Acta de aprobación de acuerdo del SRV entre OPP –MEF-MSCE para partidas variables e indicadores, del 28 de noviembre de 2013.
 - 3) Compromiso de gestión para el pago del SRV de 2013 y 2014 entre OPP-MEF-UTE, del 28 de noviembre de 2013.
 - 4) Acuerdos UTE-AUTE del 6 de diciembre de 2013 y del 27 de diciembre de 2013.
 - 5) Anexo al Compromiso de Gestión celebrado entre OPP-MEF-UTE para el pago del SRV de 2013 y 2014 en UTE, del 28 de noviembre de 2013.
 - 6) Resolución de Directorio 13.-2019 de 5 de diciembre de 2013.
 - 7) Resolución de Directorio 13.-2228 de 27 de diciembre de 2013.
 - 8) Resolución de Directorio R13.-1476 de 19 de setiembre de 2013.
 - 9) Resolución de Presidencia 14-6 de 10 de marzo de 2014.
 - 10) Resolución de Directorio 14.-1575 de 21 de agosto de 2014.
 - 11) Resolución de Directorio 14.-2662 de 23 de diciembre de 2014.
 - 12) El pago del SRV está respaldado por las R15.-2871 y R16.-546“.
 - 13) R15.-880 que aprobó el texto de Acta de Acuerdo “Compromiso de Gestión para la implementación del Sistema de Remuneración Variable (SRV) de 2015”.
 - 14) R15.-2713, de 3 de diciembre de 2015 toma conocimiento de la Propuesta de Indicadores SRV 2016.
 - 15) R16.-2543, de 27 de octubre de 2016 aprueba acta de acuerdo Compromisos de Gestión para la implementación del SRV 2016.
 - 16) R17.- 2181, de 13 de setiembre de 2017 toma conocimiento de la nueva propuesta de indicadores SRV 2017.
 - 17) Por R18.-126 del 25 de enero de 2018. El Directorio resuelve aprobar, el Acta de Acuerdo “Compromiso de Gestión para la implementación del Sistema de Remuneración Variable (SRV) de 2018” a suscribir con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Economía y Finanzas y la Propuesta de Indicadores SRV 2018.
 - 18) Por R19.-1853, de 25 de Julio de 2019. El Directorio resuelve aprobar, el Acta de Acuerdo “Compromiso de Gestión para la implementación del Sistema de Remuneración Variable (SRV) de 2019” a suscribir con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Economía y Finanzas y la Propuesta de Indicadores SRV 2019.

Artículo 10º. Viáticos.

1. Gastos de traslados dentro del país

1.1. Desplazamiento a SSEE de TRA y DNC con vehículo propio.

Ámbito de aplicación: Alcanza al personal con radicación laboral en instalaciones ubicadas en zonas alejadas de centros poblados, que no cuentan con medios de locomoción públicos o que la frecuencia de los mismos no compatibiliza con la jornada laboral y en las que la Empresa no brinda vehículo para el traslado de los funcionarios. Resarce a los mismos de los costos incurridos por utilizar medios propios.

Monto: Es variable en función de los días que el funcionario concurre a trabajar en las citadas instalaciones de UTE y de los kilómetros recorridos con un máximo de 20 km. (ida y vuelta) diario.

La base de cálculo es la tarifa diaria de TAXI general del país y se actualizará con dicha tarifa.

Incompatibilidades: Es incompatible con desplazamiento a Centrales de generación.

- **R21.-358**, de 29 de abril de 2021: levantamiento de la incompatibilidad entre las compensaciones por “Desplazamiento a Centrales de Generación” y “Desplazamiento a SSEE de TRA y DC con vehículo propio”, a los funcionarios que se desempeñen en los puestos radicados en la Subestación Palmar.

1.2. Desplazamiento a Centrales de Generación.

Ámbito de Aplicación: Se aplica al personal con radicación laboral en las Centrales Hidroeléctricas, no asentado en las mismas, que es trasladado diariamente para el desempeño del cargo en vehículo proporcionado por la Empresa. Retribuye el sobretiempo destinado por el trabajador al citado traslado.

Monto. Es fijo y mensual, con tres franjas en función del grado del puesto que tenga la compensación asignada, con escalas diferenciales para la Central Hidroeléctrica Gabriel Terra y para las Centrales Baygorria y Palmar, según el siguiente detalle:

Grado del puesto	Montos Mensuales	
	G. Terra	Baygorria y Palmar
4 a 7	\$ 15.919,74	\$ 31.838,19
8	\$ 12.734,49	\$ 25.470,30
9 a 12	\$ 9.795,86	\$ 19.593,04

Incompatibilidades: Desplazamiento a SSEE de TRA y DNC con vehículo propio

- **R21.-358**, de 29 de abril de 2021: Levantamiento de la incompatibilidad entre las compensaciones por “Desplazamiento a Centrales de Generación” y “Desplazamiento a SSEE de TRA y DC con vehículo propio”, a los funcionarios que se desempeñen en los puestos radicados en la Subestación Palmar.

2. Gastos de traslados dentro del país.

Reintegro de Combustible (REGIMENES TRANSITORIOS), se mantienen a título personal para el caso de los funcionarios que las están percibiendo al momento de la implantación. No se registrarán nuevas altas de las mismas.

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionarios que trabajan en el Despacho Nacional de Cargas y no utilizan locomoción de UTE para trasladarse o retirarse de éste.

Monto: Pago fijo y mensual equivalente al valor de 170 litros de nafta súper para los puestos cuyo régimen sea rotativo. En los casos de los puestos cuyo régimen sea de lunes a viernes ascenderá al equivalente a 200 litros de nafta súper por mes.

Incompatibilidades: Es incompatible con Desplazamiento a SSEE de TRA y DNC con vehículo propio.

Artículo 11°. CARGAS LEGALES.

MONTEPÍO objeto 081.000: ascienden al 7,5% sobre el total de remuneraciones mensuales que perciben los trabajadores que se encuentren gravadas para la seguridad social de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995 y sus Decretos Reglamentarios. El cálculo de los aportes se realizará considerando el tope de AFAP, en el caso de afiliados al régimen de ahorro, o sobre la totalidad de las remuneraciones, para los no afiliados al régimen. Asimismo, el Decreto 10/009 del Poder Ejecutivo promulgado el 09 de enero de 2009 otorga un cómputo jubilatorio bonificado de cuatro años por cada tres años de prestación efectiva de labor a los trabajadores de la Central Térmica José Batlle y Ordóñez,



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

tengan o no la calidad de funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas. FONASA objeto 084.000: ascienden al 5% sobre el total de remuneraciones mensuales que perciben los trabajadores que se encuentren gravadas para la seguridad social sin considerar el tope de AFAP, en el caso de afiliados, con excepción del sueldo anual complementario. Dichos aportes fueron establecidos en el artículo 61º de la Ley N° 18.211, de 5 de diciembre de 2007 y lo que establece el artículo 4º del Decreto N° 176/008, de 25 de marzo de 2008.

FNV objeto 082.020: asciende al 1% sobre el total de remuneraciones mensuales que perciben los trabajadores que se encuentren gravadas para la seguridad social sin considerar el tope de AFAP.

Artículo 12º. TRASPOSICIONES. Las trasposiciones entre grupos del Presupuesto de Compras serán aprobadas por el Directorio de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas y comunicadas a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y al Tribunal de Cuentas dentro de los 10 días subsiguientes. El Directorio delega tal función en la figura del Gerente General. -

Las trasposiciones regirán hasta el 31 de diciembre y tendrán las limitaciones establecidas en el artículo 72º de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre 2010.

1- 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.

Sólo se podrán trasponer créditos no estimativos y con las siguientes limitaciones:

- 1.1 Los correspondientes al Grupo 0 "Servicios Personales" que incluye Cargas Legales sobre Servicios Personales y Beneficios Familiares en lo relativo a beneficios sociales, no se podrán trasponer ni recibir trasposiciones de otros grupos, salvo disposición expresa.
- 1.2 Dentro del Grupo 0 "Servicios Personales", podrán trasponerse entre sí, siempre que no pertenezcan a los objetos de los Subgrupos 01, 02 y 03 y se trasponga hasta el límite del crédito disponible no comprometido.
- 1.3 Los objetos del subgrupo 5.5 "Transferencias Corrientes a Instituciones sin fines de lucro" y de los Grupos 6 "Intereses y Otros Gastos de Deuda" y 8 "Aplicaciones Financieras" no podrán ser traspuestos.
- 1.4 El Grupo 7 "Gastos no Clasificados" no podrá recibir trasposiciones.
- 1.5 Los créditos destinados para suministros de organismos o dependencias del Estado, personas jurídicas de derecho público no estatal y otras entidades que presten servicios públicos nacionales, empresas estatales y paraestatales, podrán trasponerse entre sí.
- 1.6 Las partidas de carácter estimativo no podrán reforzar otras partidas ni recibir trasposiciones.
- 1.7 Los objetos de los Sub-Grupos 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.

Estas limitaciones serán exceptuadas para las trasposiciones que sean necesarias para efectivizar la culminación de la implantación del proceso de Reestructura Bambú, pudiéndose realizar trasposiciones entre los distintos subgrupos del grupo 0 "Servicios Personales": 01 "Retribuciones de Cargos Permanentes", 02 "Retribuciones de Personal Contratado para funciones permanentes", 04 "Retribuciones Complementarias", 05 "Retribuciones Diversas Especiales", 06 "Beneficios al Personal", 07 "Beneficios familiares" y 08 "Cargas Legales sobre Servicios Personales" y entre los objetos de dichos subgrupos.

Las trasposiciones se realizarán como se determina a continuación:

1. 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. El Directorio podrá delegar tal función en la figura del Gerente General.
2. 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.

2- TRASPOSICIONES DE GRUPOS EN EL PRESUPUESTO DE INVERSIONES. Las inversiones se regularán en lo pertinente, por las normas dispuestas en el Decreto N° 342/997, de 17 de setiembre de 1997, sus modificativos y concordantes, excepto en lo concerniente a trasposiciones de asignaciones presupuestales que se ajustarán a las siguientes disposiciones:

2.1 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.

2.2 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 Oficina de Planeamiento y Presupuesto, 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.

2.3 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 y del Tribunal de Cuentas. Los cambios de fuente de financiamiento sólo se podrán autorizar si existe disponibilidad suficiente en la fuente con la cual se financia.

2.4 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.

2.5 La Empresa podrá disponer la habilitación de proyectos de inversión, que no impliquen costo presupuestal, previo informe favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y dando cuenta al Tribunal de Cuentas.

Artículo 13°- NIVEL DE PRECIOS. Las asignaciones correspondientes al componente en moneda extranjera, están estimadas a la cotización de \$ 43,80 (pesos uruguayos cuarenta y tres con ochenta) valor de la divisa estadounidense correspondiente al período enero-junio de 2021. Las demás asignaciones en moneda nacional están expresadas a precios de enero-junio de 2021.

Artículo 14°. ADECUACIONES

- a) El Directorio de la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas podrá proponer al Poder Ejecutivo adecuaciones del Grupo 0 "Servicios Personales" con el fin de ajustar las retribuciones de su personal en períodos acordes con las disposiciones legales vigentes. Para ello se tendrá en cuenta las variaciones salariales correspondientes, sus disponibilidades financieras y la política del Poder Ejecutivo en la materia. -

Cada actualización de los ingresos y de las asignaciones presupuestales de los Grupos 1 "Bienes de Consumo", Grupo 2 "Servicios no Personales", Grupo 3 "Bienes de Uso", Grupo 4 "Activos Financieros", Grupo 5 "Transferencias", Grupo 6 "Intereses y otros gastos de deuda", Grupo 7 "Gastos no clasificados" y Grupo 8 "Clasificación de Aplicaciones Financieras" se realizará de forma de



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

- obtener al fin de año las partidas presupuestales a precios promedio corriente del año. -
- b) Dichos ajustes se realizarán en función de los aumentos salariales dispuestos según el literal a), y las variaciones estimadas del Índice de Precios al Consumo y del tipo de cambio promedio para dicho período, que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicará a los Entes Industriales, Comerciales y Financieros del Estado, en un plazo no mayor de 15 días a partir del incremento salarial. -
 - c) El Directorio de la Empresa a su vez, en un plazo no mayor a 30 días deberá elevar la adecuación a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a efectos de proceder a su previo informe. Obtenido el informe favorable, regirán las partidas adecuadas las que serán comunicadas por la Empresa al Tribunal de Cuentas en la Ejecución Presupuestal del correspondiente ejercicio según lo dispuesto en ordenanza 92. El Directorio delega tal función en la figura del Gerente General.
 - d) Facúltese a la Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas a ampliar el crédito presupuestal del Grupo 0 "Servicios Personales"; para financiar la incorporación y recomposición de carrera de aquellos funcionarios destituidos o postergados por el Acto Institucional N° 7 o mediante actos contrarios a una regla de derecho o dictadas con desviación de poder previa comunicación al Tribunal de Cuentas y a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Artículo 15°.- PADRON DE CARGOS.

El padrón de cargos que forma parte integrante del presente Decreto, responde a una estructura de 6.155 cargos, habiéndose eliminado 386 vacantes de las generadas entre el 1° de enero del 2020 al 30 de junio del 2021.

Artículo 16°.- Eliminación de Vacantes.

La empresa aplicará la restricción de eliminar el 67% de las vacantes que se generen a partir del 1° de julio del 2021 hasta alcanzar una estructura objetivo de 6105 cargos, a excepción de las que deben llenarse con 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 afro-descendiente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013.

Artículo 17°.- Reducción de créditos de contratos

La Empresa mantiene para el ejercicio 2022 la partida presupuestada para el ejercicio 2021 por los contratos de Becarios, Pasantes, Contratos a Término, arrendamientos de servicios de personas físicas y artículo 23° de la Ley N° 17.556.

Artículo 18°.- INGRESO DE PERSONAL. Para el año 2022 la Empresa presupuesta una plantilla objetivo de 6.155 (seis mil ciento cincuenta y cinco) cargos.

- a) La designación de personal presupuestado o contratado se efectuará de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 1° literales A) y B) de la Ley N° 16.127, de 7 de agosto de 1990, con las modificaciones introducidas al literal B) por el Art. 11° de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005, Decreto del Poder Ejecutivo 158/1981, de 08 de Abril de 1981 Art. 2° (Estatuto del Funcionario de UTE); R81.-2844, de 28 de julio de 1981 arts. 1 a 3.- A estos efectos se permitirá la trasposición entre los objetos de gasto correspondientes.
- b) La contratación de personal mediante la modalidad de contrato a término, se efectuará de acuerdo a lo dispuesto por los arts. 30 a 43 de la Ley N° 17.556, de 18 de setiembre de 2002, artículo 48 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006 y Decretos N° 85/03, de 28 de febrero de 2003 y N° 376/03, de 11 de setiembre de 2003.

A estos efectos se permitirá la trasposición entre los objetos de gasto correspondientes.

- c) Ingreso de Becarios: La contratación de becarios se realizará de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 51° de la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010 (Ley de Presupuesto para el período 2010-2014) y Decreto Reglamentario N° 54/011, de 7 de febrero de 2011, que establece que el contrato no puede superar las 30 horas semanales de labor y tendrá una remuneración de 4 BPC. Si se trata de una mujer embarazada o con un hijo menor a cuatro años, la remuneración será de 6 BPC por 30 horas semanales. Los créditos podrán reasignarse a los efectos de financiar otras modalidades contractuales. De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 8° del Decreto Reglamentario los becarios tendrán derecho al FONASA.
- d) Ingreso de becarios Programa "Yo estudio, Yo trabajo". Por R12.-490, de 30 de marzo de 2012, se aprueba la suscripción de un acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Desarrollo Social, Instituto del Niño y del Adolescente, Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland, Administración de Obras Sanitarias del Estado, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional y otros organismos públicos, a efectos de fomentar el empleo juvenil para jóvenes de entre 16 y 20 años. La empresa podrá contratar hasta un máximo de 150 becas de trabajo. UTE definió a su vez que estas becas serán de una carga horaria semanal máxima de 20 horas. Por R15.-1728 se resuelve transferir 30 cupos de la edición 2015 a becas de UTU y UDELAR. Por R16.-1769, se dispone, participar otorgando en la edición 2016, 100 becas de trabajo y transferir 20 plazas de becas de este Programa a becas de UTU. Por R19.-1946, de 1° de agosto de 2019, se aceptó completar cupos de hasta 100 becas correspondientes a octava edición.
- e) Según R15.-261, de 12 de febrero de 2015 se ratifica el Convenio de Cooperación y su Adenda con el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) y el Sistema de Responsabilidad Penal Adolescente (SIRPA), con la modificación realizada por R16.-2583 del 10 de noviembre de 2016, por el cual otorga entre 5 y 10 plazas de aprendizajes laborales, con una remuneración que asciende a 4 BPC por 6 horas diarias, 30 horas semanales de trabajo. De tratarse de una mujer embarazada o con un hijo menor a cuatro años, la remuneración será de 6 BPC por 30 horas semanales. La duración máxima de cada práctica será de un año improrrogable. El régimen legal aplicable es el previsto por la Ley N° 19.973, de 13 de agosto de 2021 que en su artículo 50 deroga la Ley N° 19.133, de 20 de setiembre de 2013 y su Decreto reglamentario 115/215. Dado que por Ley N° 19.367, se crea el INISA-Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente en sustitución del SIRPA, por R17.-1839, se resuelve rescindir dicho Convenio y autorizar la suscripción con INISA, cuyo texto fue aprobado con modificaciones por R18.-655, de 22 de marzo de 2018.
- f) Ingreso de becarios "INAU": la R08.-159 autorizó la celebración de un convenio con el Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay (INAU), en el cual UTE conviene otorgar becas de trabajo dirigidas a jóvenes entre 16 y 24 años de edad dependientes del INAU. Por R11.-774, de 17 de junio de 2011 modificó el cupo de becas de 10 a 20, y se estableció una duración máxima de la beca de 18 meses improrrogables. Por R14.-177 la remuneración pasó a ser 4 BPC (por 30 horas de trabajo).
Por R13.-1621, se establece que los ingresos se enmarcan en el Convenio UTE- INAU celebrado al amparo de la Ley N° 16.873, de 3 de octubre de 1997, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010. Por Ley N° 19.133, de 20 de setiembre de 2013 artículo 32 se deroga la Ley N° 16.873, de 3 de octubre de 1997. A su vez la primera de las citadas se deroga por el artículo 50 de la Ley N° 19.973, de 13 de agosto de 2021. Por R16.-2075, de 15 de setiembre de 2016, modificó el Convenio adecuándose a la Ley



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

N° 19.133 y su decreto reglamentario 115/2015. La referida resolución deberá modificarse oportunamente adecuándose a la Ley N° 19.973.

- g) Pasantías Egresados CETP: la R13.-716, de 30 de mayo de 2013 autoriza la suscripción de un Acuerdo Complementario de Cooperación con el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP), celebrado al amparo de la Ley N° 18.719. Dicho Acuerdo tiene por fin mantener un sistema de pasantías de trabajo en dependencias de UTE para jóvenes egresados del CETP y que cuenten con edad entre 18 y 29 años. La remuneración asciende a 7 BPC por 40 horas de trabajo y el contrato tendrá una duración de un año con posibilidad de prorrogarse hasta 18 meses. Por R15.-665 se aprueba una Adenda a dicho Acuerdo, modificando la cláusula 13, en cuanto si realiza una pasantía ello inhabilita a que la persona sea contratada bajo ese régimen en otro organismo público. Por R18.-2905, de 1° de noviembre de 2018, con su rectificatoria R18.-3290, de 6 de diciembre de 2018, autoriza la suscripción de un Acuerdo Complementario con ANEP, por el cual se implementan pasantías para personas egresadas de CETP de bachilleratos de Operación y Mantenimiento de Instalaciones de Baja y Media Tensión y Operación y Mantenimiento de Instalaciones de Trasmisión, que cuenten entre 18 y 35, percibiendo 7 BPC por 40 horas semanales. La duración máxima será de 18 meses.
- h) Ingreso de becarios "Premio": Son creadas por R12.-569, de 19 de abril de 2012, dentro del marco de actividades generales para conmemorar los 100 años de Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (R11.-1271). Por R13.-1115 se aprueba el reglamento de las mismas, fijándose un cupo de 20 becas y estableciéndose que dicho convenio se enmarca en la Ley N° 16.873.
- El régimen legal aplicable es el previsto por la Ley N° 19.973, de 13 de agosto de 2021 (dado que la Ley N° 16.873 fue derogada por la Ley N° 19.133, la cual a su vez fue derogada por la Ley N° 19.973) y Ley N° 18.719, de 27 de diciembre de 2010.
- La remuneración asciende a 4 BPC por 20 horas semanales de trabajo, con una duración máxima de un año o hasta alcanzar los 18 meses (máximo plazo legal).
- Tendrán además derecho a licencia anual, por estudio, por embarazo, por enfermedad y estarán incluidos en el FONASA. La referida resolución deberá modificarse oportunamente adecuándose a la Ley N° 19.973.
- i) Ingreso de personas con discapacidad: la contratación de personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo se hará en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de las vacantes que se hubieran generado, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VIII de la Ley N° 18.651, de fecha 19 de febrero de 2010, (Decreto reglamentario 79/014 del 07 de abril de 2014) UTE en cumplimiento de esta legislación, efectúa un llamado específico para este colectivo sobre la base de la cantidad de funcionarios que dejaron su cargo en cada ejercicio, siendo aplicable para la forma de selección las disposiciones de la R12.-698, de 10 de mayo de 2012.
- j) Ingreso afro-descendientes: se tiene en cuenta lo dispuesto en el Art. 4° de la Ley N° 19.122, de 21 de agosto de 2013, (Decreto reglamentario 144/14) que refiere a la contratación de personal afrodescendiente, debiendo destinarse el 8 % de los puestos de trabajo para dicho fin.
- k) Ingreso de personas trans que cubran el 1% de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, para ello deben cumplir con los requisitos normativos para acceder a los mismos, según lo establecido en el Art.12° de la Ley N° 19.684, (Decreto reglamentario 104/019, de 29 de abril de 2019).
- l) Ingreso de personal redistribuido de otros organismos y /o Empresas Públicas.

Artículo 19°. 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.

Artículo 20°. INVERSIONES - DICTAMEN TECNICO FAVORABLE DEL SNIP. De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° numeral 3° del artículo 24° de la Ley N° 18.996, de 07 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 21°. EJECUCION 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 2022. Dicho Programa será previamente aprobado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 22°. PARTIDA ADICIONAL POR ACONTECIMIENTOS GRAVES E IMPREVISTOS. El Grupo 7 “Gastos no Clasificados” incluye en el objeto 713.000 “Acontecimientos Graves e Imprevistos” un monto equivalente al 1,5% de las partidas limitativas del Presupuesto de Compras por \$ 254.458.332 que se desglosa en \$ 114.058.658 en el Presupuesto Operativo y \$ 131.399.674 en el Presupuesto de Inversiones a precios de enero– junio de 2021. La misma tiene por objeto hacer frente a costos extraordinarios no previstos como consecuencia de situaciones climáticas extremas. Dicha partida no podrá actuar como reforzante pero podrá trasponerse entre el Presupuesto Operativo y el de Inversiones. La Empresa podrá ejecutar dicho monto o su trasposición entre ambos presupuestos previo informe favorable del Sistema Nacional de Emergencia (SINAE) y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y dando conocimiento al Tribunal de Cuentas.

La presente partida presupuestal y el monto que se ejecute en su caso, no será tenido en cuenta en las cláusulas de los Compromisos de Gestión referentes a la Contribución al Programa Financiero; Reducción de Costos Operativos; Ejecución de las Inversiones; Rentabilidad sobre Patrimonio y Rentabilidad sobre Activos.

El Procedimiento especial para la contratación de empresas para trabajos en acontecimientos graves e imprevistos, como consecuencia de situaciones extremas, se encuentra reglamentado a través de las Resoluciones de Directorio R17.-3243, de 20 de diciembre de 2017, R17.-3244, de 20 de diciembre de 2017, y EE18003547 donde figura la autorización del Poder Ejecutivo. La R19.-83, de 24 de enero de 2019, aprueba las modificaciones propuestas al texto del Procedimiento Especial.

Por R20.-1138, de 30 de Julio de 2020 se ordena determinado monto a efectos del inicio del procedimiento especial para la contratación de empresas para trabajos en Acontecimientos graves de imprevistos.

Artículo 23°. PENALIZACIONES URSEA. El objeto 799.000 “Penalizaciones URSEA” con carácter de partida no limitativa. Se incluyen en este objeto los montos estimados a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto por el Reglamento de Calidad de Servicio de Distribución de Energía Eléctrica aprobado por R. 29/003 de URSEA de 24 de diciembre de 2003, R. 88/05 de URSEA de 28 de diciembre de 2005 y R. 44/06 de URSEA de 15 de diciembre de 2006 referentes al pago de compensaciones a los usuarios de



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

servicio eléctrico por el no cumplimiento de las metas de calidad de servicio establecidas.

Artículo 24°. BONIFICACIONES – El monto de bonificaciones que se deduce de los ingresos por venta de energía expuesto en el artículo 2° del presente Decreto, podrá ampliarse en hasta \$ 450.000.000 a precios de enero – junio 2021 ante solicitud del Poder Ejecutivo o del MIEM, a efectos de hacer frente a situaciones que justifiquen descuentos comerciales de carácter excepcional.

La ejecución de las presentes bonificaciones no serán consideradas en los Compromisos de Gestión referentes a la Contribución al Programa Financiero, Rentabilidad sobre Patrimonio y Rentabilidad sobre Activos.

Artículo 25°. REESTRUCTURA Y NUEVO MODELO DE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Por Resolución de Directorio N° 11.1904 de 16 de diciembre de 2011, se incrementó la partida fija mensual aprobada por Resolución de Directorio N° 10-1408 del 8 de octubre de 2010 a \$ 2.100 –a precios de enero de 2011– e incluyendo a la totalidad de los funcionarios de la Empresa.

Finalmente, por Resolución de Directorio N° 12.712 de 15 de mayo de 2012, se aprobó: a) el pago de una partida mensual a partir de abril del 2012 para cada una de las categorías retributivas actuales a cuenta de la nueva “Escala Salarial Definitiva” en este periodo transitorio y hasta que se implante el “Sistema de Remuneraciones Definitivo”, se mantendrá el régimen de compensaciones actuales; b) el ajuste para el ejercicio 2012 de las horas extras y regímenes especiales de trabajo referenciados en dicha RD, por efecto de la partida de los \$ 2.100. Estas partidas se mantienen para los funcionarios que no se encuentran implantados en la nueva estructura.

Artículo 26°. COMPENSACION A LA PERSONA – PARTIDA EXCEDENTE DEL 6%.

Según lo dispuesto en el Convenio firmado en el Consejo de Rama entre el Poder Ejecutivo y la Mesa Sindical Coordinadora de Entes de fecha 23 de diciembre de 2015 cláusula Tercera: “Proceso de Adecuación de Niveles Retributivos”, la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas podrá reasignar las economías que se generen por el retiro de los funcionarios que actualmente perciben la compensación a la persona derivadas del exceso del 6% aportado al Sistema de Retribución Variable (SRV).

La implementación de dicha reasignación quedará sujeta al Acuerdo que se celebre en el marco de la Ley N° 18.509 de 26 de junio de 2009, el que deberá contar con informe previo favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y comunicarse al Tribunal de Cuentas

Artículo 27° – Sistema de Movilidad Horizontal.

El mismo se regirá por las Resoluciones del Directorio de UTE R.18-1491, de 25 de junio de 2018 y R 18.1562, de 28 de junio de 2018, R 18.-2805, de 25 de octubre de 2018, R19.-0264, de 7 de febrero de 2019 y Resolución de Directorio 21.-0598, de 29 de julio de 2021 de acuerdo al siguiente detalle:

27.1. Criterios Generales.

- a) El Sistema prevé 5 Niveles. El Nivel 1 corresponde al nivel de ingreso, el Nivel 2 al nivel de afianzamiento en la organización y en el puesto y los Niveles 3 a 5 se corresponden con los niveles de Desempeño Estándar, Desarrollo y Expertise.
- b) El Pasaje del Nivel 1 al Nivel 2 se realizará mediante un sistema mixto considerando la evaluación del superior jerárquico al cabo del primer año de desempeño (período provisorio previsto en el Estatuto del Funcionario). Para el Pasaje a cada nivel superior (Niveles 3, 4 y 5) se tendrá en cuenta:
 - 1) la Evaluación de Desempeño por Competencias; 2) el Presentismo y 3) El Comportamiento

Funcional medido por la ausencia de sanciones disciplinarias, medidos en el período de cambio de banda.

- c) Sobre un total de 100 puntos, la Evaluación de Desempeño tendrá un máximo de 80 puntos calculado en forma proporcional en función de la evaluación de desempeño recibida; el Presentismo, 10 puntos para aquellos funcionarios que no tengan ninguna inasistencia en el período y 0 punto a quienes tengan un 10% de inasistencias calculándose en forma proporcional entre el 0 y el 10%; y el Comportamiento Funcional 10 puntos asignados a quienes no tengan ninguna sanción disciplinaria de las computables a estos efectos y 0 punto a quienes acumulen 5 días de sanción calculándose en forma proporcional entre el 0 y el 10% según el número de sanciones.
- d) La Evaluación de Desempeño para el Movimiento Horizontal se hará a través del sistema de gestión del desempeño por competencias, que se aplicará de acuerdo a lo dispuesto por la R19.-1564, de 20 de junio de 2019.
- e) El Presentismo se calculará mediante la aplicación del siguiente indicador:

$$\text{Indicador Presentismo} = \frac{\text{Días trabajados} + \text{Lic. Anual} + \text{Lic. Causal Específica} + \text{Fuero Sindical}}{\text{Total de días laborables}}$$

Las incidencias incluidas en la categoría Licencia Causal Específica - que no configuran ausentismo - son:

- Licencia Parental
- Corte Electoral
- Licencia por mudanza
- Licencia maternal
- Licencia por enlace
- Licencia Parque de Vacaciones
- Licencia por estudio
- Licencia por paternidad
- Licencia por duelo
- Licencia especial (PAP)

Las incidencias incluidas en la categoría Lic. Médica y Accidentes Laborales – que no configuran ausentismo – son:

- . - Licencia por enfermedad o accidente de trabajo amparados por el BSE, o licencias médicas amparadas por UTE en el marco de accidentes graves
- . - Licencia médica por enfermedades oncológicas

- f) El Comportamiento Funcional mide las sanciones aplicadas al funcionario en el Período de Cambio de Banda (dos o cuatro según detalle en literal h). No se consideran para el pasaje del Nivel 2 al 3 y del Nivel 3 al 4 las sanciones por llegadas tarde o inasistencias que hayan sido consideradas en el cálculo del ausentismo. Podrán aspirar al cambio de banda todos aquellos que tengan sanciones inferiores a 5 días.
- g) La movilidad siempre será hacia niveles superiores de la banda, no siendo posible el retroceso dentro de la misma.
- h) Período de Cambio de Banda: Se define al Período de Cambio de Banda al período de tiempo de desempeño requerido en un Nivel de la banda para pasar al Nivel superior siguiente: dos evaluaciones de desempeño en el Nivel 2 para pasar al Nivel 3; 2 evaluaciones de desempeño en el Nivel 3 para pasar al Nivel 4 y 4 evaluaciones de desempeño en el Nivel 4 para pasar al Nivel 5.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

i) Los movimientos entre bandas se realizarán cada dos años.

27.2. Niveles de Control de Funcionamiento del Sistema.

1. Nivel individual: Cumplimiento de los niveles de exigencia mínimos requeridos en cada período de evaluación a efectos de ser tenidos en cuenta para el pasaje de Nivel en la banda al final de los períodos considerados. Estos se complementan adicionalmente con requisitos de presentismo mínimos en cada período de evaluación, para garantizar una razonable evaluación del desempeño en dicho período.
2. Nivel organizacional/sectorial: Cumplimiento de los rangos objetivos de resultados esperados por nivel de la banda: Nivel 5 no mayor al 10%, Suma de Niveles 4 y 5 no mayor a 35%. Se realizará el monitoreo de los resultados alcanzados en cada período de evaluación en el ámbito de cada Área y Zona organizacional (estratégica, táctica, y operacional).
3. Requisitos Generales: Una vez alcanzada tal distribución, en cada período de Cambio de Banda se evaluarán los resultados para el Nivel organizacional/sectorial (por Área y zona). Cuando los resultados se encuentren fuera de los rangos establecidos en el numeral 2, cambiarán de banda quienes tengan el mayor puntaje hasta completar el resultado esperado. En caso de registrarse un empate con puntajes totales idénticos, se instrumentarán pruebas a los funcionarios involucrados, cuyo resultado definirá qué personas cambiarán de banda, asegurando así la distribución establecida para los distintos Niveles.

27.3. Criterios para el Pasaje de Niveles.

27.3.1. Criterio para el Pasaje del Nivel 1 al 2

REQUISITO	CRITERIO
Evaluación requerida en el Nivel	Una evaluación
Seguimiento y Evaluación del primer año	Seguimiento periódico según procedimiento y evaluación por el jefe previo a completar el año de ingreso (procedimiento vigente)
Formación básica requerida para el puesto y la integración organización	Haber completado curso de inducción y aprobado formación básica para el desempeño del puesto
Sin sanciones disciplinarias y presentismo mínimo 90%	

De continuar en la organización, si el funcionario no ha cumplido alguno de los requisitos establecidos para el pasaje al Nivel 2, se prorroga un año el plazo para volver a verificar los requisitos establecidos para el pasaje de Nivel.

27.3.2. Criterio para el Pasaje del Nivel 2 al 3

REQUISITO	CRITERIO
Evaluaciones requeridas en el Nivel	Dos evaluaciones

REQUISITO	CRITERIO
Evaluaciones de desempeño por competencias anuales favorables	Deberá mostrar autonomía necesaria para realizar las tareas habituales (sin necesidad del acompañamiento inicial)
Mínimo requerido para pasar al siguiente Nivel de banda	Una evaluación de 70% mínimo y ninguna inferior al 60% en el periodo
Completar formación requerida para el puesto	Haber aprobado la formación Corporativa y/o la requerida para el desempeño del puesto
Sin sanciones disciplinarias mayores a 5 días y presentismo mínimo 90%	En cada periodo de evaluación

A los efectos de determinar la cantidad mínima de evaluaciones de desempeño superior requeridas para pasar al Nivel 3 se tendrán en cuenta las evaluaciones obtenidas en los últimos 4 periodos de evaluación en el puesto.

27.3.3. Criterio para el Pasaje del Nivel 3 al 4.

REQUISITO	CRITERIO
Evaluaciones requeridas en el Nivel	Dos evaluaciones
Evaluaciones de desempeño por competencias anuales favorables	Deberá mostrar un desempeño por encima del estándar, y estar en condiciones de instruir a otros
Mínimo requerido para pasar al siguiente Nivel de banda	Una evaluación de 80% mínimo y ninguna inferior al 70% en el periodo
Formación para el desarrollo de las habilidades necesarias para el cierre de brechas identificadas.	Desarrollo de las habilidades requeridas
Sin sanciones disciplinarias mayores a 5 días y presentismo mínimo 90%	En cada periodo de evaluación

A los efectos de determinar la cantidad mínima de evaluaciones de desempeño superior requeridas para pasar al Nivel 4 se tendrán en cuenta las evaluaciones obtenidas en los últimos 4 periodos de evaluación en el puesto.

27.3.4. Criterio para el Pasaje del Nivel 4 al 5

REQUISITO	CRITERIO
Evaluaciones requeridas en el Nivel	Cuatro evaluaciones
Evaluaciones de desempeño por competencias anuales favorables	Deberá mostrar un desempeño de experto y ser referente



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

REQUISITO	CRITERIO
Mínimo requerido para pasar al siguiente Nivel de banda	Dos evaluaciones de 90% mínimo y ninguna inferior al 80% en el período
Formación para el desarrollo de las habilidades necesarias para el cierre de brechas identificadas.	Desarrollo de las habilidades requeridas
Sin sanciones disciplinarias y presentismo mínimo 90%	En cada período de evaluación

A los efectos de determinar la cantidad mínima de evaluaciones de desempeño superior requeridas para pasar al Nivel 5 se tendrán en cuenta las evaluaciones obtenidas en los últimos 6 períodos de evaluación en el puesto.

27.4. Etapa de Transición.

Se entiende como el período requerido para que, partiendo de la distribución actual, se logre una distribución objetivo donde la suma de los Niveles 1, 2 y 3 alcance el 65% y la suma de los Niveles 4 y 5 alcance el 35%. La convergencia hacia los rangos objetivos se evaluará en forma anual en acuerdo con OPP y MEF.

27.5. Mejoras a la eficiencia y productividad.

La incorporación del SMH se acompañará con la instrumentación de las propuestas de mejora a la eficiencia y productividad establecidas en la R 17.3046, de 7 de diciembre de 2017. Su avance se evaluará anualmente en coordinación con OPP y MEF.

27.6. Criterios a implementar a partir del año 2021

A partir del año 2021 se generará un valor de sub-banda salarial equivalente al 33% del valor correspondiente de la banda y se definirá un límite del 75% de personas que podrían quedar comprendidas en la misma. A efectos de garantizar este valor, se incluye una cláusula gatillo de manera que la partida se afecte en su valor en caso de producirse desvíos superiores al 10% (75% +/-10%). Esta partida no se consolidará como remuneración fija, pudiendo perderse en caso que no se cumplieran los criterios requeridos en el próximo período de pasaje de banda (previsto para el año 2023).

Artículo 28° – COMPROMISOS DE GESTION.

La Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas, 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 IV COMPROMISOS DE GESTION los que forman parte integrante del presente Decreto.

Artículo 29°. Dese cuenta a la Asamblea General.

Artículo 30°. Comuníquese, etc.

LACALLE POU LUIS

ORIGEN: DEPARTAMENTO EMPRESAS
PUBLICAS.
ASUNTO: PRESUPUESTO DE INVERSIONES
2022
APERTURA POR PROYECTO Y FUENTE DE
FINANCIAMIENTO.

CUADRO Nº 1.

			TOTAL PRESUPUESTO 2022		
			TOTAL 2022	Recursos Propios	Instituciones Financieras
2.1	DIRECCION		60.071.167	60.071.167	0
	2.1.10	Equip. Gral. Dirección	18.855.958	18.855.958	
	2.1.41	DPE Despacho, Planificación y Estudios	41.215.209	41.215.209	
2.2	OPERACIONES		9.427.330.571	6.361.330.571	3.066.000.000
	2.2.01	Equip. Gral. Dirección	131.811.827	131.811.827	
	2.2.11	Generación Térmica	423.814.891	423.814.891	
	2.2.12	Generación Hidráulica	158.551.886	158.551.886	
	2.2.13	Renovación Baygorria	143.226.972	143.226.972	
	2.2.14	Desarrollo y mantenimiento de activos	8.861.270	8.861.270	
	2.2.18	Explotación y Gestión de Parques Eólicos	7.418.738	7.418.738	
	2.2.21	Renovación y Mejora en Trasmisión	1.078.879.324	615.303.672	463.575.652
	2.2.22	Plan Director de Montevideo y Zona Metropolitana	403.278.510	229.996.731	173.281.779
	2.2.28	Ampliación en Trasmisión	166.450.494	166.450.494	
	2.2.41	Inversiones Generales Distribución	67.072.000	67.072.000	
	2.2.42	Distribución Montevideo	1.355.962.665	773.329.108	582.633.557
	2.2.43	Distribución Interior	3.022.292.480	1.723.666.017	1.298.626.463
	2.2.44	Electrificación Rural	26.523.046	26.523.046	
	2.2.53	Eficiencia Energética	2.190.000	2.190.000	
	2.2.61	Inversiones Generales COM	41.610.000	41.610.000	
	2.2.62	Comercial Montevideo	492.597.207	280.936.773	211.660.434
	2.2.63	Comercial Interior	782.489.439	446.267.324	336.222.115
		PERSONAL	1.114.299.824	1.114.299.824	
2.3	SERVICIOS CORPORATIVOS		518.297.738	518.297.738	0
	2.3.21	Equipamiento Gral.	618.228	618.228	
	2.3.22	Sist. de Información	333.624.751	333.624.751	
	2.3.24	Servicios auxiliares	45.336.730	45.336.730	
	2.3.26	Comunicación y Telecontrol	138.718.029	138.718.029	
	TOTALES		10.005.699.476	6.939.699.476	3.066.000.000



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

**PRESUPUESTO DE
INVERSIONES 2022
APERTURA POR PROYECTO Y
GRUPOS DE GASTO.**

Cuadro Nº 2.

		TOTAL PRESUPUESTO 2022						
	Proyecto	TOTAL	GRUPO 0	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 7
2.1	DIRECCION	60.071.167	0	0	0	60.071.167	0	0
	2.1.10 - Equip. Gral. Dirección	18.855.958	0	0	0	18.855.958	0	0
	2.1.41 - DPE Despacho, Planificación y Estudios	41.215.209	0	0	0	41.215.209	0	0
2.2	OPERACIONES	9.427.330.571	1.114.299.824	1.326.010.431	0	6.855.620.642	0	131.399.674
	2.2.01 - Equip. Gral. Dirección	131.811.827	0	0	0	412.152	0	131.399.674
	2.2.11 - Generación Térmica	423.814.891	0	10.138.941	0	413.675.949	0	0
	2.2.12 - Generación Hidráulica	158.551.886	0	1.009.773	0	157.542.113	0	0
	2.2.13 - Renovación Baygorria	143.226.972	0	0	0	143.226.972	0	0
	2.2.14 - Desarrollo y mantenimiento de activos	8.861.270	0	618.228	0	8.243.042	0	0
	2.2.18 - Explotación y Gestión de Parques Eólicos	7.418.738	0	1.236.456	0	6.182.281	0	0
	2.2.21 - Renovación y Mejora en Trasmisión	1.078.879.324	0	168.806.575	0	910.072.749	0	0
	2.2.22 - Plan Director de Montevideo y Zona Metropolitana	403.278.510	0	0	0	403.278.510	0	0
	2.2.28 - Ampliación en Trasmisión	166.450.494	0	0	0	166.450.494	0	0
	2.2.41 - Inversiones Generales Distribución	67.072.000	0	0	0	67.072.000	0	0
	2.2.42 - Distribución Montevideo	1.355.962.665	0	346.215.917	0	1.009.746.748	0	0
	2.2.43 - Distribución Interior	3.022.292.480	0	648.953.064	0	2.373.339.416	0	0
	2.2.44 - Electrificación Rural	26.523.046	0	10.711.553	0	15.811.493	0	0
	2.2.53 - Eficiencia Energética	2.190.000	0	0	0	2.190.000	0	0
	2.2.61 - Inversiones Generales COM	41.610.000	0	0	0	41.610.000	0	0
	2.2.62 - Comercial Montevideo	492.597.207	0	53.944.770	0	438.652.437	0	0
	2.2.63 - Comercial Interior	782.489.439	0	84.375.153	0	698.114.286	0	0
	PERSONAL	1.114.299.824	1.114.299.824					
2.3	SERVICIOS CORPORATIVOS	518.297.738	0	0	0	518.297.738	0	0
	2.3.21 - Equipamiento Gral.	618.228	0	0	0	618.228	0	0
	2.3.22 - Sist. de Información	333.624.751	0	0	0	333.624.751	0	0
	2.3.24 - Servicios auxiliares	45.336.730	0	0	0	45.336.730	0	0
	2.3.26 - Comunicación y Telecontrol	138.718.029	0	0	0	138.718.029	0	0
	TOTAL	10.005.699.476	1.114.299.824	1.326.010.431	0	7.433.989.547	0	131.399.674

**PRESUPUESTO DE
INVERSIONES 2022.
APERTURA POR PROYECTO Y
GRUPOS DE GASTO.
COMPONENTE EN MONEDA
NACIONAL.
Cuadro N° 3.**

TOTAL PRESUPUESTO 2022						
	Proyecto	TOTAL	GRUPO 0	GRUPO 1	GRUPO 3	GRUPO 7
2.1	DIRECCION	0	0	0	0	0
	2.1.10 - Equip. Gral. Dirección					
	2.1.41 - DPE Despacho, Planificación y Estudios					
2.2	OPERACIONES	5.272.840.601	1.114.299.824	81.354.623	4.015.720.446	61.465.708
	2.2.01 - Equip. Gral. Dirección	61.465.708				61.465.708
	2.2.11 - Generación Térmica	46.919.469			46.919.469	
	2.2.12 - Generación Hidráulica	59.558.188			59.558.188	
	2.2.13 - Renovación Baygorria	32.972.167			32.972.167	
	2.2.14 - Desarrollo y mantenimiento de activos	1.648.608			1.648.608	
	2.2.18 - Explotación y Gestión de Parques Eólicos					
	2.2.21 - Renovación y Mejora en Trasmisión	378.148.481		67.522.631	310.625.850	
	2.2.22 - Plan Director de Montevideo y Zona Metropolitana	161.311.437			161.311.437	
	2.2.28 - Ampliación en Trasmisión	66.580.190			66.580.190	
	2.2.41 - Inversiones Generales Distribución	13.636.000			13.636.000	
	2.2.42 - Distribución Montevideo	728.644.436			728.644.436	
	2.2.43 - Distribución Interior	1.890.161.424			1.890.161.424	
	2.2.44 - Electrificación Rural					
	2.2.53 - Eficiencia Energética					
	2.2.61 - Inversiones Generales COM	13.140.000			13.140.000	
	2.2.62 - Comercial Montevideo	271.500.921		5.394.477	266.106.444	
	2.2.63 - Comercial Interior	432.853.748		8.437.515	424.416.233	
	PERSONAL	1.114.299.824	1.114.299.824			
2.3	SERVICIOS CORPORATIVOS	0	0	0	0	0
	2.3.21 - Equipamiento Gral.					
	2.3.22 - Sist. de Información					
	2.3.24 - Servicios auxiliares					
	2.3.26 - Comunicación y Telecontrol					
	TOTAL	5.272.840.601	1.114.299.824	81.354.623	4.015.720.446	61.465.708



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

**PRESUPUESTO DE
INVERSIONES 2022.
APERTURA POR PROYECTO Y
GRUPOS DE GASTO.
COMPONENTE EN MONEDA
EXTRANJERA.**

Cuadro N° 4.

	Proyecto	TOTAL PRESUPUESTO 2022					
		TOTAL	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 7
2.1	DIRECCION	1.371.488	0	0	1.371.488	0	0
	2.1.10 - Equip. Gral. Dirección	430.501			430.501		
	2.1.41 - DPE Despacho, Planificación y Estudios	940.987			940.987		
2.2	OPERACIONES	94.851.369	28.416.799	0	64.837.904	0	1.596.666
	2.2.01 - Equip. Gral. Dirección	1.606.076			9.410		1.596.666
	2.2.11 - Generación Térmica	8.604.918	231.483		8.373.436		
	2.2.12 - Generación Hidráulica	2.260.130	23.054		2.237.076		
	2.2.13 - Renovación Baygorria	2.517.233			2.517.233		
	2.2.14 - Desarrollo y mantenimiento de activos	164.673	14.115		150.558		
	2.2.18 - Explotación y Gestión de Parques Eólicos	169.378	28.230		141.148		
	2.2.21 - Renovación y Mejora en Trasmisión	15.998.421	2.312.419		13.686.002		
	2.2.22 - Plan Director de Montevideo y Zona Metropolitana	5.524.362			5.524.362		
	2.2.28 - Ampliación en Trasmisión	2.280.144			2.280.144		
	2.2.41 - Inversiones Generales Distribución	1.220.000			1.220.000		
	2.2.42 - Distribución Montevideo	14.322.334	7.904.473		6.417.861		
	2.2.43 - Distribución Interior	25.847.741	14.816.280		11.031.461		
	2.2.44 - Electrificación Rural	605.549	244.556		360.993		
	2.2.53 - Eficiencia Energética	50.000			50.000		
	2.2.61 - Inversiones Generales COM	650.000			650.000		
	2.2.62 - Comercial Montevideo	5.047.860	1.108.454		3.939.406		
	2.2.63 - Comercial Interior	7.982.550	1.733.736		6.248.814		
	PERSONAL	0					
2.3	SERVICIOS CORPORATIVOS	11.833.282	0	0	11.833.282	0	0
	2.3.21 - Equipamiento Gral.	14.115			14.115		
	2.3.22 - Sist. de Información	7.617.003			7.617.003		
	2.3.24 - Servicios auxiliares	1.035.085			1.035.085		
	2.3.26 - Comunicación y Telecontrol	3.167.078			3.167.078		
	TOTAL	108.056.139	28.416.799	0	78.042.674	0	1.596.666

COMPROMISOS DE GESTIÓN 2022

1.- Ejecución de Inversiones

OBJETIVO	Medir el cumplimiento de los compromisos del Programa Financiero relacionado a las inversiones de la Empresa
INDICADOR	Grado de cumplimiento de inversiones con criterio caja.
FORMA DE CÁLCULO	Ejecución Acumulada de Inversiones (con IVA) / Previsión Acumulada de Inversiones (con IVA)= X
FUENTE DE INFORMACIÓN	FIN – Programa Financiero UTE 2022.
META 2022	Millones de USD 212 -- $X \leq 100\%$
COMENTARIOS	<p>El monto de inversión surge del Programa Financiero 2022 y está en concordancia con el nivel de inversión del Presupuesto 2022, monto que podrá ser ajustado cuando se reformule la Programación Financiera 2022 en acuerdo con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.</p> <p>De verificarse en el ejercicio 2022 un mayor nivel de Ingresos por Exportación de energía al previsto, por dicho importe se podrá aumentar el nivel de inversiones pagas en los proyectos del área de Distribución.</p> <p>A efectos de verificar su cumplimiento se deberá excluir el monto ejecutado por acontecimientos graves e imprevistos según definición y monto del artículo 22 de las Normas de Ejecución Presupuestal.</p>

2.- Reducción de Costos Operativos

OBJETIVO	Medir la eficiencia en la gestión de los costos de operación de la Empresa
INDICADOR	<p>Reducción de costos Operativos (limitativos) 2022.</p> <p>Las partidas aprobadas en los Grupos: 1 (Bienes de consumo) y 2 (Servicios no Personales) que tienen carácter limitativo para el Ejercicio 2022 no podrán superar el monto de \$ 7.603.910.501 a precios enero-junio 2021.</p>
FORMA DE CÁLCULO	Ejecución presupuestal de los objetos limitativos de los grupos 1 y 2 del Ejercicio 2022



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

FUENTE DE INFORMACIÓN	FIN – Ejecución Presupuestal 2022 BI.
META 2022	Ejecución 2022 de las partidas de carácter limitativo de los grupos 1 y 2 <= \$ 7.603.910.501 a precios enero-junio 2021
COMENTARIO	A efectos de verificar su cumplimiento se deberá excluir el monto ejecutado por acontecimientos graves e imprevistos según definición y monto del artículo 22 de las Normas de Ejecución Presupuestal. La meta se ajustará a valores corrientes del ejercicio 2022.

3.- Rentabilidad (ROE)

OBJETIVO	Medir la rentabilidad sobre el Patrimonio Promedio de la Empresa
INDICADOR	Obtener el nivel de rentabilidad de la Empresa.
FORMA DE CÁLCULO	$ROE = \text{Resultado del ejercicio} / \text{Patrimonio Promedio}$
FUENTE DE INFORMACIÓN	FIN – Estados Contables proyectados UTE 2022.
META 2022	7 % es la que surge de los EEFF proyectados en el PTO 2022 a precios en jun 21 habiéndose ajustado el resultado del ejercicio por todas las bonificaciones previstas y el subsidio a otorgar en el marco del plan de inclusión social.
COMENTARIOS	El resultado del mismo a considerar será el del ROE real no el estructural. La meta se ajustará con los EEFF actualizados con el Programa Financiero 2022 acordado con el Gobierno a precios corrientes. Se deberá excluir el monto ejecutado por acontecimientos graves e imprevistos según definición y monto del artículo 22 de las Normas de Ejecución Presupuestal. A efectos de verificar su cumplimiento, en el resultado se tendrá en cuenta los ajustes contemplados en el art 740 de la Ley 19.921.

4.- Resultado Financiero Global

OBJETIVO	Medir el Resultado Global de la empresa una vez pagos los gastos de Capital.
INDICADOR	Obtener el nivel del Resultado Financiero Global de la Empresa.
FORMA DE CÁLCULO	Monto Acumulado en MUSD
FUENTE DE INFORMACIÓN	FIN – Programa Financiero UTE 2022
META 2022	-\$ 433.168.516 a precios enero junio 2021.
COMENTARIOS	<p>El resultado del mismo a considerar será el Resultado Global del Programa Financiero real del ejercicio 2022, no el estructural.</p> <p>Esta meta se ajustará con el Programa Financiero 2022 que se acuerde con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a precios corrientes del ejercicio.</p> <p>A efectos de verificar su cumplimiento se deberá excluir el monto ejecutado en el ejercicio por acontecimientos graves e imprevistos.</p>

5.- Cobrabilidad

OBJETIVO	Mantener el nivel de cobrabilidad de la Empresa dentro del rango objetivo
INDICADOR	Obtener el nivel de cobrabilidad de la Empresa.
FORMA DE CÁLCULO	Recaudación Acumulada 2022/ Facturación Acumulada 2022
FUENTE DE INFORMACIÓN	COM – Sistema RENOVA UTE
META 2022	98 %

6.- Costo Medio de Generación

OBJETIVO	Medir el costo medio de generación de energía proveniente de todas las fuentes asociadas.
INDICADOR	Obtener el costo medio de generación de energía.
FORMA DE CÁLCULO	Costo de Abastecimiento de la Demanda / Unidades Generadas
FUENTE DE INFORMACIÓN	FIN- Información Programa Financiero UTE 2022.



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

PODER EJECUTIVO

META 2022	USD/MWh 57.9 (con IVA)
------------------	-------------------------------

7.- Pérdida de Distribución y Comercial

OBJETIVO	Reducir la energía que se distribuye y no es facturada
INDICADOR	Reducir las pérdidas de energía
FORMA DE CÁLCULO	Pérdida de Distribución y Comercial / Energía entrante a la red de Distribución
FUENTE DE INFORMACIÓN	Balance de Energía y Demanda UTE
META 2022	18.3 %
COMENTARIO	Si el desvío (en más o en menos) del guarismo de pérdidas de energía en zonas de vulnerabilidad supera el 5% con respecto al valor inicial, la incidencia de este factor queda congelada a ese 5%.-

8.- Tc

OBJETIVO	Tiempo Promedio de Corte Acumulado
INDICADOR	Obtener un Tiempo Promedio de Corte Acumulado adecuado.
FORMA DE CÁLCULO	Sumatoria de 1 a n de $C_i \cdot t_i / CT$ (n= incidencias en el año, C_i = clientes afectados por incidencia i; T_i = tiempo de reposición del servicio incidencia i, CT = Total Clientes del Sistema)
FUENTE DE INFORMACIÓN	DIS UTE
META 2022	10,2 hs

COMENTARIO	<p>Los indicadores a utilizar son el Tc y el Fc tal como están definidos en el Reglamento de Calidad de Servicio de Energía Eléctrica elaborado por URSEA, con las siguientes especificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considerarán valores anuales. • Los ámbitos de cálculo son: Distribución, Montevideo, Interior, y cada una de las Regionales de UTE. • Solo se considerarán incidencias de origen Distribución (no se considerarán las de Transmisión o Generación). • No se realizará descarte de incidencias con causales de Fuerza Mayor según criterios URSEA. • Se descartan las incidencias originadas en cada ámbito, en aquellos días, en las cuales se detecte que durante ese día se afectaron más del 10% de sus subestaciones por motivos externos a UTE.
-------------------	--

9.- Fc

OBJETIVO	Número de cortes promedio que tuvo un cliente (clientes conectados en MT y BT)
INDICADOR	Obtener un Tiempo Promedio de Corte Acumulado adecuado.
FORMA DE CÁLCULO	Sumatoria de 1 a n de C_i/CT (n= incidencias en el año, C_i = clientes afectados por incidencia i; CT = Total Clientes del Sistema)
FUENTE DE INFORMACIÓN	DIS UTE – Información de Gestión
META 2022	5,8 cortes
COMENTARIO	<p>Los indicadores a utilizar son el Tc y el Fc tal como están definidos en el Reglamento de Calidad de Servicio de Energía Eléctrica elaborado por URSEA, con las siguientes especificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considerarán valores anuales. • Los ámbitos de cálculo son: Distribución, Montevideo, Interior, y cada una de las Regionales de UTE. • Solo se considerarán incidencias de origen Distribución (no se considerarán las de Transmisión o Generación). • No se realizará descarte de incidencias con causales de Fuerza Mayor según criterios URSEA. • Se descartan las incidencias originadas en cada ámbito, en aquellos días, en las cuales se detecte que durante ese día se afectaron más del 10% de sus subestaciones por motivos externos a UTE.