

Fecha Sanción 5 Mayo 1998
Publicado en Boletín Oficial B.O. N° 41/98 - PAG. 1075/80.-
Extracto MODIFICANSE LOS ANEXOS I y II y EL PUNTO R DEL ANEXO X DEL DCTO.
ACDO. N° 2406/92 - DEROGASE EL DCTO. H.F. N° 1909/92.-

San Fernando del Valle de Catamarca, 05 de Mayo de 1998.

VISTO:

El Artículo 249° del Código Tributario - Ley N° 4306 (t.o. Decreto HF N° 829/96) por el cual se dispone la creación del Adicional Fondo de Estímulo para los agentes que presten servicios en la Administración General de Rentas, y el Decreto N. y F. N° 2406/92 modificado por Decreto N° 775/97 y Decreto N° 1252/97; y

CONSIDERANDO:

Que el citado Adicional reglamentado por el Decreto N° 1909/92, fue incorporado como punto R del Anexo X del Decreto H. y F. N° 2406/92;

Que en el marco de la política de recursos humanos a llevar a cabo, resulta necesario y procedente ejecutar una revisión de la legislación vigente en función de optimizar, reorganizar o reformular los principios de los regímenes salariales especiales, a efectos de evitar distorsiones salariales y problemas operativos en los procesos de aplicación y control de los mismos;

Que en tal sentido, debe tenderse a efectuar una necesaria y objetiva diferenciación que tienda a premiar la productividad, el correcto desempeño y el compromiso de los agentes con los objetivos institucionales;

Que el proceso de ajuste de las economías estatales como elemento integrante de la estabilización económica ha hecho viable en todo el país la modificación de situaciones preexistentes desde la sanción en el ámbito nacional de la Ley de Reforma del Estado, a la que ha adherido la Provincia;

Que esta precarización de algunos derechos surge de la nueva concepción sobre el rol del Estado, la que se afirma en una nueva visión de los derechos de los particulares con relación a la comunidad en la que está inserto;

Que esta nueva visión de los derechos subjetivos integra la seguridad jurídica que debe entenderse desde un aspecto dinámico, integran la seguridad jurídica que ofrece el plexo normativo, seguridad jurídica que debe entenderse desde un aspecto dinámico;

Que el Decreto H. y F. N° 2406/92 en su Art. 9 establece la Regla del Tope;

Que la regla del tope establecida en el Decreto H. y F. N° 2406/92 se estableció para mantener la pirámide salarial considerando a la Administración Pública como un órgano uniforme con descentralización de algunas tareas al solo efecto de obtener mayor eficiencia en el actuar administrativo;

Que el presente instrumento se encuadra dentro de las previsiones del proceso de reforma administrativa por extremas necesidades de emergencia económica que rigen a nuestra provincia;

Que esta emergencia económica se evidencia por los continuos endeudamientos que viene solicitando la provincia en el mercado de capitales;

Que las medidas para paliar estas situaciones de desequilibrio financiero deben ser corregidas tratando de afectar en la menor medida posible a los sectores de menores ingresos;

Que la regla del tope pretende reestablecer bajo la base del principio de igualdad de trato y de igual remuneración por igual tarea, la pirámide salarial que debe remunerar en mayor medida a quienes posean mayor responsabilidad;

Que el presente instrumento cumple con todas las previsiones necesarias para afectar incluso derechos estables en favor de algún determinado particular por la primacía del bien común que persigue el Estado;

Que la Constitución Nacional eleva a la dignidad de excelencia los derechos y garantías individuales, entre ellos el derecho de propiedad;

Que para afianzar estos derechos, privilegia reglamentaciones asegurando con ello que este orden establecido en favor del bien común constituya el presupuesto básico del progreso, convirtiéndose a su vez en la garantía social que habrán de observar tanto los intereses públicos como privados;

Que en base a la concepción social de la propiedad se respeta el derecho adquirido sin cristalización, de forma tal que no se obstaculice el progreso, entonces las normas deben apuntar en este aspecto a buscar el equilibrio entre el progreso por un lado y la seguridad jurídica por el otro;

Que el contrato de empleo público no es otra cosa que un contrato de derecho público;

Que esto determina un régimen especial, que primordialmente importa que el Estado, cuando actúa en ejercicio de las funciones públicas que le competen tiene un poder discrecional superior a la voluntad expresada por las partes al inicio o en el transcurso de la relación, porque se encuentra afectado el interés público;

Que doctrina administrativa del país ha opinado de manera unánime sobre la posibilidad de modificar las condiciones del contrato

de empleo público en lo referente a los emolumentos;

Que toda disminución aceptable del monto del sueldo debe tener alcance general, conforme a "Tratado de Derecho Administrativo", T III B, p. 273;

Que la presente norma cumple con este postulado;

Que el criterio sustentado por la C.S.J.N. en el caso "Peralta" acepta la privación a los particulares de los beneficios patrimoniales legítimamente reconocidos, con fundamento en que esta limitación obedezca a la necesidad de superar o atenuar una situación de crisis;

Que el beneficio acordado a los trabajadores de la Administración General de Rentas lo fue a título precario hasta el momento en que se sancionara un reglamento general;

Que corresponde otorgar igual alcance a la presente norma que deroga el régimen anterior;

Que el presente acto se dicta en uso de facultades y atribuciones conferida por los artículos 294 de la Ley N° 4306 (t.o. Decreto H. y F. N° 829/96) y 149° inc. 2 y 3 de la Constitución Provincial;

Por ello,

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA EN ACUERDO DE MINISTROS
DECRETA:

Art. 1°.- Modifícase en los términos expresados en los Anexos I y II que forman parte integrante del presente instrumento, el Punto R del Anexo X del Decreto N° 2406/92.

Art. 2°.- Derógase mediante el presente instrumento el Decreto H. y F. N° 1909/92

Art. 3°.- Sustitúyase el 3er. párrafo del punto D del Anexo X del Decreto H. y F. N° 2406/92 por el siguiente: "Este Adicional por Compensación Haber Bruto será de aplicación para todo el personal de la Administración Pública Provincial comprendido en el Escalafón Ley N° 3198, y/o dependientes de organismos descentralizados sin convenios colectivos o escalafones especiales y que no posean adicionales específicos, excepto que en ellos se indique expresamente lo contrario".

Art. 4°.- Sustitúyase el 3er. párrafo del inciso a) del Artículo 3° del Decreto Acuerdo N° 1602/93 por el siguiente: "Para el personal del Instituto Provincial de la Vivienda, Instituto Provincial de Previsión Social y Obra Social de los Empleados Públicos el incremento será equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del Adicional Extraordinario de Emergencia que le corresponda a cada categoría".

Art. 5°.- Sustitúyase el Artículo 2° del Decreto Acuerdo N° 1694/93 modificado por Decreto Acuerdo N° 2005/93 por el siguiente: "Artículo 2°.- El Adicional Extraordinario de Emergencia absorberá en la medida de su concurrencia a los Adicionales por Título, Adicional por Tarea Específica Provisional, Adicional por Tareas Específicas de Obra Social y Adicional Fondo Estímulo IPV".

Art. 6°.- Apruébase el Régimen del Adicional Fondo de Estímulo - Ley N° 4306 (t.o. Decreto H. y F. N° 829/96) para la Administración General de Rentas, según lo expresado en el presente instrumento.

Art. 7°.- Designase autoridad de aplicación del presente régimen, a la Subsecretaría de Recursos Humanos y Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas, la cual, en ejercicio de dichas funciones, queda facultada a producir la normativa aclaratoria y complementaria de la misma.

Art. 8°.- El Ministerio de Hacienda y Finanzas determinará anualmente el coeficiente de corrección (CC) del Adicional Fondo de Estímulo (FE).

La corrección se efectuará sobre la base de los siguientes parámetros:

a) Impuesto sobre los Ingresos Brutos:

1). Según la variación anual en el nivel de actividad sobre la base del Producto Bruto Geográfico que elabora la Dirección de Estadística y Censos de la Provincia.

2. Según las variaciones originadas en las bases imponibles y alícuotas.

b) Impuesto Inmobiliario: se ajustará según la variación de la facturación del Impuesto que determine la Administración General de Catastro o la Administración General de Rentas si la primera no lo hiciera. Se computará únicamente la incorporación de inmuebles con todos los datos: Matrícula, Titular, Valuación, domicilio completo y Folio Real.

c) Impuesto a los Automotores: se ajustará según la variación de la facturación que determine la Administración General de Rentas.

d) Impuesto de Sellos: se ajustará según las variaciones originadas en las bases imponibles y alícuotas.

Art. 9°.- Todo agente que preste servicios en la Administración General de Rentas, para tener derecho a percibir el fondo estímulo deberá cumplir como mínimo, el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del horario adicional establecido en el presente Decreto. Con excepción de aquellos que recién ingresen y deban registrar una antigüedad mínima de TRES (3) meses antes de estar en condiciones de percibir el Adicional.

Art. 10°.- Derógase el Decreto HF N° 1684/94.

Art. 11°.- Comuníquese, publíquese, dése al Registro Oficial y archívese.-

ANEXO I

R) ADICIONAL FONDO DE ESTIMULO (Artículo 249° - Ley N° 4306 - t.o. Dcto. N° 829/96).

El presente Reglamento del Adicional Fondo de Estímulo, será de aplicación para todo el personal de planta permanente y no permanente que preste servicio efectivo en la Administración General de Rentas.

El Adicional Fondo de Estímulo, en adelante AFE, se determinará y liquidará con arreglo a las normas que se indiquen a continuación.

I - DETERMINACION DEL FONDO DEL AFE: Se calculará de la siguiente forma:

La masa global del Fondo que será igual a la suma que resulte de aplicar a la recaudación corregida mensual por el concepto de Impuesto sobre los Ingresos Brutos, Inmobiliario, a los Automotores y de Sellos o cualquier otro impuesto que se recaude, de acuerdo a los porcentajes y escalas que se establecen:

Recaudación Suma Fija Mas el S/Excedente

Desde Hasta

\$ 0 \$ 2.000.000 - 0,04 -

\$ 2.000,001 \$ 4.000.000 \$ 80.000 0,03 \$ 2.000.000

\$ 4.000.001 \$ 6.000.000 \$ 140.000 0,02 \$ 4.000.000

\$ 6.000,001 en adelante \$ 180.000 0,01 \$ 6.000.000

Al importe determinado para cada agente, se descontarán las sumas que se determinen en el inciso R-V y la suma resultante, constituirá el Fondo del AFE.

II - BENEFICIARIOS DEL AFE: Serán todos los agentes y funcionarios que cumplan las condiciones que se establecen en el inciso R-IV.

A estos fines y para distribución del Fondo por función, se agrupará al personal de acuerdo a lo siguiente:

Nivel I: Personal de Servicio

Nivel II: Administrativos.

Nivel III: Liquidadores, verificadores, procesadores de datos (PD) y responsables ante el Tribunal de Cuentas (RTC).

Nivel IV: Inspectores y Profesionales Universitarios.

Nivel V: Jefes de División y Delegados.

Nivel VI: Jefes de Departamento.

Nivel VII: Directores y Administrador General.

III - DISTRIBUCION DEL ADICIONAL FONDO DE ESTIMULO

El AFE se distribuirá del siguiente modo:

El TREINTA POR CIENTO (30%) entre la totalidad de los agentes comprendidos en el sistema.

El CUARENTA POR CIENTO (40%) se asignará teniendo en cuenta su jerarquía y la función que desempeñe el agente en el organismo.

El TREINTA POR CIENTO (30%) entre los agentes de acuerdo a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño.

III. I- DISTRIBUCION POR JERARQUIA Y FUNCION: A los fines de la distribución se considerarán los siguientes porcentajes y agentes entre los cuales se distribuirán los montos resultantes de cada nivel:

Niveles Porcentajes Agentes con participación en cada nivel

I 5% Nivel I al VII

II 10% Nivel II al VII

III 30% Nivel III al VII

IV 35% Nivel IV al VII

V 15% Nivel V al VII

VI y VII 5% Nivel VI al VII

III. 2- DISTRIBUCION POR EVALUACION DE DESEMPEÑO: Los agentes estarán sujetos a una evaluación de desempeño trimestral que se practicará con arreglo a lo dispuesto en el Anexo II.

Las calificaciones de los agentes serán: "Muy Buena", "Buena", "Regular" y "Mala". Aquellos agentes que alcancen la calificación "Muy Buena" participarán de la distribución en el nivel inmediato superior al que pertenezcan; los agentes cuya calificación sea "Buena" se mantendrán en el nivel asignado; los calificados como "Regular" participarán hasta el nivel inmediato anterior, mientras que los agentes que califiquen como "Mala", no tendrán derecho a la percepción establecida por el Inciso c) del Apartado III del presente Anexo.

La evaluación por desempeño deberá ser obligatoriamente "mala" en el caso que el agente participe de medidas de acción directa, en cualquiera de sus modalidades.

A los efectos de la distribución se fijarán los siguientes porcentajes y agentes entre los cuales se distribuirán los montos resultantes de cada nivel:

Niveles Porcentajes Agentes con participación en cada nivel

I 5% Nivel I al VI

II 20% Nivel II al VI

III 25% Nivel III al VI

IV 25% Nivel IV al VI

V 15% Nivel V al VI

VI 10% Nivel IV

El Nivel VII (Administrador General y Directores) no estará sujeto a la evaluación de desempeño ni percibirá la parte correspondiente al inciso c) del Apartado III del presente Anexo.

IV - REQUISITOS PARA PERCIBIR EL AFE: Para ser acreedor de los beneficios, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Tener antigüedad ininterrumpida de TRES (3) meses en la Administración General de Rentas. Quedan exceptuados de esta medida, el Administrador General, los Directores, los profesionales, los Jefes de Departamento y los Jefes de División.

b) Prestar un servicio adicional mensual vespertino mínimo de:

Nivel I y II - TREINTA Y CINCO (35) horas.

Nivel III - CUARENTA (40) horas.

Nivel IV - CUARENTA Y CINCO (45) horas.

Nivel V, VI y Profesionales - CINCUENTA (50) horas.

1) El servicio se cumplirá en el horario que fije la Administración General de Rentas, de acuerdo a las demandas de cada área, no generando el derecho a percibir horas extras únicamente en el caso que la prestación no alcance para percibir el adicional Fondo Estímulo. En esta caso la liquidación de la hora extra se efectuará tomando como base el valor hora de la asignación de la categoría y los adicionales generales determinados por el Estatuto del Empleado Público. El pago de este emolumento se tomará del Fondo destinado para pagar el adicional reglamentado mediante el presente instrumento.

2) El registro del horario vespertino, será llevado a cabo de igual manera que el horario habitual.

3) Los beneficiarios en comisión de servicios, se consignarán en informes que deberán ser refrendados por el titular del Organismo.

4) Cuando se haga uso de cualquiera de las licencias autorizadas por el presente régimen, la cantidad de horas mensuales obligatorias adicionales, será proporcional a los días efectivamente trabajados.

c) No tener ausencias en su lugar de trabajo en el mes, excepto que estén justificadas exclusivamente en los siguientes casos, de acuerdo al Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias aprobado por Decreto N° 1875/94.

1) Licencia Anual Ordinaria (Capítulo II - Decreto N° 1875/94).

2) Licencias Especiales (Capítulo III - Decreto N° 1875/94) excepto las prescriptas en los Artículos 25°, 31° y 33°. Las licencias por razones de salud del beneficiario, o atención del grupo familiar hasta un máximo de VEINTE (20) días en el año.

3) Licencia extraordinaria para rendir examen (Artículo 44° Decreto N° 1875/94), hasta un máximo de 10 días en el año.

4) Justificaciones por nacimiento o tenencia con fines de adopción, por fallecimiento, por razones extraordinarias y por donación de sangre.

d) No tener ausencias además de las indicadas en el punto anterior, por:

1) Pedido de licencias por razones de salud del beneficiario o familiar sin justificar con certificado médico.

2) Suspensión por medida disciplinaria.

3) Adhesión a medidas de fuerza, cualquiera sea su naturaleza o modalidad.

e) No registrar más de DOS (2) tardanzas a su lugar de trabajo en el mes.

f) No efectuar quite de colaboración.

g) No demostrar negligencia en el cumplimiento de las funciones encomendadas.

V - REDUCCION DEL AFE: Las únicas reducciones que podrán aplicarse al AFE, serán las motivadas en las siguientes causales y en los porcentajes que en cada caso se indica:

a) El incumplimiento de los requisitos y condiciones exigidas en el inciso R-IV, reduce el AFE en un CIENTO POR CIENTO (100%), excepto en los casos de inasistencias por enfermedad del agente o familiar que excedan el límite anual establecido en el punto R-IV-c-2, los que se reducirán de acuerdo a los porcentajes que se indican seguidamente, en cada mes:

Por UNA (1) ausencia reduce el AFE en un VEINTICINCO POR CIENTO (25%).

Por DOS (2) ausencias, reduce el AFE en CUARENTA POR CIENTO (40%)

Por TRES (3) ausencias reduce el AFE en SESENTA POR CIENTO (60%)

Por CUATRO (4) ausencias reduce el AFE en OCHENTA POR CIENTO (80%)

Cumplidas CINCO (5) ausencias o más mensuales, se reduce el AFE en el CIENTO POR CIENTO (100%).

b) Los agentes que hagan uso de franquicias de reducción horaria por los motivos que se indican a continuación, reducirán su AFE en igual proporción a las horas mensuales en que reduzcan su carga horaria, según sea el caso:

1) Reducción horaria para estudiantes.

2) Reducción horaria por prescripción médica.

VI - TOPES REMUNERATIVOS: la remuneración total por todo concepto, excluido salario familiar que percibirán los agentes de la Administración General de Rentas, no podrá superar los porcentajes que seguidamente se expresan, respecto de la remuneración total sin el AFE del Titular de la Repartición:

Nivel I - CUARENTA POR CIENTO (40%)

Nivel II - CINCUENTA POR CIENTO (50%)

Nivel III - SESENTA POR CIENTO (60%)

Nivel IV - SETENTA POR CIENTO (70%)

Nivel V - OCHENTA POR CIENTO (80%)

Nivel VI y Profesionales - CIEN POR CIEN (100%)

VII - FORMULA PARA LA CORRECCION DEL AFE

1) Corrección de los montos de recaudación mensual.

Monto de recaudación corregida = Monto de recaudación del período a distribuir / (1+CC)

2) Coeficiente de Corrección

$C.C. = R.I.B./T.R. * 0,5 * (\# N.A. + \# R. de BI Y Aib/R.I.B.) + R.I./T.R. * 0,5 * \# Fi + R.A./T.R. * 0,5 * \# Fa + R.S./T.R. * 0,5 * \# R. de BiyaS/R.S.$

Donde:

R.I.B. = Recaudación del Impuesto sobre los Ingresos Brutos

T.R. = Recaudación Total

= Variación

N.A. = Nivel de Actividad

R.de BI y Aib = Recaudación por nuevas bases imponibles y/o alícuotas del Impuesto sobre los Ingresos Brutos

R.I. = Recaudación del Impuesto Inmobiliario

F.i. = Facturación del Impuesto Inmobiliario

R.A. = Recaudación del Impuesto a los Automotores

F.a. = Facturación del Impuesto a los Automotores

R.S. = Recaudación del Impuesto de Sellos

R. de BlyAs = Recaudación por nuevas bases imponibles y/o alícuotas del Impuesto de Sellos.

Las variaciones se computarán anualmente por período vencido respecto del año base (1998); las variaciones en facturación, bases y/o alícuotas serán elaboradas por la Administración General de Rentas sobre la base de los datos del Departamento Organización y Sistemas y se acumularán anualmente a partir del presente año.

La actualización del coeficiente podrá ser parcial y operará desde el mes siguiente en que se actualice el coeficiente de corrección.

VII - DETERMINACION DEL AFE PARA CADA AGENTE

Los agentes que cumplan con los requisitos exigidos en el apartado IV para el cobro del AFE, serán acreedores de una retribución mensual por este concepto, que surgirá de la sumatoria de los montos que se determinen a cada agente de acuerdo a lo establecido en el apartado III, hasta alcanzar los topes remunerativos dispuestos en el apartado VI. Con los remanentes que cada agente pudiera tener por la aplicación de los topes y los recursos que aportará Tesorería General de la Provincia se abonará la parte proporcional del Sueldo Anual Complementario correspondiente al AFE.

VIII - LIQUIDACION DEL AFE

a) La totalidad del importe que corresponda percibir individualmente a cada agente en concepto del AFE se abonará en Pesos y/o Títulos Públicos, conjuntamente con remuneración del sueldo del mes.

b) El período a informar será coincidente con el que se determine para la liquidación de haberes, incluyendo la primera liquidación la recaudación de los días que correspondan a dicho período y que no hayan sido computados para la percepción del AFE del mes anterior.

c) El AFE es compatible con la percepción del Adicional por Servicios Informáticos, el Adicional por Incompatibilidad Profesional - Ley N° 4756 - y el Adicional por Compensación Haber Bruto - Inciso D) del Anexo X del Decreto Acuerdo 2406/92.

d) La evaluación de Desempeño, se comenzará a aplicar a partir del trimestre siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del presente instrumento. A los efectos de la liquidación del primer trimestre o parte proporcional del mismo, se evaluará a todos los agentes con la calificación "Buena". Igual criterio se seguirá para los agentes recién ingresados y que tengan derecho al AFE.

EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño se realizará en forma trimestral y abarcará los siguientes periodos:

Enero - Marzo

Abril - Junio

Julio - Septiembre

Octubre - Diciembre

La distribución del AFE por evaluación de desempeño se aplicará a partir del período posterior al de la calificación.

La calificación tendrá dos instancias, a saber:

-Jefatura de Departamento, para lo cual se podrán recabar informes a las jefaturas de división sobre actitudes, productividad y rendimiento de los agentes a su cargo.

-Directores de Area y Administrador General: serán la instancia definitiva de calificación y en ésta se establecerán las grillas definitivas de los agentes.

Los conceptos a evaluar, en un rango de 0 a 100 puntos, serán los siguientes:

COMPETENCIA: Mide el grado de conocimiento que posee el agente para la función.

Comprende en que medida conoce y entiende los procedimientos, técnicas y disposiciones que debe aplicar.

RESPONSABILIDAD: Considera el grado de confianza que puede depositarse en el agente para la ejecución de los trabajos encomendados y obligaciones a su cargo.

RENDIMIENTO: Atiende al grado de perfección en la realización de la tarea, considerando exactitud y prolijidad, como así también el volumen de trabajo que realiza, de acuerdo a los rendimientos medios del conjunto de empleados que integran el grupo.

DEDICACION: Es la disposición habitual, apreciable por la voluntad y entusiasmo, que el agente manifiesta en su tarea y el esfuerzo que realiza para el mejor logro de los objetivos propuestos.

INICIATIVA: Aptitud para resolver adecuada y espontáneamente los problemas de trabajo y para comenzar y ejecutar las tareas de su cargo si esperar instrucciones detalladas.

PRESENCIA Y BUEN TRATO: es la cualidad de prolijidad en la vestimenta, higiene, presentación para atención del público y/o contribuyentes en general, actitud de respeto, atención y cordialidad en los requerimiento del público y/o contribuyentes en general. Incluye la correcta información sobre los temas consultados por el público, contribuyentes, superiores, subordinados, y/o compañeros de trabajo.-