



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Montevideo, 16 DIC 2013

2012/05/007/13690

VISTO: lo establecido en los artículos 302 y 311 de la Ley N° 18.719 de 27 de diciembre de 2010.

RESULTANDO: I) que los artículos referidos disponen la constitución de un Fondo Por Mejor Desempeño destinado al pago de compensaciones especiales de los recursos humanos de la Dirección Nacional de Aduanas (DNA).

II) que, específicamente, el artículo 311 de la Ley N° 18.719 dispone que el 70% del producido de las multas por la comisión de todo tipo de infracción aduanera tendrá como destino la constitución de un Fondo por Mejor Desempeño, para compensaciones especiales de los recursos humanos de la DNA.

ASUNTO 2 6 8 6

III) que, a su vez, el artículo 302 de la misma Ley da nueva redacción al artículo 202 de la Ley N° 16.170 de 28 de diciembre de 1990, estableciendo que -para el caso en que la mercadería incautada en presunta infracción aduanera haya sido comercializada para ser ingresada al mercado interno- el 50% de los fondos correspondientes al producido de dicha comercialización (deducidos los gastos) tendrá como destino el Fondo por Mejor Desempeño.

IV) que, en la nueva redacción, el artículo 202 citado agrega que sus disposiciones son aplicables, asimismo, para los casos de mercadería declarada en abandono infraccional.

V) que, adicionalmente, el artículo 311 dispone que, a los efectos de la distribución de los fondos a que refiere, se tendrá en cuenta el cumplimiento de metas de desempeño personales, grupales e institucionales así como la participación del funcionario en la constatación de infracciones aduaneras, cometiendo al Poder Ejecutivo la reglamentación.

DNA/lp

CONSIDERANDO: necesario resolver en consecuencia.

ATENCIÓN: a lo precedentemente expuesto y a lo dispuesto en el artículo 168, numeral 4° de la Constitución de la República,



República Oriental del Uruguay
Ministerio de Economía y Finanzas

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
DECRETA:**

Capítulo I

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º.- Integración del Fondo por Mejor Desempeño – El Fondo por Mejor Desempeño de la Dirección Nacional de Aduanas (DNA) se integrará con:

- a) el 70% del producido de las multas por la comisión de todo tipo de infracción aduanera; y
- b) el 50%, deducidos los gastos, de los fondos correspondientes al producido de la comercialización de la mercadería incautada en presunta infracción aduanera para ser ingresada al mercado interno, y de la comercialización de mercadería declarada en abandono infraccional.

ARTÍCULO 2º.- Destino del Fondo por Mejor Desempeño – El Fondo por Mejor Desempeño se destinará únicamente al pago de compensaciones especiales de los funcionarios que efectivamente presten servicios en la DNA, Estas compensaciones tendrán naturaleza salarial.

ARTÍCULO 3º.- Período de evaluación - A los efectos del pago de las compensaciones especiales con cargo al Fondo por Mejor Desempeño, los funcionarios de la DNA serán evaluados y calificados anualmente por el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los funcionarios que hubieran prestado servicios en forma parcial dentro de ese periodo, serán evaluados en sus metas de equipo por los plazos en que hubiesen trabajado, abatiéndose proporcionalmente el Resultado Personal al que refiere el art. 5º del presente decreto.

Capítulo II

**Mecanismo de cálculo y distribución del
Fondo por Mejor Desempeño para el pago de compensaciones
especiales**



ARTÍCULO 4º. – Factores determinantes - A los efectos de determinar la cuota parte del Fondo por Desempeño que corresponde a cada funcionario, por concepto de compensación especial por desempeño, se considerarán tres factores:

- a) Responsabilidad del funcionario (contempla el nivel de responsabilidad asociado a funciones y cargos desempeñados por el funcionario en la DNA).
- b) Desempeño del funcionario resultante de la evaluación del cumplimiento de metas personales, grupales e institucionales.
- c) Participación del funcionario en la constatación de infracciones aduaneras.

ARTÍCULO 5º. – Forma de cálculo de la compensación especial por desempeño – Cada uno de los factores mencionados en el artículo anterior, tendrá asociado un valor numérico.

El producto de los valores numéricos de los tres factores determinará un valor que representará el Resultado Personal del funcionario, y todos los Resultados Personales se sumarán para definir un Resultado Total.

El Resultado Personal de cada funcionario se dividirá entre el Resultado Total a efectos de determinar el porcentaje que le corresponde en el Fondo por Mejor Desempeño, por concepto de compensación especial por desempeño.

El monto de la compensación por desempeño de cada funcionario será el resultante de multiplicar el porcentaje definido en el inciso anterior por el monto del Fondo por Mejor Desempeño generado en el período de evaluación respectivo.

Los valores numéricos correspondientes a cada uno de los tres factores serán calculados de la siguiente forma:

a) Factor Responsabilidad del funcionario: A los efectos de considerar el nivel de responsabilidad del funcionario, se asignará el valor 3 (tres) al funcionario que cumpla tareas de Director de División o equivalente, y el valor 2 (dos) al que cumpla tareas de Jefe de Departamento o equivalente, o actúe como Responsable de Equipo, según la estructura de equipos definida para el período de evaluación correspondiente.

Para los funcionarios cuyas tareas no se incluyan en las mencionadas, el factor Responsabilidad del funcionario se calculará tomando en consideración la escala de grados de la DNA, resultante de la aplicación de los topes establecidos en el inciso 1º del artículo 105 de la Ley especial N°7 de 23 de diciembre de 1983 y del artículo 1º del Decreto N° 425/003. A los



efectos de dicho cálculo, se determinará un coeficiente para cada grado, que resultará del cociente entre la remuneración del grado y la del grado más alto de la escala de la DNA.

b) Factor Desempeño del funcionario: A los efectos de determinar la incidencia del desempeño en el monto de la compensación especial por desempeño de cada funcionario, se establecerán cinco categorías de desempeño que asumirán los valores, 0 (cero), 1 (uno), 3 (tres), 4 (cuatro) y 5 (cinco), respectivamente, en función del puntaje resultante de la medición del desempeño conforme a lo dispuesto en el Capítulo III de este Decreto.

Sobre una base total de 100 puntos, el valor 0 (cero) corresponde a un puntaje de desempeño de entre 1 y 50 puntos; el valor 1, se corresponde con un desempeño de entre 51 y 70 puntos; el valor 3, con uno entre 71 y 80 puntos; el valor 4, con uno entre 81 y 90 puntos; y el nivel 5, con uno entre 91 y 100 puntos.

c) Factor Participación del funcionario en la constatación de infracciones aduaneras: A los efectos de la incidencia de este factor, se establecerán cinco categorías de participación, en función del monto de infracciones aduaneras cobradas por la DNA en las que participe el funcionario, teniendo en cuenta los niveles de recaudación por detección de infracciones en el ejercicio anterior así como las metas de recaudación por el mismo concepto, definidas por la Administración para el ejercicio siguiente.

Las cinco categorías asumirán respectivamente los valores, 1,2 (uno y dos décimos), 2 (dos), 3 (tres), 4 (cuatro) y 5 (cinco).

Los montos correspondientes a cada categoría serán definidos cada año, considerando las metas de recaudación establecidas por la DNA para el período correspondiente.

ARTÍCULO 6º.-Topes de las compensaciones especiales – Exceptúanse las compensaciones especiales por desempeño, de la limitación establecida en el inciso 1º del artículo 105 de la Ley Especial Nº 7 de 23 de diciembre de 1983 y de lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto Nº 425/2003. Teniendo en cuenta que las compensaciones especiales por desempeño tendrán una frecuencia anual, a los efectos de aplicar la limitación establecida en el artículo 21 de la Ley Nº 17.556 de setiembre del 2002, se considerarán remuneraciones anuales.



Capítulo III

Criterios para medir el Factor desempeño del funcionario

ARTÍCULO 7º.- Metas de desempeño – Para la medición del desempeño del funcionario, se determinará un puntaje que tendrá en cuenta el cumplimiento de metas de desempeño personales, grupales e institucionales.

Sobre un máximo de 100 puntos, las metas personales, y las grupales e institucionales recibirán la siguiente ponderación:

- a) Metas personales por puntualidad y presentismo: 20%;
- b) Metas personales por desempeño individual: 40%.
- b) Metas grupales e institucionales: 40%.

ARTÍCULO 8º.- Medición de cumplimiento de metas personales por puntualidad y presentismo – A partir de la información resultante del registro y control de asistencias de la DNA, se calcularán los indicadores de puntualidad y presentismo de cada funcionario. Con los valores resultantes, se confeccionará un ranking de funcionarios, y se definirán cinco franjas de funcionarios.

Se asignará a cada franja un puntaje de 1 a 5, correspondiendo el número 5 a la franja integrada por aquellos funcionarios que obtuvieron los mejores registros de puntualidad y presentismo. El puntaje de cada funcionario se determinará en función de la franja en la que quedó ubicado, según el ranking de puntualidad y presentismo.

ARTÍCULO 9º.- Medición de cumplimiento de metas personales por desempeño individual – El desempeño individual será valorado teniendo en cuenta los siguientes cuatro indicadores que surgen del sistema general de evaluación del desempeño de los funcionarios de la Administración Central: calidad de trabajo; iniciativa; capacidad de realizar trabajos en grupo; responsabilidad y compromiso.

La valoración del desempeño individual del funcionario se realizará para cada indicador, utilizando un puntaje de 1 a 5, correspondiendo el número 1 a la puntuación inferior y el número 5 a la puntuación superior.



ARTÍCULO 10.- Medición de cumplimiento de metas grupales e institucionales – A los efectos de la medición del cumplimiento de metas grupales e institucionales, se determinarán Equipos de Trabajo dentro de la DNA.

La relación de Equipos de Trabajo y su integración serán definidas para cada Periodo de Evaluación por resolución fundada del Director Nacional de Aduanas, comunicada al área de Recursos Humanos de la DNA.

Las metas grupales e institucionales y sus indicadores serán definidos anualmente, para cada Equipo de Trabajo, por el Director Nacional de Aduanas o quien éste designe a tales efectos, en coordinación con el Responsable del Equipo de trabajo respectivo dentro de cada División o unidad equivalente.

Capítulo IV

Procedimiento de evaluación y calificación

ARTÍCULO 11.- Evaluación y calificación por el Responsable de Equipo y el Director de División o equivalente– El desempeño del funcionario en relación al cumplimiento de metas personales por desempeño individual, y metas grupales e institucionales será inicialmente evaluado y calificado por el responsable del equipo que integra, de acuerdo con lo establecido en el presente decreto.

La calificación se documentará en el Formulario de Evaluación respectivo, previa consulta y coordinación con el Director de División o equivalente al que reporta el Responsable de Equipo, a efectos de asegurar la aplicación de criterios homogéneos en el marco de las políticas generales establecidas por el Director Nacional de Aduanas.

Se entiende por Responsable de Equipo a los efectos de este decreto el funcionario que supervise un equipo de trabajo y sea designado como tal por el Director Nacional de Aduanas, considerando entre otros, el nivel de responsabilidad del funcionario, los cometidos del equipo y las prioridades estratégicas de la DNA.

Cuando un funcionario hubiere tenido sucesivamente más de un Responsable de Equipo en el periodo de evaluación, la evaluación y calificación serán formuladas por quien lo supervisó durante el lapso mayor.



Cuando por cualquier circunstancia no fuere posible dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso anterior, la evaluación y calificación serán formuladas por quien se encuentre a cargo del equipo al momento en que las mismas deban producirse.

La evaluación y calificación del Responsable de Equipo serán notificadas por éste al funcionario, debiendo realizarse en el acto de notificación una breve devolución con los fundamentos de la evaluación y calificación efectuadas. También serán comunicadas al área de recursos humanos de la DNA a los efectos de la liquidación de la compensación especial por desempeño del funcionario, y sin perjuicio del procedimiento de resolución de discrepancias establecido en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 12.- Resolución de Discrepancias – Dentro de los diez días corridos y siguientes de realizada la notificación, el funcionario evaluado podrá formular en forma escrita y fundada sus discrepancias con la evaluación y calificación recibidas.

El Responsable de Equipo dispondrá de un plazo de diez días hábiles para analizar las discrepancias formuladas. Cuando las entienda de recibo total o parcialmente procederá a la revisión de la evaluación y calificación. Cuando, en cambio, no las entienda de recibo, las elevará con sus consideraciones al Director de la División respectiva, el que dispondrá de un plazo de diez días hábiles para pronunciarse sobre las mismas.

Cuando el Director de División entienda de recibo dichas discrepancias, procederá a la revisión de la evaluación y calificación. Cuando, en cambio, el Director de División no las entienda de recibo, lo hará constar en las actuaciones, notificando al funcionario evaluado. A partir de la notificación, el funcionario dispondrá de 5 días para pedir que su solicitud de revisión de la evaluación y calificación sea remitida al Tribunal de Evaluación de Desempeño actuante definido para el sistema general de evaluación del desempeño anual de los funcionarios de la Administración Central, que contará con un plazo de diez días hábiles para pronunciarse.

La decisión del Tribunal constituirá acto administrativo, quedando a salvo el derecho del funcionario a recurrir la evaluación y calificación recibidas".

La decisión del Tribunal será notificada al funcionario y comunicada al área de recursos humanos de la DNA a los efectos de la reliquidación de la compensación especial del funcionario, que corresponda.

ARTÍCULO 13.- Determinación de puntaje por puntualidad y presentismo – El puntaje por puntualidad y presentismo será definido por el



área de recursos humanos de la DNA, de acuerdo con lo establecido en este decreto.

También se comete a dicha área la determinación del porcentaje del Fondo por Mejor Desempeño correspondiente a cada funcionario, así como el monto de la compensación especial por desempeño respectiva.

ARTÍCULO 14.- Comité de Auditoría – A efectos de asegurar exactitud y transparencia en el proceso, habrá un Comité de Auditoría compuesto por al menos tres integrantes designados por el Director Nacional de Aduanas entre personas que cuenten con la idoneidad e independencia técnica requeridas para la tarea, con el fin de:

- a) auditar las evaluaciones y calificaciones completadas por el Responsable de Equipo y el área de recursos humanos,
- b) auditar el cálculo del monto de la compensación especial por desempeño realizado por el área de recursos humanos,
- c) informar y resolver con los órganos correspondientes, irregularidades o diferencias identificadas en los resultados,
- d) remitirles los formularios en los que se detectó irregularidad o diferencia para su subsanación.

ARTÍCULO 15. – Plazos – A los efectos del procedimiento de evaluación y calificación, la Administración deberá sujetarse a los siguientes plazos:

- a) El Responsable de Equipo deberá ingresar las calificaciones en el Formulario de Evaluación en un plazo máximo de 15 (quince) días hábiles desde el último del período de evaluación.
- b) El Comité de Auditoría deberá integrarse antes de finalizar el período de evaluación y contará con un plazo de 30 días hábiles, desde la recepción de las calificaciones de parte del área de Recursos Humanos de la DNA.
- c) La fecha de pago anual de las compensaciones especiales será determinada por el Director Nacional de Aduanas y deberá ordenarse dentro de los 15 (quince) días hábiles siguientes al de culminados la auditoría y corrección de los resultados, en su caso.



Capítulo V

Disposiciones finales

ARTÍCULO 16.- El presente Decreto entrará en vigencia a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha de su aprobación y afectará a los fondos descritos en el artículo 1 del presente, por las infracciones aduaneras formalmente denunciadas a partir de dicha fecha, resultantes de actos administrativos firmes o sentencias pasadas en autoridad de cosa juzgada.

Para la distribución y efectivo cobro del producido de los montos previstos en el artículo 1, por infracciones aduaneras formalmente denunciadas, o reconocidas en acta por el infractor con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Decreto se aplicará el régimen resultante de lo dispuesto en los artículos 166 y 167 de la Ley N° 17.296 de 21 de febrero de 2001.

ARTÍCULO 17.- Comuníquese, publíquese y archívese.

JOSÉ MUJICA
Presidente de la República

