

**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 funcionarios de la Dirección Nacional de Aduanas (DNA);

**II)** el citado 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 funcionarios de la DNA;

**III)** que, a su vez, el artículo 302 de la misma ley establece 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 el artículo 302 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 aludidos, se tendrán 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;

**CONSIDERANDO:** necesario resolver en consecuencia;

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

**El Presidente de la República**

**DECRETA:**

**Título I**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1º.-Determinación 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.

Los cobros de los funcionarios aduaneros por infracciones aduaneras derivados de resoluciones administrativas firmes y/o sentencias judiciales pasadas en autoridad de cosa juzgada, anteriores a la entrada en vigencia de esta reglamentación, se registrarán por los artículos 166 y 167 de la Ley N° 17.296, en su redacción previa a dicha entrada en vigencia.

**Artículo 2º.- Administración del Fondo** - El Fondo será administrado por la Gerencia de Recursos de la DNA (o quien haga sus veces), que dispondrá los pagos de las compensaciones especiales mencionadas de conformidad con lo dispuesto en este decreto.

**Artículo 3º.- Destino del Fondo** - El Fondo por Mejor Desempeño se destinará únicamente al pago de compensaciones especiales de los funcionarios públicos contratados y presupuestados que efectivamente presten servicios en el organismo. Estas compensaciones tendrán naturaleza salarial.

Las compensaciones constituirán un porcentaje –que se determinará de acuerdo a lo dispuesto en este decreto– del monto vertido en el Fondo durante el periodo de evaluación correspondiente según lo establecido en el artículo siguiente.

**Artículo 4º.- Periodo 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 esos periodos, serán evaluados en sus metas de equipo por los periodos en que efectivamente hubiesen trabajado, a cuyos efectos se abatirá porcentualmente el puntaje resultante de la evaluación de los aspectos a que refiere el artículo 8º de este decreto.

## **Título II**

## **Mecanismo de cálculo y distribución del Fondo para el pago de las compensaciones especiales por desempeño**

**Artículo 5º. - Factores determinantes** - A los efectos de determinar la cuota parte del Fondo que le corresponderá a cada funcionario por concepto de compensaciones especiales por desempeño, se considerarán tres factores:

- a. El nivel de responsabilidad del funcionario: contempla el nivel de responsabilidad asociado a determinadas funciones y cargos desempeñados por el funcionario en la DNA.
- b. El desempeño del funcionario que surge de la evaluación del desempeño de metas personales, grupales e institucionales.
- c. La participación efectiva del funcionario denunciante en la constatación de infracciones aduaneras.

**Artículo 6º. - Forma de cálculo de la compensación especial por desempeño individual** - Cada uno de los factores mencionados en el artículo anterior, tendrá asociado un valor numérico. El producto de los tres factores, determinará un valor que representará el "Resultado Personal" del funcionario. Estos resultados personales deberán sumarse para obtener un "Resultado Total", que resultará de la suma de todos los Resultados Personales.

El porcentaje del Fondo por Mejor Desempeño correspondiente a cada funcionario por concepto de compensaciones especiales por desempeño, será el resultado de dividir el Resultado Personal entre el Resultado Total.

El monto de la compensación por desempeño individual 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:** se asignará el valor 3 (tres) a todos los funcionarios que cumplan el rol de Director de División o Jefe de Departamento, el valor 2 (dos) a los que cumplan el rol de Jefe de Sección o actúen como Responsables de Equipo, según la estructura de equipos definida para el período de evaluación correspondiente. Para los restantes funcionarios que no ocupen los cargos mencionados anteriormente, el factor se calculará tomando en consideración la escala de grados existente dentro de la DNA. A estos efectos, se determinará un coeficiente, para cada grado, que resultará del cociente existente entre la remuneración máxima del grado, y la remuneración más alta del mayor grado de la escala de la DNA.
- b) **Factor desempeño:** a los efectos de determinar la incidencia del desempeño en el monto de la compensación especial por desempeño que

recibirá el 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.

El valor 0 (cero) corresponde a un puntaje de desempeño de entre 1 y 50 puntos, sobre una base total de 100 puntos. El valor 1, se corresponde con un desempeño de entre 51 y 60 puntos, el valor 3, entre 61 y 80 puntos, el valor 4, entre 81 y 90 puntos, y el nivel 5, entre 91 y 100 puntos.

- c) **Factor participación en la constatación de infracciones:** se tomará en cuenta la participación en la constatación de infracciones. A tales efectos, se establecerán cinco categorías de participación en función del monto de infracciones aduaneras cobradas por la DNA en las que participe el funcionario.

Las 5 categorías asumirán respectivamente los valores, 1,5 (uno y medio), 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.

Las categorías definidas para cada uno de los tres factores, así como sus valores correspondientes, establecidos en este artículo, podrán ser modificados por el Director Nacional de Aduanas, para los períodos de evaluación siguientes, por resolución fundada, tomando en consideración las prioridades estratégicas de la organización.

**Artículo 7º.--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 N° 7 de 23 de diciembre de 1983 y de lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto N° 425/2003.

Exceptúanse igualmente, dichas compensaciones especiales, de los topes de escala máxima de retribuciones aplicables al Contrato Temporal de Derecho Público.

### **Título III**

#### **Criterios para medir el desempeño de los funcionarios**

**Artículo 8º.- Metas-** Para la medición del desempeño de cada funcionario, se determinará un puntaje que tendrá en cuenta el cumplimiento de metas de desempeño personales, grupales e institucionales, así como la participación efectiva en la constatación de infracciones aduaneras.

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

- a) Metas grupales e institucionales: 40%

- b) Metas personales (Puntualidad y Presentismo): 20%
- c) Metas personales por factores de desempeño individual: 40%

Esta ponderación podrá modificarse por resolución fundada del Director Nacional de Aduanas, para los períodos de evaluación siguientes, tomando en consideración las prioridades estratégicas de la organización.

**Artículo 9°.- Metas Grupales e Institucionales** - A los efectos de la asignación de Metas Grupales e Institucionales, dentro de cada División de la DNA se determinarán Equipos de Trabajo. La relación de Equipos de Trabajo y su integración serán definidas para cada Periodo de Evaluación y solo podrán ser modificadas en el mismo período, por resolución fundada del Director Nacional de Aduanas, comunicada a la Gerencia de Recursos.

Los indicadores y las metas grupales e institucionales 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.

**Artículo 10°.- Metas personales** - Los indicadores para medir el cumplimiento de las metas de desempeño personales serán:

- a) Puntualidad y Presentismo
- b) Desempeño individual (compuesto por los siguientes cuatro aspectos: calidad de trabajo; iniciativa; capacidad de realizar trabajos en grupo; responsabilidad y compromiso).

La puntuación a otorgar a cada indicador se regulará de acuerdo al orden correlativo de los números 1 a 5, correspondiendo el número 1 a la puntuación inferior y el número 5 a la puntuación superior.

Para la asignación de los puntajes mencionados, en el caso de los indicadores de Puntualidad y Presentismo, se definirán para cada uno, cinco grupos iguales (quintiles) de funcionarios, en atención a la información resultante del registro y control de asistencias de la DNA. A cada grupo se le asignará un puntaje de 1 a 5, de acuerdo a lo mencionado en el inciso anterior.

Los indicadores podrán ser modificados por el Director Nacional de Aduanas, para los períodos de evaluación siguientes, por resolución fundada, tomando en consideración las prioridades estratégicas de la organización.

## **Título II**

### **Órganos de Evaluación y calificación**

**Artículo 11°.- Responsable de Equipo** - Se entiende por Responsable de Equipo, a los efectos de este decreto, el funcionario que supervise un equipo de

trabajo, ocupe o no un puesto de jefatura y es definido anualmente como tal por el Director Nacional de Aduanas.

Cuando un funcionario hubiere tenido sucesivamente más de un Responsable de Equipo en el periodo de evaluación, la evaluación y la 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 la calificación serán formuladas por quien se encuentre a cargo del equipo al momento en que las mismas deban producirse.

**Artículo 12°.- Resolución de Discrepancias** - El funcionario evaluado podrá formular en forma fundada sus discrepancias con la evaluación recibida del Responsable de Equipo, dentro de los diez días corridos y siguientes de notificado de la misma.

Si el Responsable de Equipo entendiera de recibo las discrepancias formuladas procederá a la revisión de la evaluación realizada, para lo cual deberá contar previamente con el visto bueno del Director de División correspondiente.

Si, por el contrario, el Responsable de Equipo no compartiera dichas discrepancias, elevará sus consideraciones sobre las mismas al Director de la División, el que dispondrá de un plazo de diez días hábiles para pronunciarse sobre las mismas. Si las entendiera de recibo procederá a la revisión de la evaluación.

Si el Director de División no entendiera de recibo las discrepancias formuladas, así lo hará constar en las actuaciones, notificando al funcionario evaluado. En el acto de notificación éste podrá pedir que su solicitud de revisión de la evaluación sea sometida al Tribunal de Evaluación de Desempeño actuante en el procedimiento de evaluación del desempeño anual definido para el sistema general de evaluación del desempeño de los funcionarios de la Administración Central.

Este Tribunal deberá considerar los fundamentos del Responsable del Equipo al que pertenece el funcionario y eventualmente del Director de División correspondiente.

Lo resuelto por el Tribunal será comunicado a la Gerencia de Recursos para su consideración a los efectos del cálculo de las compensaciones especiales.

**Artículo 13°.- Comité de Auditoría** - Se crea el Comité de Auditoría a los efectos de auditar los resultados registrados en el Formulario de Evaluación.

El mismo estará compuesto por cuatro integrantes designados por el Director Nacional de Aduanas que cuenten con la capacidad e independencia técnica requerida para la función.

El Comité de Auditoría deberá:

- a) Auditar las evaluaciones completadas por el Responsable de Equipo y Gerencia de Recursos para asegurar exactitud y transparencia en el proceso.
- b) Auditar el cálculo del monto de la compensación especial por desempeño realizado por la Gerencia de Recursos.
- c) Informar y resolver con los órganos correspondientes irregularidades o diferencias identificadas en los resultados.
- d) Enviar a los Responsables de Equipos y/o a Gerencia de Recursos, según corresponda, los formularios en los que se detectó irregularidad o diferencia para ser modificado por estos.

## **Título IV**

### **Procedimiento de evaluación y calificación**

**Artículo 14°.-Procedimiento de la evaluación** - Intervendrán en la evaluación del funcionario, el Responsable de Equipo y Gerencia de Recursos o quien haga sus veces.

El Responsable de Equipo será el encargado de evaluar y calificar al funcionario respecto al cumplimiento de las metas personales de los factores de desempeño individual y las metas grupales e institucionales en el formulario de evaluación definido. No obstante lo cual deberá coordinar con su superior directo, quien deberá actuar para supervisar el trabajo, velando por la aplicación de criterios uniformes, en el marco de las políticas generales establecidas por el Director Nacional de Aduanas.

Una vez que el responsable de equipo complete el formulario de evaluación, con el visto bueno del Director de la División correspondiente, lo enviará a la Gerencia de Recursos.

La Gerencia de Recursos será responsable de determinar los puntajes correspondientes al cumplimiento de las metas personales de Puntualidad y Presentismo. Para la determinación de las mismas, se recogerá la información resultante del registro y control de asistencias de toda la DNA.

Una vez que la Gerencia de Recursos complete dichos valores, realizará el cálculo que determinará el porcentaje del Fondo que corresponderá a cada funcionario. Toda esta información deberá enviarla al Comité de Auditoría quien será el responsable de auditar los resultados de metas personales, grupales e institucionales así como el monto de compensaciones especiales resultante, asignado a cada funcionario, actuando de conformidad con en el artículo 13 de este decreto.

Los formularios auditados serán devueltos a la Gerencia de Recursos que se encargará de realizar el pago del porcentaje del Fondo que corresponderá a

cada funcionario según criterios de cálculo determinados en el artículo 6 de este Decreto.

En caso de que el funcionario presentara sus discrepancias contra la evaluación formulada y el monto pagado, intervendrá el Tribunal de Evaluación correspondiente aludido en el artículo 12.

El Tribunal deberá pronunciarse y remitir dicho pronunciamiento conjuntamente con el formulario de evaluación a la Gerencia de Recursos.

En caso de que en función de lo resuelto por el Tribunal, se deba complementar el monto asignado al funcionario por concepto de compensación especial, la Gerencia de Recursos será responsable de realizar dicho cálculo y lo comunicará al Director Nacional Aduanas quien dispondrá que su pago se realice con los recursos disponibles en el Fondo del período siguiente.

Se prevé que el Responsable del Equipo explique a los integrantes de su equipo los distintos aspectos que originaron los puntajes contenidos en el mismo.

**Artículo 15º. - Plazos** - A los efectos del proceso de evaluación, 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 10 días hábiles desde el fin del período de evaluación.
- b. El Comité de Auditoría deberá integrarse en un plazo máximo de 10 días hábiles desde el fin del período de evaluación.
- c. La fecha de pago anual de las compensaciones especiales será determinada por el Director Nacional de Aduanas y deberá realizarse dentro de los 15 días hábiles una vez auditados los resultados.
- d. En caso de aplicarse cambios en los resultados de la evaluación una vez pronunciada la resolución de los recursos que eventualmente puedan presentarse, que impliquen complementar el monto asignado al funcionario por concepto de compensación especial, la Gerencia de Recursos deberá efectuarlos dentro de los 15 días hábiles de aprobada por el Director Nacional de Aduanas, la resolución del Tribunal correspondiente, al que se refiere el art. 12.

## **Título VI**

### **Disposiciones varias**

**Artículo 16º.-** Comuníquese, publíquese, etc.