

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MEMORIA ANUAL 2005

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 60 de la Constitución de la República, cuya redacción tiene su origen en la reforma Constitucional de 1966, expresa que ***“la Ley creará el Servicio Civil de la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, que tendrá los cometidos que esta establezca para asegurar una Administración eficiente”***.

Una primera observación que surge de una simple lectura del mencionado artículo constitucional, es la de que “Servicio Civil” esta escrito con *mayúscula* por voluntad expresa del constituyente. Una segunda observación, es la de que el constituyente manda al legislador crear el Servicio Civil. Y la tercera observación es la que el Servicio Civil tendrá los cometidos que la Ley establece ***“para asegurar una administración eficiente”***.

Los cometidos son las actividades o tareas que el derecho objetivo pone a cargo de los órganos públicos, para que estos puedan cumplir con sus fines. La Ley 15.757 de 15 de julio de 1985, creó la “Oficina Nacional del Servicio Civil”, confiriéndole el carácter de órgano administrativo asesor y de contralor de la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, a quien le asigno como cometido primordial asegurar una Administración eficiente, actuando con autonomía funcional e independencia técnica.

De acuerdo con la Ley, la Oficina Nacional del Servicio Civil es responsable de formular la política de recursos humanos y controlar su ejecución en la Administración pública, tomando como principios fundamentales el desempeño y la calificación, estimulando el compromiso de los funcionarios públicos con la prestación de un servicio

eficiente orientado hacia el usuario y la innovación de la gestión; asesorando en programas de modernización del Estado en las áreas mencionadas.

Son cometidos sustantivos de la Oficina:

- Asesorar en la elaboración de leyes orgánicas y reglamentos orgánicos-funcionales;
- Asistir al Sector Público en todo lo relativo a la Administración de Personal, efectuando su regulación y realizando los controles de su cumplimiento;
- Asistir al Sector Público en el diseño organizacional;
- Definir programas y capacitar los recursos humanos del Sector Público, tendiendo a la mejora del desempeño, al incremento de la productividad y a la atención personalizada del usuario.

En carácter de cometidos de apoyo a los sustantivos se inscriben:

- El desarrollo y operación de sistemas computacionales de procesamiento;
- El gerenciamiento de los recursos materiales y humanos.

En cuanto a las competencias, la Ley 15.757 le había confiado a la O.N.S.C. el asesoramiento preceptivo a la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, en el diagnóstico, aplicación y evaluación de la política de administración de personal, como así a los gobiernos departamentales y demás Órganos del Estado que lo soliciten.

También la Ley le confió la formulación y actualización del sistema de clasificación y descripción de los cargos de la Administración Central, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados, siendo responsable además de ilustrar a los mismos Órganos en cuanto a la fijación de una política de remuneraciones y escalafones o grupos ocupacionales.

Otras competencias refiere a diversos registros de funcionarios públicos y vínculos con el Estado.

En su orbita funciona además la “Comisión Nacional del Servicio Civil”, encargada de dictaminar sobre proyectos que sean sometidos por la Dirección de la Oficina Nacional, emitiendo opinión de oficio o a requerimiento, respecto del cumplimiento de las normas del Servicio Civil y en particular de la carrera administrativa, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución. Además se pronuncia preceptivamente sobre las destituciones de los funcionarios antes de la resolución de la autoridad administrativa correspondiente. Además, entre las competencias atribuidas dicha Comisión se encuentran la de formular y elevar al Poder Ejecutivo un proyecto de Ley de Estatuto del Funcionario y ser oída a requerimiento del Tribunal de lo Contencioso Administrativo en los asuntos relacionados con el Servicio Civil y la carrera administrativa.

Hasta el 1 de marzo de 2005, la citada Comisión Nacional se limitaba a pronunciarse sobre las destituciones proyectadas por los Organismos consultantes.

También funciona en la orbita de la Oficina la denominada “Comisión Especial”, que se pronuncia sobre restitución de funcionarios públicos destituidos durante la dictadura (1973 a 1985, re-examinando, aún hoy algunos puntuales petitorios).

II. ESTADO DE SITUACIÓN AL 1º DE MARZO DE 2005

La posición institucional de la O.N.S.C. al 1º de marzo de 2005, se encontraba francamente deteriorada, alejada considerablemente de la significación que el constituyente le había dado al “Servicio Civil” en el artículo 60 de la Constitución de la República.

Los cometidos sustantivos, así como las competencias, atribuidas por la Ley 15.757 se encontraban fuera de su organización, más precisamente estaban en el ámbito del

llamado “Comité Ejecutivo para la Reforma del Estado (CEPRE)”, de modo que en la Oficina Nacional residualmente se trabajaba en función de una serie desarticulada de tareas meramente burocráticas, al punto que encontraba también desvirtuada la esencia de su creación, como órgano asesor y de contralor; anulándose su objetivo que era el de asegurar “una administración eficiente”, así como sus cometidos y competencias.

En el plano internacional su posición había sucumbido.

A pesar de integrar el **Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD**, su presencia era casi nula, habiendo optado este organismo internacional, por conectarse con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, lugar de emplazamiento del ex -CEPRE.

Es que la Oficina no era ajena al **caos** imperante en la Administración Pública, donde aparecieron formulas de manejo institucional discrecionales y mecanismos de clientelismo político en materia de recursos humanos, facilitadas por la suspensión del ingreso de funcionarios públicos, lo que vulneró el sistema de ingreso formal y democrático a la función, aceleró la precarización del empleo y quebrantó la carrera administrativa, con el surgimiento paralelo de vínculos contractuales que, bajo la apariencia de la formalidad, pronto se desnaturalizaron, profundizando el caos imperante.

Ese estado de cosas favorecía el constante enfrentamiento del poder con las Organizaciones Sindicales.

Basta en este aspecto recordar cuando el ex CEPRE intentó llevar adelante un proceso de reforma, cuyo objetivo fue la reducción del número de funcionarios públicos y que dadas las garantías constitucionales de inamovilidad de que gozaban los funcionarios de la Administración Central, optó por establecer diversos mecanismos para sortear este obstáculo, como el otorgamiento de incentivos económicos para el retiro anticipado, con financiamiento no genuino, o conservándoles un sueldo sin compensaciones extras, mientras que el funcionario excendentario prescindía de su

trabajo, con un costo significativo para el Estado, tanto económico como social. Como consecuencia, miles de funcionarios públicos fueron declarados excedentarios y la mayoría se retiró de la función pública con la consiguiente desorganización de la estructura de cargos y la pérdida de capacidades en recursos humanos.

La situación de caos fue puesta en conocimiento por la Oficina en el ámbito del primer Consejo de Ministros, oportunidad en la que el Servicio Civil propicio, entre otras medidas, la derogación de la norma que impedía el ingreso formal a la función pública, a fin de cumplir con uno de los postulados del Programa de Gobierno: el referido al ingreso democrático a la función pública, la profesionalización de la carrera administrativa y el egreso digno.

III. LA REVITALIZACIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Inmediatamente de instaladas las nuevas autoridades al frente de la O.N.S.C., se inicia un proceso transformador de la estructura de la Oficina, con miras a revitalizarla, potenciarla y ponerla al servicio del Gobierno, del Estado y su gente, hasta convertirla en el instrumento idóneo y capaz de atender sus requerimientos.

Si bien más adelante veremos las principales líneas de acción trazadas por la Oficina Nacional del Servicio Civil en el período considerado, bueno es señalar la sensibilidad que tuvo el Gobierno cuando captó cabalmente el diagnóstico de situación efectuado y dotó a la Oficina de las herramientas legales por ella solicitadas para la realización de los fines consignados en la Constitución y en la Ley, dejando expresa constancia de ello al momento de presentar al Poder Legislativo el Proyecto de Presupuesto Nacional para el período comprendido entre los años 2005-2009, de conformidad con lo previsto por el artículo 214 y concordantes de la Constitución de la República.

En la exposición de motivos del entonces proyecto de presupuesto, hoy convertido en ley, textualmente se señala que el Gobierno “*también innovara en materia de recursos humanos, ámbito en el que reina el caos desde hace mucho tiempo. Precisamente por esta razón, que exigirá un gran esfuerzo, el gobierno se propone formular una gran transformación estructural en oportunidad de presentar la rendición de cuentas correspondiente al ejercicio 2005*”.

Y prosigue: “*ello permitirá estudiar con profundidad y rigurosidad las bases de sustentación de dicha propuesta. No obstante, ya en este proyecto se incluyen algunas disposiciones que indican el camino a seguir en cuanto al ingreso, la movilidad y la capacitación de los recursos humanos, removiendo -en particular- algunos obstáculos que impiden una utilización racional de los mismos*”.

Las disposiciones de que hablaba el proyecto, convertidas a la postre en derecho positivo, a través de la sanción y promulgación de la Ley 17.930 de 19 de diciembre de 2005, se referían a **diseños normativos elaborados por la propia Oficina Nacional**, en estricto respeto al Programa de Gobierno, a saber:

- **Instauración de un proceso dinámico de transformación del Estado** mediante el cual cada año los Incisos de la Administración Central pueden presentar proyectos de reformulación de sus estructuras organizativas, previo asesoramiento ... de la Oficina Nacional del Servicio Civil, pudiendo contener supresión, transformación, fusión y creación de nuevas unidades así como modificación de sus denominaciones. Se prevé que las estructuras de puestos de trabajo de cada unidad ejecutora deberá adecuarse a los requerimientos de las estructuras organizativas y a un sistema integrado ocupacional.
- **Naturalización de vínculos contractuales desvirtuados** a través de una autorización genérica conferida al Poder Ejecutivo para transformar en contratos de función pública las relaciones funcionales alteradas por formas impropias, con miras a reorientar la carrera administrativa, formalizando por la vía de la ley el ingreso.

- ***Atribución a la Oficina Nacional de las competencias que recaían en Comisiones Asesoras*** del Poder Ejecutivo en materia de contratación de servicios personales, corrigiendo uno de los tantos vicios que habían cercenado los cometidos connaturales del Servicio Civil.
- ***Establecimiento de un sistema integrado ocupacional para la Administración Central*** articulado con una escala salarial que incluya la definición de un escalafón de conducción, alta gerencia o alta especialización, que permita una gestión ágil y eficiente de los recursos humanos, así como la profesionalización de los mismos y como consecuencia una reestructura de la carrera administrativa.
- ***Establecimiento de un programa optativo de egreso incentivado*** para los funcionarios públicos de la Administración Central, que, al 31 de diciembre de 2005, tengan 58 años de edad o más y que configuren causal jubilatoria antes del 1º de enero de 2008.
- ***Derogación de la prohibición de ingreso a la función pública.***
- ***Atribución a la Oficina Nacional del Servicio Civil de la competencia compartida de desarrollar el programa de transformación del Estado así como a verificar el cumplimiento de las metas fijadas*** al respecto, derogándose las competencias atribuidas al CEPRE.
- ***Transferencia al Servicio Civil de las competencias conferidas al CEPRE,*** al margen de la Constitución y la Ley.
- **Otras** normas referidas a nuevas formas de redistribución de funcionarios, aplicación de funcionarios excendatarios, régimen de traslados de funcionarios, limitaciones a los pases en comisión, posibilidad de incorporación al Organismo de destino de funcionarios en régimen de pases en comisión prolongado en el tiempo, establecimiento de un nuevo régimen de supresión de vacantes, modificación del régimen de declaración de excedencia, etc.

Como consecuencia del proceso de revitalización que se propuso la Dirección del Servicio Civil, la Oficina Nacional retoma la legitimidad que expresara el constituyente de 1966, lográndose los instrumentos indispensables para iniciar el tránsito hacia “una

administración eficiente” tal como lo manda el artículo 60 de la Constitución de la República.

Ese mismo proceso de revitalización es el que reubica al Servicio Civil de Uruguay en el **plano internacional**, en especial ante el **Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD**, pasando Uruguay a integrar su Consejo Directivo.

Las instancias en las que ha actuado Uruguay en los eventos internacionales organizados por el CLAD, durante el año 2005, a saber: “Foro Iberoamericano: Revitalización de la Administración Pública. Estrategias para la implementación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública”, “XXXV Reunión del Consejo Directivo del CLAD” y Seminario Iberoamericano de “Nuevas Modalidades de Formación para Directivos Públicos”, le ha valido el reconocimiento de la tarea que viene desarrollando para la concreción de una administración eficiente, al punto que se ha decidido por dicha Organización internacional, realizar en Uruguay la próxima cumbre de Ministros de Administración Pública de Iberoamérica, que tendrá lugar en Montevideo en el mes de junio de 2006.

La acción de la Oficina no se agota, por supuesto, con estas concreciones y por tanto corresponde seguidamente repasar otras tareas emprendidas por la misma, que confirman el nivel de adhesión y compromiso asumido con el plan de gobierno en desarrollo.

IV. PRINCIPALES ACCIONES ABORDADAS

La Oficina Nacional del Servicio Civil en el ejercicio 2005 desplegó una intensa tarea, aplicando una estrategia de trabajo bien definida, con rigor técnico y metodología de acción, todo lo cual le permitió alcanzar con éxito los objetivos trazados, en orden al superior interés general que le fue confiado por la Constitución y la Ley.

Entre las actividades desarrolladas, cabe mencionar aquellas que por su importancia, trascienden en sus efectos el periodo examinado:

- **Intervención en la negociación colectiva del Sector Público.** Por primera vez en la historia del país, el Poder Ejecutivo confió a la Oficina Nacional del Servicio Civil, integrar la Mesa de Negociación Colectiva creada por Decreto 104/005 de 7 de marzo de 2005, que convoca a las organizaciones representativas de los funcionarios públicos a una mesa de negociación, con la finalidad de debatir sobre una regulación marco que posibilite la negociación colectiva en el ámbito del Estado y negociar salarios y condiciones de trabajo en la Administración Pública. A los efectos de su funcionamiento, la mesa de negociación relativa al Poder Ejecutivo e Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, así como aquella vinculada con el Instituto Nacional de Colonización, A.F.E., A.N.C.A.P., U.T.E., P.L.U.N.A., O.S.E., A.N.P, A.N.T.E.L. y CORREOS, fueron integradas –entre otros- por dos representantes de la O.N.S.C. La negociación colectiva del Sector Público el 22 de julio de 2005 llegó a un acuerdo marco histórico por el cual se encuadra el relacionamiento entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales que nuclean a todos los funcionarios públicos involucrados, contestes en revalorizar el dialogo bajo cualquier circunstancias, como herramienta de articulación de intereses. En ese ámbito, se acordó la creación del **Consejo Superior de Negociación Colectiva** del Sector Público, con el fin de formalizar el ámbito de negociación general de las relaciones laborales con los funcionarios del Estado. Fue en dicho ámbito que se convino también aprobar un informe elaborado por la O.N.S.C., C.O.F.E. y la Mesa Sindical Coordinadora de Entes, respecto del análisis de las diversas formas de contratación del personal del Estado y determinación de la naturaleza de los distintos vínculos existentes; diagnóstico de situación y recomendaciones, cuyo resultado se traduce en el contenido del proyecto propiciado por la O.N.S.C. y materializado en el artículo 7 de la Ley 17.930.
- **Iniciativa, preparación y asesoramiento en el proceso de formulación y aprobación del Presupuesto Nacional.** La O.N.S.C. tuvo activa participación en el proceso de formación y presentación del Proyecto de Presupuesto Nacional para

el actual periodo de Gobierno, propiciando el articulado contenido en la Sección II de la Ley 17.930, cuyas disposiciones más importantes ya fueron analizadas.

- **Sistema Integrado Nacional de retribuciones y ocupaciones para la Administración Central.** Se trabaja fuertemente en el proyecto a que refiere el subtítulo, que forma parte de la acción y estrategia del Gobierno Nacional para la transformación del Estado, sustentado en el acuerdo marco de Negociación Colectiva del Sector Público celebrado entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales, con especial énfasis en la promoción de la capacitación y formación permanente de los trabajadores del Estado, la reforma de la gestión del Estado, basado en criterios de eficiencia y eficacia, profesionalización de la función pública, evaluación por desempeño y resultados y criterios retributivos, así como la carrera administrativa conforme a las necesidades actuales de la Administración. El objetivo general del proyecto es el estudio, diseño, desarrollo e implantación de un sistema integrado de retribuciones y ocupaciones para la Administración Central, de carácter uniforme y flexible a los efectos de mejorar la gestión de los recursos humanos del sector público y posibilitar a los funcionarios el desarrollo de una carrera basada en las funciones, las responsabilidades, las competencias, el desempeño y los resultados; como así también permitir el asesoramiento y control de la O.N.S.C., de acuerdo a las funciones y cometidos específicos de la misma.
- **Gestión de recursos humanos.** Durante el ejercicio se inicia el proceso de revalorización de la función pública como servicio a la comunidad promoviendo, entre otros aspectos, la solidaridad y transparencia junto con la capacitación continua, en procura del soporte informático que permita la adopción del nuevo modelo de gestión de recursos humanos, eficiente, atendiendo a la integración y racionalización de los procesos asociados. La transferencia tecnológica del sistema SRH de la Intendencia Municipal de Montevideo, desarrollado con un enfoque moderno de gestión, constituirá la piedra angular de implantación del sistema a nivel de toda la Administración Central.
- **Convenios con la Universidad de la República.** El aporte científico y académico necesario para encarar el desafío de la transformación del Estado en la porción “administración pública” requiere necesariamente de la cobertura universitaria,

habiéndose iniciado un proceso de formalización de acuerdos con la Universidad de la República para facilitar, a través de la cooperación técnica e investigación científica, el objetivo transformador.

- **Asistencia técnica a organismos de la Administración Central.** La O.N.S.C. prestó asistencia técnica en general a todos los Incisos de la Administración Central, a través de consultas por expedientes y además participando directamente con los Incisos y reparticiones que demandaron la presencia de técnicos para el abordaje de diversa temática.

Así:

- ❖ Ministerio de Desarrollo Social. Se trabajó en la implantación del Ministerio, mediante apoyo directo de la Dirección y del equipo técnico que organizó y desarrollo talleres de planificación estratégica en el proceso de formación del Inciso.
- ❖ Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente. Se trabajó en la definición de una estructura organizativa, analizando y recomendando en la temática de cargos y funciones contratadas, proponiendo las acciones a tomar en lo que refiere a la aplicación del artículo 403 de la Ley 17.293.
- ❖ Ministerio de Economía y Finanzas. Se apoyó el proceso de implantación del nuevo modelo de gestión de la Dirección General de Impositiva, aplicando mecanismos que habilitaron la transferencia horizontal de funcionarios, mejorando las dotaciones de sus diferentes Unidades. También se trabajo con la Dirección General de Casinos para el cumplimiento eficiente y eficaz de sus cometidos.
- ❖ Ministerio de Salud Pública. Se integraron grupos de trabajos para el análisis y promoción tendientes a la gestión de recursos humanos, de cara a la implantación de un nuevo modelo de gestión y atención.
- ❖ Ministerio del Interior. Se trabajó con dicho Inciso primordialmente en tareas de formación y perfeccionamiento de sus distintos ámbitos de funcionamiento, con la intervención de la Escuela de Funcionarios “Dr. Aquiles Lanza”.

- ❖ Ministerio de Defensa Nacional. Se atendió la demanda de capacitación planteada por dicho Ministerio toda vez que fue requerido el servicio a la Oficina Nacional.
 - ❖ Ministerio de Educación y Cultura. Al igual que en el caso anterior se coordinó la demanda de capacitación del Inciso.
 - ❖ Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Se trabajó con dicho Ministerio fluidamente, coordinando acciones de capacitación y de aquellas de interés común.
 - ❖ Ministerio de Industria, Energía y Minería. Se atendió la demanda de capacitación planteada por el Inciso.
 - ❖ Ministerio de Trabajo y Seguridad social. Se actuó en permanente coordinación con dicho Ministerio principalmente en el desarrollo del ámbito de negociación colectiva.
 - ❖ Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Se asistió a dicho Ministerio en la formulación de los contratos con los Organismos multilaterales de crédito, facilitando la realización, ejecución y cumplimiento de los Convenios internacionales.
 - ❖ Ministerio de Turismo y Deporte. Se actuó coordinadamente con dicho Ministerio en propuestas de interés común a ambas dependencias .
- **Asistencia técnica a Gobiernos Departamentales.** Se encaro, a solicitud de varias Intendencias Municipales, la asistencia y cooperación técnica en materia de reestructura orgánica, mejora del proceso documental, talleres de implementación de cambios, relevamiento y análisis de tramites en las Direcciones Generales; lo cual se verifico mediante Convenios Interinstitucionales.
- **Asistencia técnica al Parlamento Nacional.** En el marco de un Convenio de Asistencia suscrito con el Poder Legislativo, se desarrollan trabajos relacionados con su estructura orgánica, equiparación de cargos, estatuto del funcionario y concursos.

- **Asistencia a otros organismos del Estado.** Durante el año 2005 recibieron asistencia puntual la ANP, UTU, OSE, UDELAR, BHU, BSE, ANEP, CODICEN, INAU y ANCAP, entre otros.
- **Actividad Registral.** Se dio cumplimiento a la normativa vigente en materia de Registro General de Sumarios Administrativos, Registro de Personal a Redistribuir, Registro Nacional de Funcionarios Públicos, Registro de Pases en Comisión, Registro de Contratos de becarios y pasantes y Registro de Contratos personales con el Estado. Como parte de las actividades de registro y control, se realiza un informe anual con actualización semestral sobre la cantidad de funcionarios públicos y personal que se desempeña en la Administración Pública, por Inciso y tipo de vinculo. De la actualización correspondiente al 30 de junio de 2005, surge que el total de cargos públicos ocupados es de 231.847, estando en proceso la nueva actualización.
- **Tramitación de consultas.** Durante el año 2005 el número de consultas que derivaron a la postre en dictámenes, emisión de instructivos, dictado de resoluciones, se ubicó en **6.313**, superando largamente la cifra histórica registrada desde la instalación de la O.N.S.C., que era del entorno de 4.000 actuaciones anuales. Esto pauta el notable crecimiento de la demanda de Servicios Técnicos dirigidos a la Oficina.
Ahora bien, este número refiere exclusivamente a la evacuación de consultas por expediente, no contándose por ende las evacuadas por medios electrónicos o con la asistencia personal y directa de la Dirección y Subdirección de la O.N.S.C., en cuyo caso la estimación de las actuaciones rondaría el número de **10.000**.
- **Escuela de Funcionarios Públicos “Dr. Aquiles Lanza”.** En materia de capacitación la Oficina Nacional se marco como objetivo primordial dar respuesta a las necesidades de capacitación que se formulan o que surgen de la normativa vigente en materia de carrera administrativa. También se planteo elaborar e implementar un sistema integral de formación que respondiera a las necesidades de la Administración Pública y sus funcionarios. Ambos objetivos se complementaban con metas bien definidas vinculadas a la programación y ejecución de cursos de dirección y alta dirección; de inducción a la Administración Pública; temáticos dirigidos al conjunto de los funcionarios

públicos y talleres de sensibilización sobre tema de particular interés en materia de políticas públicas o metodologías de trabajo. Como complemento de estas acciones se previó el diseño e implantación de una metodología y la estructura institucional para la instrumentación del Sistema Integral de Formación. En la misma línea se diseñó un modelo de evaluación de la actividad de capacitación, incluyendo costo e impacto.

La Escuela de Funcionarios impartió un total de 119 cursos, aplicando 3.417 horas docentes, con la participación de 3.239 personas.

- **Comisión Nacional del Servicio Civil.** Es un órgano pluripersonal y complejo, que funciona en la órbita de la Oficina Nacional del Servicio Civil, cuyos cometidos fueron analizados más arriba, restando en esta oportunidad establecer que en el periodo el Cuerpo se pronunció por la destitución de funcionarios en 216 casos, sobre un total de 329 propuestas que fueron puestos a su consideración, lo que demuestra el ejercicio de un discernimiento serio, con apego al principio de legalidad objetiva y con observancia del principio primigenio del debido proceso, lo que explica el apartamiento en algunos casos de la recomendación sustanciada en el Organismo de origen.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, formuló su agenda temática incluyendo en primer lugar el estudio de una nueva Ley del Servicio Civil, cuyo anteproyecto será puesto oportunamente a conocimiento y consideración del Poder Ejecutivo.

V. CONCLUSIÓN

A modo de conclusión podemos sostener, sin temor a equivocarnos, que la situación actual del Servicio Civil uruguayo ha ingresado en un proceso democrático de revitalización, lo cual le permitirá encarar las reformas estructurales tan necesarias para construir la Administración Pública eficiente de que habla la Constitución de la República.

Se sale de un largo proceso de crisis, autoritarismo y descomposición social del Estado y de la Administración y se ingresa a un proceso democrático, de construcción de un Estado de Desarrollo y Justicia Social.

La continuidad del Estado y la Administración esta garantizada por la actual conducción del Gobierno Nacional.

En particular, para apoyar esa estructura, nuestra Oficina Nacional cuenta ahora con los instrumentos para ordenar el sistema normativo, proclamar el ingreso democrático, formar funcionarios, garantizar la carrera administrativa y fortalecer el sistema de decisiones gubernamentales y la información que el mismo requiere.

Asumimos el compromiso de rediseñar una administración que integre el país tanto desde el punto de vista físico como en su estructura productiva y social.

Y asumimos también, el compromiso de conformar una administración que pueda actuar con sentido de continuidad a partir del programa de Gobierno, con equilibrio profesional, con normas que fomenten el mérito y la actitud de servicio.

En esencia, estamos implantando un Servicio Civil que realmente materialice una Administración Pública eficiente.
