



Montevideo, 30 de abril de 2025.

R. de D. N° 153/2025
Acta 1327
EE2025-67-001-000456

VISTO: la necesidad de prever un mecanismo de reconversión funcional y moderación de impactos, en los casos de desafectaciones de funciones subrogadas o referencias, por razones de reorganización de servicios y relocalizaciones resultantes;

RESULTANDO: que se entiende procedente disponer medidas para una adecuación pautada a nuevas asignaciones de aquellos funcionarios que se entiendan comprendidos en la reorganización y/o relocalización por razones de servicio referenciadas;

CONSIDERANDO: I) que en todos los casos se considerará la situación escalafonaria de base del funcionario, su perfil asociado a la adaptabilidad al nuevo rol, teniendo presente los aspectos funcionales, remuneratorios y vinculares; **II)** que siendo el mecanismo inherente a razones de servicio, se tendrá presente en la inserción resultante o retorno a tareas anteriores aquellas potencialidades, competencias y perspectivas del implicado y de ser necesario, un acompañamiento personalizado en la migración al nuevo rol; **III)** que se cometerá a la Gerencia General en coordinación con la Gerencia de Gestión del Capital Humano, la ejecución de una sistemática en el sentido expuesto, denominado Plan de Reconversión Postal, con los alcances que se especificarán en la parte dispositiva del presente acto administrativo; **IV)** que habrá de disponerse en consecuencia;

ATENTO: a lo expuesto precedentemente y a lo dispuesto por el artículo 5 de la Carta Orgánica de esta Administración, aprobada por el artículo 747 de la Ley N° 16.736 del 5/01/1996, en la redacción dada por el artículo 39 de la Ley N° 19.009 del 22/11/2012;



EL DIRECTORIO DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE CORREOS

RESUELVE:

- 1) Establecer un Plan de Reversión Postal – PRP asociado a funcionarios que habiendo estado asignados a funciones subrogadas o de referencia con no menos de 180 días de concedidas, sean cesados en tal asignación y adecuados por razones de servicio a un nuevo rol o a aquel que se atenga a su escalafón y grado respectivo, considerando aspectos relacionados en la parte expositiva del presente acto administrativo.
- 2) Cométese por delegación, a la Gerencia General, la ejecución del mecanismo en coordinación con la Gerencia de Área Gestión de Capital Humano y aquellas dependencias que sean requeridas, en los casos que se determine por este Directorio que un funcionario pase a estar amparado en el PRP, quedando facultada esa Gerencia General a disponer el mantenimiento temporal del nivel remuneratorio o una sistemática de disminución remuneratoria escalonada desde su función subrogada o referente hasta la nueva asignación con una duración de 8 meses de extensión o la relocalización del implicado por razones de servicio, una intervención técnica de perfil o en modalidad acompañamiento u otra que se entienda atinente a los fines del sistema y/o la implementación de todas aquellas medidas tendientes al cumplimiento de los objetivos del PRP dispuesto.
- 3) Transcríbese a la Gerencia General, Gerencias de Área y Asesorías, a la Contadora Delegada TCR, al Departamento de Liquidación de Sueldos y a la Unidad de Comunicación Corporativa para su difusión.
- 4) Pase a la Gerencia de División Recursos Humanos para las notificaciones y registros correspondientes.

**SR. GABRIEL BONFRISCO
PRESIDENTE**

**MARTÍN ECHEVESTE
ABG. LIC. RR.LL.
SECRETARIO GENERAL**