

DIRECTORIO

ACTA N° 8125

RES. DIRECT. N° 510/7/2023

Exp. 262280/12

Fecha 28 de julio de 2023

VISTO: La situación deficitaria estructural y de larga data del negocio del cemento, por su obsolescencia tecnológica, sus elevados costos fijos y variables y la falta de mercado acorde a la capacidad de producción de ANCAP.

CONSIDERANDO: I) Que desde hace varios años se están implementando acciones para mitigar la situación de pérdidas económicas que han resultado insuficientes para revertir dicha situación.

II) Que se ha dispuesto la realización de la Licitación Pública N° 2600001900/2023 "Búsqueda de uno o más socios para la producción, comercialización y distribución de cemento portland y productos afines, así como de cal, en las Plantas de Portland de ANCAP y Cementos del Plata", con la que se busca crear una o dos sociedades con actores privados (la "Sociedad").

III) Que adicionalmente se ha elaborado un Plan de Incentivos para los funcionarios de ANCAP y el personal permanente de empresas contratistas que

desempeña su trabajo en las plantas de cemento de ANCAP en Minas, Paysandú y Manga.

IV) Que en dicho plan se clasifica a los funcionarios entre quienes poseen causal jubilatoria (al momento de estar obligado a elegir una opción), aquellos que la generarán en los siguientes treinta y seis meses y los que no tienen causal.

V) Que para esos funcionarios se incluyen diversas formas de gratificación extraordinaria en base a un monto proporcional al sueldo líquido de cada funcionario o trabajador, se prevé la reserva del cargo por tres años, así como la opción de permanecer a la orden o pasar a planilla de disponibilidad de acuerdo con la normativa vigente, todo esto según los funcionarios elijan continuar trabajando o no en la Sociedad a crearse, deseen renunciar o prefieran mantener su condición en la órbita del Estado.

VI) Que, para el personal permanente de contratistas al 1° de agosto de 2023, si bien ANCAP no posee vínculo laboral directo con este grupo de trabajadores, se entiende que es responsabilidad del Ente contemplar las circunstancias de la persona a partir de una decisión empresarial.

VII) Que para este conjunto de trabajadores se plantean opciones según el trabajador mantenga su

actual vínculo laboral con el empleador, si continúa trabajando en la Sociedad adjudicataria de la Licitación Pública y/o que termine su vínculo laboral. Para el caso en que el trabajador mantenga su vínculo laboral, no se plantea acción alguna por parte de ANCAP. En caso de que el trabajador no continúe su vínculo laboral con la empresa contratista de ANCAP, pero sea contratado por la Sociedad, se propone una indemnización complementaria a cargo de ANCAP, sin perjuicio de la que le pudiera corresponder con su actual empleador. Si el trabajador pierde su vínculo laboral con el empleador y no es contratado por la Sociedad, tiene la opción de elegir entre la reubicación laboral en un Organismo Estatal y una indemnización complementaria a cargo de ANCAP (sin perjuicio de la que le corresponda con su actual empleador) proporcional a la antigüedad trabajando en las plantas de ANCAP.

VIII) Que para la implementación del plan es necesario llegar a un acuerdo con los Organismos Estatales, para contemplar la eventual reubicación de los trabajadores permanentes de contratistas que se desempeñan en las plantas ubicadas en esos departamentos y que no mantengan su actual vínculo laboral ni inicien uno nuevo con la Sociedad.

IX) Que los montos a erogar en la ejecución del Plan de Incentivos serán contemplados en el Presupuesto de ANCAP para el ejercicio 2024.

ATENTO: A lo expuesto,

EL DIRECTORIO RESUELVE:

1°) Tomar conocimiento del informe N° 07/2023 de las Gerencias de Alineación Estratégica y Gestión Humana, obrante en el expediente N° 262280/12.

2°) Aprobar el Plan de Incentivos para los funcionarios de ANCAP y los trabajadores permanentes que se desempeñan a través de empresas contratadas en el negocio del cemento en las plantas de Minas, Manga y Paysandú, según consta de fs. 8 a 14.

3°) Establecer que el salario sobre el que se realizará el cálculo de las gratificaciones para funcionarios de ANCAP será el salario líquido percibido que resulte del promedio del período agosto 2022 a julio 2023, calculado como el salario nominal más las partidas fijas y permanentes más las compensaciones variables menos los impuestos legales aplicables.

4°) Establecer que como base de cálculo para indemnizaciones complementarias para

el personal permanente de contratistas se tomará el sueldo líquido promedio del último año al 1° de agosto de 2023, con igual criterio que el arriba mencionado para los funcionarios de ANCAP.

5°) Encomendar a la Gerencia General la instrumentación del Plan de Incentivos aprobado.

6°) Encomendar a la Gerencia de Alineación Estratégica con el apoyo de la Gerencia de Servicios Jurídicos a negociar con los Organismos Estatales, a tenor del borrador adjunto de fs. 16 a 19.

7°) Encomendar a la Gerencia de Servicios Jurídicos, con el apoyo de la Gerencia de Gestión Humana y Gerencia de Abastecimiento, la elaboración y formalización de todos los documentos necesarios para llevar adelante el Plan de Incentivos con funcionarios, trabajadores, contratistas y organismos que corresponda.

8°) Condicionar la ejecución del Plan de Incentivos a la disponibilidad de crédito presupuestal.

9°) Vuelva a la Gerencia General - Soporte Administrativo Gerencial, a sus efectos.

***Plan de incentivos al personal de la
industria del cemento***

SIT.	CONDICIÓN LABORAL	PROPUESTA		18 - 35 años	36 - 49 años	50 - 56 años	57 - 59 años	60 - 70 años
		cantidad de personas		86	115	24	18	19
	t/c	39,6	USD/mes					3409
1. Funcionarios con causal jubilatoria	1.a No empleados por la sociedad	1.a.1	C/RENUNCIA: Indemnización contado o en cuotas equivalente de 12 sueldos. A partir de los 63 años un sueldo menos por año hasta tope 70 años	NO APLICA				12 sueldos hasta 62 años y un sueldo menos por cada año desde los 63
		1.a.2	S/RENUNCIA: Reubicación en ANCAP o en otra dependencia del Estado ó excedentario (según normativa vigente)					Reubicación según normativa vigente
	1.b Empleados por la sociedad	1.b.1	C/RENUNCIA: Indemnización contado o en cuotas equivalente de 12 sueldos. A partir de los 63 años un sueldo menos por año hasta tope 70 años					12 sueldos hasta 62 años y un sueldo menos por cada año desde los 63
2. Funcionarios que generan causal jubilatoria en proximos 36 meses	2.a No empleados por la sociedad	2.a.1	C/RENUNCIA: Indemnización contado o en cuotas equivalente al ítem anterior de 12 sueldos	NO APLICA			12 sueldos	NO APLICA
		2.a.2	S/RENUNCIA: Reubicación en ANCAP o en otra dependencia del Estado ó excedentario (según normativa vigente)				reubicación según normativa vigente	
	2.b Empleados por la sociedad	2.b.1	C/RENUNCIA: Indemnización contado o en cuotas equivalente de 18 sueldos				18 sueldos	
		2.b.2	S/RENUNCIA: Reserva del cargo hasta la causal jubilatoria				reserva del cargo hasta generar causal	

SIT.	CONDICIÓN LABORAL	PROPUESTA		18 - 35 años	36 - 49 años	50 - 56 años	57 - 59 años	60 - 70 años
		cantidad de personas		86	115	24	18	19
3. Funcionarios sin causal jubilatoria								
	3.a No empleado por la sociedad	3.a.1	C/RENUNCIA: Indemnización contado o en cuotas de 20 sueldos para menores de 35 años y 12 sueldos para mayores de 50 años. Personal entre 36 y 49 años la indemnización será proporcional a su edad entre 20 y 12 sueldos	20 sueldos	Indemnización contado entre 20 y 12 sueldos	12 sueldos	NO APLICA	
		3.a.2	S/RENUNCIA: Reubicación en ANCAP o en otra dependencia del Estado ó excedentario (según normativa vigente)	Reubicación según normativa vigente				
	3.b Empleados por la sociedad	3.b.1	C/RENUNCIA: Indemnización contado o en cuotas de 30 sueldos para menores de 35 años y 18 sueldos para mayores de 50 años. Personal entre 36 y 49 años la indemnización será proporcional a su edad entre 30 y18 sueldos	30 sueldos	Lineal entre 30 y 18 sueldos	18 sueldos		
		3.b.2	S/RENUNCIA: Reserva del cargo por 3 años. - Indemnización en caso de renuncia al final del período de reserva de 10 sueldos para menores de 35 años y de 4 sueldos para mayores de 50 años. Entre 36 y 49 años proporcional a su edad entre 10 y 4 sueldos. - Renuncia durante el primer año de reserva del cargo, valor de la indemnización total equivalente al 75% del caso 3.a.1 - Renuncia posterior al primer año de reserva del cargo, descuento adicional proporcional al tiempo consumido de la reserva sobre el 75% del caso 3.a.1 hasta el valor de indemnización correspondiente a 3 años de reserva del cargo	Reserva del cargo por 3 años. Indemnización de 10 sueldos en caso de renuncia al fin del período de reserva	Reserva del cargo por 3 años. Indemnización de entre 10 y 4 sueldos en caso de renuncia al fin del período de reserva	Reserva del cargo por 3 años. Indemnización de 4 sueldos en caso de renuncia al fin del período de reserva		

SITUACIÓN	PROPUESTA	Antigüedad continua con ANCAP		
		1 a 5 años	5 a 15 años	más 15 años
		23	117	86
		USD 920.000	USD 4.680.000	USD 3.440.000
Continúa trabajando con su actual empleador	No corresponde indemnización	no aplica		
Se desvincula de su empleador y continúa trabajando en la sociedad directamente	Incentivo a cargo de ANCAP	equivalente a IPD con actual empleador		
No sigue trabajando en las plantas por decisión de la sociedad	Convenio con otros organismos del Estado para la reubicación laboral o, a elección del trabajador, una indemnización complementaria a la IPD correspondiente a su actual empleador, a cargo de ANCAP	2 sueldos por año de antigüedad con tope en 30 sueldos. Si persona con causal jubilatoria tope 12 sueldos o el que corresponda por edad		