



Nº de expediente: 016000-000073-25

Fecha: 26.11.2025

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

COMISIÓN PROGRAMÁTICA PRESUPUESTAL 17/11/2025 - COBERTURA DE LICENCIAS
MATERNAS DOCENTES 2026.

Unidad	DIRECCION GENERAL DE PLANEAMIENTO - OFICINAS CENTRALES
Tipo	RESOLUCIONES DEL CONSEJO
Integrantes Orden	
Docente:	
Integrantes Orden	
Egresados:	
Integrantes Orden	
Estudiantil:	
Período desde:	
Período hasta:	

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 1	Oficina: DIRECCION GENERAL DE PLANEAMIENTO - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 26/11/2025 Estado: Coursado
--	---	--

TEXTO

Según lo acordado por la Comisión Programática Presupuestal de fecha 17/11/2025, pase al Consejo Directivo Central.

Firmado electrónicamente por Maria Sara Ganem Eguren el 27/11/2025 12:59:45.
--

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Cobertura de licencias maternas docentes 2026.pdf	472 KB	26/11/2025 18:12:21
Informe disponibilidad.pdf	119 KB	27/11/2025 12:56:16
Propuesta ADUR.pdf	129 KB	27/11/2025 12:56:16

Comisión Programática Presupuestal 17/11/2025

Cobertura de licencias maternales docentes 2026.

1) Visto la propuesta presentada por ADUR sobre la creación de un Fondo de derechos laborales de docentes en la Universidad de la República y a la propuesta realizada por el Grupo de Análisis y Síntesis de abordar las licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre/adopción, cuidados del recién nacido.

Atento a las posibilidades de financiamiento de la Institución,

La Comisión Programática Presupuestal acuerda lo siguiente:

Aprobar para el ejercicio 2026 un monto de hasta \$40.000.000, que tendrá como finalidad realizar trasposiciones de crédito a los servicios para cubrir necesidades de enseñanza, en los casos en que el Servicio deba asignar a otra persona para cubrir la tarea de la o el docente que haga uso de las licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre/adopción, cuidados del recién nacido.

El financiamiento de este fondo será con cargo a saldos sin ejecutar de cada ejercicio.

Se deberá articular este programa con lo aprobado en las Resol. N°4 del CDA de fecha 05/06/2018, Resol. N°8 del CDC de fecha 18/06/2019 y Resol. N°17 del CDC de fecha 09/11/2021.

Estas trasposiciones de crédito, consistirán en la financiación de un monto equivalente a un Grado 2 – 20 horas para docentes de 20 horas o más, por el periodo máximo de 3 meses y de acuerdo a una cantidad de solicitudes tope por Servicio. El Consejo o Comisión Directiva de cada Servicio determinará el tipo de remuneración ya sea mediante contrataciones docentes, extensiones horarias o compensaciones, etc. En caso que el o la docente sustituida tenga carga horaria menor a 20hs, la partida se calculará con un monto equivalente a un Grado 2, con la carga horaria del docente sustituido, por el periodo máximo de 3 meses.

Los Servicios deberán rendir cuentas de los fondos recibidos, en caso de no ejecutar el 100% deberán ser devueltos al fondo central.

Se realizarán en cada año dos convocatorias y se reglamentará su implementación.

Las solicitudes serán canalizadas a través de la DGPlan y la CPP elevará al CDC las propuestas de financiamiento.

A los efectos de probar la eficacia de la propuesta, se recomienda comenzar con una experiencia piloto de 6 meses que podrá ser mejorada de acuerdo a la evidencia y su evaluación.

Se recomienda analizar la extensión de esta propuesta a los funcionarios TAS una vez probado el piloto.

Se deberá crear un Grupo de Trabajo para su implementación integrado por Rectorado, Dirección General de Administración Financiera, Dirección General de Planeamiento, Dirección General de Personal y contar con el asesoramiento de la Dirección General Jurídica.

Votación 6 en 6

2) Elevar al Consejo Directivo Central.

Información complementaria

Licencias por tipo según año

Año	2022	2023	2024
Licencia por Paternidad	41	52	60
Licencia por Maternidad	75	87	105
Lactancia o Medio Horario Padre/Adopción	73	84	109
Adopción de Menores	2	3	6
Medio Horario Paternidad	0	1	7
Licencia para cuidados del recién nacido	0	0	6
Total	191	227	293

Fuente: SIAP

Montevideo, 17 de noviembre de 2025

La suscrita, Cra. de la Unidad Ejecutora 50, informa que:

- 1 Existe disponibilidad para el año 2026 en relación a la propuesta presentada por ADUR sobre la financiación para la cobertura de licencias maternas, paternas, lactancia o medio horario de docentes en la Universidad de la República.
- 2 Considerando la información proporcionada, se realiza reserva correspondiente por un monto de hasta \$40.000.000.- con cargo a saldos sin ejecutar Ejercicio 2026.



Gabriela Rossa
Director General de
Administración Financiera
Cr. Delegado del Tribunal de Cuentas

Propuesta de ADUR Abril 2025**Fondo de derechos laborales de docentes en la Universidad de la República.**

(Mariana Achugar y Alejandro Maiche)

Objetivo: crear un fondo para cubrir derechos laborales de docentes en la Universidad de la República

Fundamentación

Como gremio de trabajadores/as docentes de la Universidad de la República tenemos el compromiso de defender los derechos de quienes se desempeñan como docentes en la institución. Los derechos laborales son derechos humanos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas ha definido valores y derechos que se expresan a través de normas internacionales y nacionales con el fin de promover la igualdad y la dignidad en contextos laborales. Los derechos humanos en el trabajo incluyen: “el derecho a trabajar, el derecho a la seguridad social, el derecho a las condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a salarios justos y a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; el derecho al descanso, a la limitación razonable de horas de trabajo y a vacaciones periódicas remuneradas, así como el derecho a la protección de la maternidad” (<https://www.ilo.org/es/resource/article/las-normas-internacionales-del-trabajo-como-derechos-humanos>). Estos derechos tienen que ver con un horizonte de justicia social que se ve como aspiración a que se pueda tener una justa participación en las riquezas que se contribuye a crear. Estos derechos del mundo del trabajo implican obligaciones para el Estado y los empleadores.

En este momento los/as trabajadores docentes en Udelar experimentamos situaciones laborales precarias y falta de garantías para el cumplimiento de derechos laborales reconocidos por el Estado para todos/as los/as trabajadores/as. A continuación, presentamos dos ejemplos de situaciones que evidencian áreas que necesitan ser reforzadas para garantizar el derecho a un trabajo digno.

1- El tipo de contratación que existe actualmente para docentes hace que cuando no se renueva un contrato de una persona contratada sucesivas veces o se deja cesar el cargo de un trabajador o trabajadora, este o esta no recibe ningún tipo de **compensación por no renovación** (equivalente a un despido o seguro de paro).

2- En caso que una persona solicite **licencia por maternidad**, y dado que no existe en la Institución **la figura de docente sustituto**, las prácticas institucionales suelen ser el traslado del trabajo realizado por esa persona a otros/as trabajadores sin una remuneración extra o contraprestación. Asimismo, esta falta de reconocimiento y pago por trabajo extra realizado se da en el caso de la cobertura de tareas de enseñanza durante **el año sabático de un docente**. Lo mismo sucede en la mayoría de casos de **licencias prolongadas por enfermedad o sociales**. En la mayoría de estos casos, se ha naturalizado la práctica del traslado de las responsabilidades de enseñanza a otros/as docentes del equipo o del servicio, sin ningún tipo de contraprestación o remuneración extra. Como consecuencia de esta forma de proceder los y las trabajadoras se ven sobre exigidos y en situaciones que generan conflictos o problemas en el ambiente de trabajo.

Los derechos laborales son reconocidos como derechos humanos en la Constitución y están protegidos, por ejemplo el derecho al trabajo incluye subsidios por desempleo o la compensación por trabajo extra. También la normativa sobre derechos humanos reconoce que existe la obligación de la progresividad, la no regresividad y el uso máximo de los recursos disponibles. Es decir, aunque estos derechos no estén todavía garantizados el gasto para atenderlos debería aumentar.

Por todo lo anterior, La Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR) propone la creación de un fondo para atender este tipo de situaciones o, más genéricamente: **un fondo para cubrir derechos laborales de docentes de Udelar**.

A continuación, ofrecemos una primera propuesta con costos estimados que esperamos sea el puntapié inicial de un intercambio permita la pronta construcción de una respuesta a estos problemas.

Diseño del Fondo de Derechos Laborales

Para la implementación de esta propuesta consideramos importante que se aplique el criterio de interpretación *in dubio pro operario*, es decir optar por la interpretación más favorable a la persona y a la realización del derecho. Como organismo público la universidad debe garantizar y promover los derechos humanos.

El fondo puede ser utilizado para garantizar los derechos laborales de docentes de Udelar en cualquiera de sus servicios. La propuesta para el diseño de este fondo de derechos laborales incluye dos grandes situaciones para su aplicación y un análisis de costos estimados de la cobertura de los mismos.

1. Cobertura de compensación por no renovación de cargo docente.

En los casos de compensación por no renovación, podrán solicitar la prestación quienes hayan tenido hasta tres contrataciones sucesivas en el cargo que cesa sin perspectivas de continuidad en la Udelar. En esos casos se calculará la compensación en relación a la antigüedad de la persona en el cargo. Por ejemplo, calculando el monto considerando un mes de sueldo por cada año o fracción con un máximo de seis años (como se hace en el ámbito privado).

Se entiende que esta cobertura es un derecho de los trabajadores con respecto a su empleador. En este sentido, será el servicio contratante el encargado de cumplir con las obligaciones de dicho derecho ante el reclamo de un docente. Sin perjuicio de ello, el servicio podrá solicitar los recursos erogados por este concepto a la cpp **antes del 30 de octubre de cada año** y la cpp procurará, en todos los casos, atender el máximo posible de dichas solicitudes.

La estimación de los fondos que requerirá esta nueva compensación es prácticamente imposible ya que no existen estadísticas reales (no es lo mismo la no renovación en las situaciones actuales). De todas maneras, y a fin de iniciar el procedimiento, estimamos la disposición de **un fondo de 30 millones de pesos** por año como máximo para cubrir este tipo de compensaciones.

2. Cobertura de tareas de enseñanza asociadas con licencias (maternidad, sabáticos y enfermedad prolongada):

- a. A fin de cubrir las funciones de enseñanza de todas las docentes en usufructo de licencia maternal o sabático, los servicios podrán disponer de hasta el equivalente a un gr2, 20hs por cada uno de los meses que en que los docentes en usufructo de licencia tuvieran asignadas tareas de enseñanza.
- b. El servicio puede vehiculizar estos fondos a través de la designación por art 46 de un docente gr1 o gr2 con capacidad para cubrir las horas de enseñanza de la docente u otras formas de compensación que se entiendan adecuadas en cada caso (compensadas, extensiones, etc).
- c. Cada servicio podrá presentar **antes del 30 de octubre de cada año a la cpp**, la información relativa a las sustituciones concedidas para cubrir tareas de enseñanza en este tipo de licencias, adjuntando toda la documentación pertinente tanto de la licencia otorgada como de la compensación por sustitución. La cpp procurará reintegrar a los servicios esas erogaciones en la apertura presupuestal siguiente.

Una estimación preliminar de los fondos que requerirá este nuevo procedimiento (basado en los datos de personal en cuanto a la cantidad de licencias maternales y sabáticos solicitadas) implica asumir **un fondo de 30 millones de pesos** por año como máximo para cubrir este tipo de sustituciones (ver anexo).

Financiación del Fondo de Derechos Laborales

El financiamiento del fondo provendrá en principio de economías y remanentes del presupuesto anual de la Udelar. Luego, se buscará obtener recursos propios permanentes para que sea sostenible. Mientras el fondo se cubra con economías, se tenderá a preservar los recursos en dicho fondo incluso si no fueran gastados en el año en curso, en el entendido que la implementación de la política va a demandar un uso creciente del recurso.

Anexo: Cálculo estimativo sobre fondo anual para sustituciones por licencias maternales y sabáticos.

Partiendo de los datos proporcionados por la Dirección de Planeamiento en relación a la cantidad de [licencias por maternidad y sabáticos](#) solicitadas en los últimos 3 años (2022-2024), se procedió a estimar los máximos costos que las sustituciones de enseñanza podrían acarrear.

Para ello, se parte de los siguientes supuestos:

- Cada licencia por maternidad (tanto de madre como de padre) se cubrirá con 3 meses de un grado 2 o grado 1 de 20 horas. El costo para la institución de este tipo de contrataciones se puede estimar en aprox **120mil pesos** por los 3 meses.
- Cada licencia por año sabático se cubrirá con 9 meses de un grado 2 o grado 1 de 20 horas semanales, lo que equivale para la institución de un costo aproximado de **360 mil pesos**.
- Según los datos proporcionados, la cantidad de licencias maternales solicitadas por año (tanto para madres como para padres) se puede estimar en 180 y la cantidad de años sabáticos otorgados por año, podría rondar los 25.

A partir de estas cantidades estimadas, se sugiere prever un fondo de hasta **30 millones de pesos** para cubrir este tipo de sustituciones a partir de las solicitudes de los servicios que llegarán a la cpp **antes del 30 de octubre de cada año**.

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 2	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 27/11/2025 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 2 DE DICIEMBRE DE 2025, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

16.
(Exp. 016000-000073-25) - VISTO: la propuesta de la Comisión Programática Presupuestal relativa a la cobertura de licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre/adopción y cuidados del recién nacido para docentes de la Universidad de la República, antecedentes que lucen en el distribuido N° 1251.25.

CONSIDERANDO: 1. Que la CPP acordó aprobar para el ejercicio 2026 un monto de hasta \$40.000.000 para realizar trasposiciones de crédito a los servicios, con el objetivo de cubrir necesidades de enseñanza generadas por el goce de las licencias mencionadas.

2. Que el financiamiento se realizará con cargo a saldos sin ejecutar de cada ejercicio y deberá articularse con las Resoluciones N° 4 del CDA de 05/06/2018, N° 8 del CDC de 18/06/2019 y N° 17 del CDC de 09/11/2021.

3. Que la financiación consistirá en montos equivalentes a un Grado 2 – 20 horas, ajustados según la carga horaria del docente sustituido, por un periodo máximo de 3 meses, y que el Consejo o Comisión Directiva de cada Servicio determinará la modalidad de remuneración.

4. Que los Servicios deberán rendir cuentas de los fondos recibidos y devolver los fondos no ejecutados al fondo central.

5. Que se realizarán dos convocatorias anuales, reglamentando su implementación, y que las solicitudes se canalizarán a través de la DGPlan para que la CPP eleve al CDC las propuestas de financiamiento.

6. Que se recomienda iniciar una experiencia piloto de 6 meses para evaluar la eficacia de la propuesta y considerar su extensión a funcionarios TAS posteriormente.

7. Que se deberá crear un Grupo de Trabajo para su implementación integrado por Rectorado, Dirección General de Administración Financiera, Dirección General de Planeamiento, Dirección General de Personal y con asesoramiento de la Dirección General Jurídica.

ATENCIÓN: A la normativa universitaria vigente.

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL RESUELVE:

1. Aprobar para el ejercicio 2026 un monto de hasta \$40.000.000, que tendrá como finalidad realizar trasposiciones de crédito a los servicios para cubrir necesidades de enseñanza, en los casos en que el Servicio deba asignar a otra persona para cubrir la tarea de la o el docente que haga uso de las licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre/adopción, cuidados del recién nacido.

2. Disponer que el financiamiento de este fondo se realice con cargo a saldos sin ejecutar de cada ejercicio.

3. Articular la implementación de este programa con lo aprobado en las Resol. N°4 del CDA de fecha 05/06/2018, Resol. N°8 del CDC de fecha 18/06/2019 y Resol. N°17 del CDC de fecha 09/11/2021.

4. Establecer que las trasposiciones de crédito, consistirán en la financiación de un monto equivalente a un Grado 2 – 20 horas para docentes de 20 horas o más, por el periodo máximo de 3 meses y de acuerdo a una cantidad de solicitudes tope por Servicio. El Consejo o Comisión Directiva de cada Servicio determinará el tipo de remuneración ya sea mediante contrataciones docentes, extensiones horarias o compensaciones, etc. En caso que el o la docente sustituida tenga carga horaria menor a 20hs, la partida se calculará con un monto equivalente a un Grado 2, con la carga horaria del docente sustituido, por el periodo máximo de 3 meses.

5. Disponer que los servicios deberán rendir cuentas de los fondos recibidos, en caso de no ejecutar el 100% deberán ser devueltos al fondo central.

6. Realizar en cada año dos convocatorias y reglamentar su implementación.

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 2	Oficina: SECRETARIA GENERAL - CDC Fecha Recibido: 27/11/2025 Estado: Coursado
--	---	--

7. Canalizar las solicitudes a través de la DGPlan y la CPP elevará al CDC las propuestas de financiamiento.
8. Iniciar una experiencia piloto de 6 meses a fin de evaluar la eficacia de la propuesta, pudiendo ser ajustada conforme a la evidencia y su evaluación.
9. Analizar la posible extensión de esta propuesta a los funcionarios TAS una vez finalizado el período piloto.
10. Crear un Grupo de Trabajo para la implementación del programa, integrado por Rectorado, Dirección General de Administración Financiera, Dirección General de Planeamiento, Dirección General de Personal y contar con el asesoramiento de la Dirección General Jurídica.
11. Cometer a la Dirección General de Administración Financiera la realización de las trasposiciones de crédito correspondientes y a la Dirección General de Planeamiento la confirmación respectiva en el Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF.

(18 en 18)

Comuníquese a : Rectorado, Dirección General de Administración Financiera, Dirección General de Personal, Dirección General Jurídica y siga a la Dirección General de Administración Financiera

Firmado electrónicamente por MABEL ROSARIO DE SALVO RUIZ el 04/12/2025 09:27:21.

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 3	Oficina: COMUNICACIONES - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 04/12/2025 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Se adjunta comunicación enviada a los servicios mencionados en el pase de la resolución.

Firmado electrónicamente por FABRICIO GASTON NAVAS ALVAREZ el 04/12/2025 13:55:32.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Nota N° 191-25 CDC - Cobertura de licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre_adopción y cuidados del recién nacido para docentes de la Universidad de la República.pdf	157 KB	04/12/2025 13:55:08

Asunto: Nota N° 191-25 CDC - Cobertura de licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre/adopción y cuidados del recién nacido para docentes de la Universidad de la República.

De: Comunicaciones UDELAR <comunic@udelar.edu.uy>

Fecha: 4/12/2025, 13:53

Para: destinatarios-no-revelados: ;

BCC: Rectorado <rector@rectorado.udelar.edu.uy>, Mariana Gulla <mariana.gulla@udelar.edu.uy>, Gabriela Rossa Director DGAF <gabriela.rossa@udelar.edu.uy>, Claudia Perrone <claudia.perrone@udelar.edu.uy>



División Secretaría General

Sección Comunicaciones

E-mail: comunic@udelar.edu.uy

Nota N° 191-25 CDC

Exp. N° 016000-000073-25

Montevideo, 4 de diciembre de 2025.

De mi mayor consideración:

Para su conocimiento y demás efectos, cúpleme comunicarle la Resolución N°16 adoptada por el Consejo Directivo Central de la Universidad de la República, en sesión ordinaria de fecha 2 de diciembre de 2025:

VISTO: la propuesta de la Comisión Programática Presupuestal relativa a la cobertura de licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre/adopción y cuidados del recién nacido para docentes de la Universidad de la República, antecedentes que lucen en el distribuido N° 1251.25.

CONSIDERANDO: 1. Que la CPP acordó aprobar para el ejercicio 2026 un monto de hasta \$40.000.000 para realizar trasposiciones de crédito a los servicios, con el objetivo de cubrir necesidades de enseñanza generadas por el goce de las licencias mencionadas.

2. Que el financiamiento se realizará con cargo a saldos sin ejecutar de cada ejercicio y deberá articularse con las Resoluciones N° 4 del CDA de 05/06/2018, N° 8 del CDC de 18/06/2019 y N° 17 del CDC de 09/11/2021.

3. Que la financiación consistirá en montos equivalentes a un Grado 2 – 20 horas, ajustados según la carga horaria del docente sustituido, por un periodo máximo de 3 meses, y que el Consejo o Comisión Directiva de cada Servicio determinará la modalidad de remuneración.

4. Que los Servicios deberán rendir cuentas de los fondos recibidos y devolver los fondos no ejecutados al fondo central.

5. Que se realizarán dos convocatorias anuales, reglamentando su implementación, y que las solicitudes se canalizarán a través de la DGPlan para que la CPP eleve al CDC las propuestas de financiamiento.

6. Que se recomienda iniciar una experiencia piloto de 6 meses para evaluar la eficacia de la propuesta y considerar su extensión a funcionarios TAS posteriormente.

7. Que se deberá crear un Grupo de Trabajo para su implementación integrado por Rectorado, Dirección General de Administración Financiera, Dirección General de Planeamiento, Dirección General de Personal y con asesoramiento de la Dirección General Jurídica.

ATENTO: A la normativa universitaria vigente.

EL CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL RESUELVE:

1. Aprobar para el ejercicio 2026 un monto de hasta \$40.000.000, que tendrá como finalidad realizar trasposiciones de crédito a los servicios para cubrir necesidades de enseñanza, en los casos en que el Servicio deba asignar a otra persona para cubrir la tarea de la o el docente que haga uso de las licencias por maternidad, paternidad, lactancia o medio horario padre/adopción, cuidados del recién nacido.

2. Disponer que el financiamiento de este fondo se realice con cargo a saldos sin ejecutar de cada ejercicio.

3. Articular la implementación de este programa con lo aprobado en las Resol. N°4 del CDA de fecha 05/06/2018, Resol. N°8 del CDC de fecha 18/06/2019 y Resol. N°17 del CDC de fecha 09/11/2021.

4. Establecer que las trasposiciones de crédito, consistirán en la financiación de un monto equivalente a un Grado 2 – 20 horas para docentes de 20 horas o más, por el periodo máximo de 3 meses y de acuerdo a una cantidad de solicitudes tope por Servicio. El Consejo o Comisión Directiva de cada Servicio determinará el tipo de remuneración ya sea mediante contrataciones docentes, extensiones horarias o compensaciones, etc. En caso que el o la docente sustituida tenga carga horaria menor a 20hs, la partida se calculará con un monto equivalente a un Grado 2, con la carga horaria del docente sustituido, por el periodo máximo de 3 meses.

5. Disponer que los servicios deberán rendir cuentas de los fondos recibidos, en caso de no ejecutar el 100% deberán ser devueltos al fondo central.

6. Realizar en cada año dos convocatorias y reglamentar su implementación.

-
7. Canalizar las solicitudes a través de la DGPlan y la CPP elevará al CDC las propuestas de financiamiento.
 8. Iniciar una experiencia piloto de 6 meses a fin de evaluar la eficacia de la propuesta, pudiendo ser ajustada conforme a la evidencia y su evaluación.
 9. Analizar la posible extensión de esta propuesta a los funcionarios TAS una vez finalizado el período piloto.
 10. Crear un Grupo de Trabajo para la implementación del programa, integrado por Rectorado, Dirección General de Administración Financiera, Dirección General de Planeamiento, Dirección General de Personal y contar con el asesoramiento de la Dirección General Jurídica.
 11. Cometer a la Dirección General de Administración Financiera la realización de las trasposiciones de crédito correspondientes y a la Dirección General de Planeamiento la confirmación respectiva en el Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF.

(18 en 18)

División Secretaría General - Sección Comunicaciones.

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 4	Oficina: DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION FINANCIERA - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 04/12/2025 Estado: Coursado
--	---	--

TEXTO

Pase al Área Técnica Presupuestal.

Firmado electrónicamente por ERIKA ROCIO MARTINEZ JUAREZ el 04/12/2025 14:05:55.

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 5	Oficina: AREA TECNICA PRESUPUESTAL - ADMINISTRACION FINANCIERA - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 04/12/2025 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Se toma nota

Firmado electrónicamente por Área Técnica Cra. Eleonora Beatriz Nunez Valladares el 05/12/2025 10:05:33.
Firmado electrónicamente por Directora de División - Cra. CAROLINA PERUZZO TRIVELLONI el 05/12/2025 10:05:33.

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 6	Oficina: DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION FINANCIERA - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 05/12/2025 Estado: Coursado
--	---	--

TEXTO

Pase a la Dirección General de Planeamiento.

Firmado electrónicamente por Directora General de Administración Financiera - Cra. GABRIELA MARIA ROSSA BRANDON el 09/12/2025 11:57:07.

	Expediente Nro. 016000-000073-25 Actuación 7	Oficina: DIRECCION GENERAL DE PLANEAMIENTO - OFICINAS CENTRALES Fecha Recibido: 09/12/2025 Estado: Para Actuar
--	---	---

TEXTO