

Fecha Sanción 5 Ago. 1998
Publicado en Boletín Oficial B.O.N° 75/98 - PAG. 2100/05
Extracto INSTITUYESE ADICIONAL "POR TAREAS ESPECIFICAS DE CATASTRO".-

VISTO:

El Decreto Acuerdo N° 566/97, por el cual se crea la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO como organismo descentralizado dependiente de la SUBSECRETARIA DE FINANZAS PUBLICAS - MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS, y

CONSIDERANDO:

Que en virtud del citado instrumento legal, el personal con efectiva prestación de servicios en dicho organismo ha quedado excluido de la percepción del "Adicional Fondo de Estímulo" instituido por el Artículo N° 249 - Decreto HF N° 829/92 - Texto Ordenado Ley N° 4306 - Código Tributario y reglamentado por Decreto HF N° 2406/92, destinado para el personal de la actual ADMINISTRACION GENERAL DE RENTAS.

Que el concepto esencial del premio que constituye el Adicional Fondo de Estímulo, se encuentra vinculado directamente con el incremento de productividad del organismo, siendo pertinente continuar con políticas direccionadas a tal efecto.

Que en tal sentido resulta conveniente como criterio general, mantener como remuneración básica fija del personal de la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO, la vigente para el personal con igual escalafón, más un Adicional relacionado con niveles adecuados de productividad, por tareas específicas de avalúo catastral, sujeto a contraprestación horaria y cumplimiento y evaluación de condiciones particulares de destino.

Que en el marco de la política salarial y de recursos humanos, resulta necesario reformular el régimen salarial especial del personal con prestación de servicios en la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO, lo que obliga a buscar en dicho caso mecanismos alternativos para la adecuación de dichos salarios.

Que la especial situación fáctica que se considera, plantea la emisión de un instrumento legal que implica la revisión integral de la estructura salarial a aplicar al nuevo organismo, creado a la luz de un entorno económico restrictivo, tratando que se mantengan las condiciones de trabajo y que el salario se adecue a las posibilidades del Estado.

que en mérito de lo expuesto, precede asimismo establecer la aplicación del Adicional Extraordinario de Emergencia, dispuesto por Decreto Acuerdo N° 1602/93, en un porcentaje equivalente al asignado al resto de los organismos descentralizados cuyo personal se encuentra comprendido en el Escalafón General Ley 3198.

Que el presente acto se dicta en uso de las facultades y atribuciones conferidas para el Artículo 149 de la Constitución Provincial.

Por ello.

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA EN ACUERDO DE MINISTROS

DECRETA:

ARTICULO 1°.- Institúyese a partir del 01 de Junio de 1998, un Adicional de carácter Remunerativo y No Bonificable, denominado "Por Tareas Específicas de Catastro", para el personal con efectiva prestación de servicios en la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO.

ARTICULO 2°.- El adicional creado por el artículo anterior, será percibido exclusivamente por los agentes que cumplan las condiciones establecidas en los ANEXOS I y II que forman parte integrante del presente Instrumento Legal.

ARTICULO 3°.- Establécese que el personal de la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO, percibirá el cien por ciento (100%) del ADICIONAL EXTRAORDINARIO DE EMERGENCIA implementado por los Decretos Acuerdo N° 1602/93 y N° 1694/93, y su modificatorio Decreto Acuerdo N° 2005/93.

ARTICULO 4°.- Dispónese con carácter transitorio que los agentes con prestación de servicios en la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO, tendrán derecho durante el mes de Mayo/98, a percibir el Adicional Fondo de Estímulo (Ley 4306).

ARTICULO 5°.- Tomen conocimiento a sus efectos: SUBSECRETARIA DE FINANZAS PUBLICAS, ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO, DIRECCION PROVINCIAL DE RECURSOS HUMANOS, DIRECCION PROVINCIAL DE PROGRAMACION PRESUPUESTARIA y DIRECCION DE INFORMATICA Y ORGANIZACION.

ARTICULO 6°.- Comuníquese, publíquese, dése al Registro Oficial y Archívese.-

ARNOLDO ANIBAL CASTILLO
Gobernador de Catamarca

Dr. RAUL FRANCISCO POLICHE
Ministro de Gobierno y Justicia

CPN. RAUL ESTEBAN GINE
Ministro de Hacienda y Finanzas

Ing. CARLOS VICTOR PINGITORE
Ministro de Producción y Desarrollo

Dr. ARNOLDO VICTOR CASTILLO
Ministro de Salud y Acción Social

Lic. LUIS ADOLFO VARELA DALLA LASTA
Ministro de Cultura y Educación

ANEXO I

El Adicional "Por Tareas Específicas de Catastro", será de aplicación para todo el personal escalafonado que preste servicio efectivo en la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO y se determinará y liquidará con arreglo a las normas que se indican a continuación.

I - AUTORIDAD DE APLICACION: Será la SUBSECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS Y GESTION PUBLICA.

II - TITULAR DEL ORGANISMO: Tendrá las siguientes obligaciones:

- Practicar trimestralmente el proceso de evaluación de desempeño del personal a su cargo e informar los resultados en los casos que así correspondiere a la DIRECCION PROVINCIAL DE RECURSOS HUMANOS.
- Remitir mensualmente a la DIRECCION PROVINCIAL DE RECURSOS HUMANOS, la nómina de agentes en condiciones de percibir el adicional respectivo, con la indicación de deducciones a practicar si correspondiere.
- Remitir mensualmente a la DIRECCION PROVINCIAL DE RECURSOS HUMANOS los datos referentes al incremento del avalúo fiscal provincial que permita calcular correctamente el adicional.

III - DETERMINACION DEL IMPORTE DEL ADICIONAL:

- Para establecer el importe total del Adicional "Por Tareas Específicas de Catastro", se tendrá en cuenta mensualmente el monto actualizado correspondiente al AVALUO FISCAL PROVINCIAL obtenido por el organismo catastral en cumplimiento de lo normado por la legislación específica en la materia.
- Monto Avalúo Mensual
Desde Hasta Parte Fija
\$ 0 \$ 1.200.000.000 \$ 60.000
- Desde \$ 1.200.000.000 en adelante se abonará la suma fija de \$ 60.000 más un importe variable que surja de multiplicar el coeficiente 0,001 por el incremento del avalúo respecto al mes anterior, exclusivamente, el que no será acumulativo para los meses subsiguientes.
- Para el mes de Enero de cada año, se abonará el adicional en base a lo siguiente: \$ 60.000 más el promedio de los importes variables alcanzados en el período Febrero-Diciembre del año inmediato anterior, siempre que el Poder Ejecutivo determine el receso administrativo.
Este proceso de cálculo no será utilizado analógicamente para el supuesto que se determine receso administrativo de invierno.
- La suma estable (\$ 60.000) no será abonada en los períodos fiscales en que el incremento del Avalúo Fiscal Provincial del período fiscal anual anterior no alcance los \$ 15.000.000 de incremento.
- Para la determinación del importe del Adicional, no serán considerados los montos de incremento del avalúo fiscal provenientes de trabajos efectuados a partir de la contratación a terceros efectuada por el Poder Ejecutivo Provincial y tampoco se tendrán en cuenta los incrementos que tengan por origen reavalúos que se dispongan por acto administrativo de carácter general con fundamentos en razones macroeconómicas.

IV - BENEFICIARIOS DEL ADICIONAL

Serán todos los agentes y funcionarios que cumplan las condiciones que se establecen en el presente anexo, agrupándose a estos fines al personal de acuerdo a lo siguiente:

Nivel I: Personal de Servicio.

Nivel II: Administrativos.

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

Nivel IV: Profesionales Universitarios.

Nivel V: Jefes de División.

Nivel VI: Jefes de Departamento.

Nivel VII: Directores y Administrador General.

V - DISTRIBUCION DEL ADICIONAL

El adicional se distribuirá del siguiente modo:

- a) El CINCUENTA POR CIENTO (50%) entre la totalidad de los agentes comprendidos en el sistema.
- b) El TREINTA POR CIENTO (30%) se asignará teniendo en cuenta su jerarquía y la función que desempeñe el agente en el organismo.
- c) El VEINTE POR CIENTO (20%) entre los agentes de acuerdo a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño.

VI - 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 20% Nivel I al VII

II 30% Nivel II al VII

III 20% Nivel III al VII

IV 15% Nivel IV al VII

V 10% Nivel V al VII

VI y VII 5% Nivel VI al VII

VII - DISTRIBUCION POR EVALUACION DE DESEMPEÑO

- a) Los agentes estarán sujetos a una evaluación de desempeño trimestral que se practicará con arreglo a lo dispuesto en el Anexo II.
- b) Las calificaciones de los agentes serán: "Muy Buena", "Buena", "Regular" y "Mala". Aquellos agentes que alcancen la calificación de "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 en el nivel inmediato inferior, mientras los que califiquen como "Mala" no tendrán derecho a la percepción del adicional.
- c) La evaluación de desempeño será calificada como mala en casos de que el agente participe de medidas de acción directa, en cualquiera de sus modalidades.
- d) A los efectos de la distribución se fijan 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 20% Nivel I al VI

II 30% Nivel II al VI

III 20% Nivel III al VI

IV 15% Nivel IV al VI

V 10% Nivel V al VI

VI 5% Nivel VI

- e) 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 V del presente Anexo.

VIII - REQUISITOS PARA PERCIBIR EL ADICIONAL

Los agentes para ser beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos y su incumplimiento dará lugar a la aplicación de las deducciones que correspondieren por aplicación de la presente reglamentación:

- a) Prestar un servicio adicional mensual vespertino mínimo de:

Nivel I: Personal de servicio, treinta horas (30).

Nivel II: Administrativos, treinta horas (30).

Nivel III: Liquidadores, verificadores, procesadores de datos (PD), responsables ante el Tribunal de Cuentas (RTC), Técnicos y Jefes de Sección, treinta y cinco horas (35).

Nivel IV: Profesionales Universitarios, treinta y cinco horas (35).

Nivel V: Jefes de División, cuarenta horas (40).

Nivel VI: Jefes de Departamento y profesionales con bloqueo de título, cuarenta y cinco horas (45).

b) Serán consideradas como tiempo de servicio vespertino cumplido, las horas que correspondan a un día inhábil administrativo, computándose a tales efectos la cantidad mensual de horas a cumplir por nivel, dividido 22. Para el caso que se fije expresamente los días a prestar el servicio vespertino, cuando coincidan con un día inhábil administrativo, la carga horaria respectiva será considerada como tiempo de servicio vespertino.

c) El servicio se cumplirá en el horario que fije la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO, de acuerdo a las demandas de cada área, no dando derecho a percibir horas extras ni extensión horaria por este concepto.

d) Los agentes que por cualquier causa no cumplieran con la totalidad de las condiciones exigidas en el Anexo I y II para la percepción del Adicional, tendrán derecho a percibir el valor de las horas extras efectivamente cumplidas, las cuales se liquidarán de conformidad a los criterios establecidos en los Decretos Acuerdo N° 2406/92 y 453/94 y Resolución H y F N° 330/94.

Para el pago de este emolumento se tomarán fondos del monto destinado para pagar el adicional reglamentado mediante el presente instrumento.

e) Tener antigüedad ininterrumpida de tres (3) meses en la Administración General de Catastro.

Quedan exceptuados de esta medida, el Administrador General, los Directores, los profesionales, los Jefes de Departamento, los Jefes de División y los Jefes de Sección.

f) El control del horario vespertino será registrado de igual manera que el horario habitual y permanente.

g) Los agentes en comisión de servicio se consignarán en informes que deberán ser refrendados por el titular del organismo.

h) 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.

i) 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 Dcto. Acdo. 1875/94:

1) Licencia anual ordinaria.

2) Licencias especiales excepto las prescriptas en los Arts. 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, hasta un máximo de diez (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.

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

1) Pedido de licencia 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.

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

5) No efectuar quite de colaboración.

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

IX - REDUCCION DEL ADICIONAL

Las únicas reducciones que podrán aplicarse al adicional, serán las motivadas por las siguientes causales y en los porcentajes que en cada caso se indica:

a) El incumplimiento de los requisitos y condiciones exigidas en el punto VIII, reduce el adicional en un cien por ciento (100%), excepto en los casos de inasistencia por enfermedad de agente o familiar que exceda el límite anual establecido, los que se reducirán de acuerdo a los porcentajes que se indican seguidamente, en cada mes:

1) Por una (1) ausencia se reduce el adicional en un veinticinco por ciento (25%).

2) Por dos (2) ausencias se reduce el adicional en un cuarenta por ciento (40%).

3) Por tres (3) ausencias se reduce el adicional en un sesenta por ciento (60%).

4) Por cuatro (4) ausencias se reduce el adicional en un ochenta por ciento (80%).

5) Por cinco (5) ausencias o más mensuales se reduce el adicional en un 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 adicional 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.

X - TOPES REMUNERATIVOS

La remuneración mensual por todo concepto, excluido salario familiar, que percibirán los agentes de la ADMINISTRACION GENERAL DE CATASTRO, no podrá superar los porcentajes que seguidamente se expresan, respecto del tope fijado por el Art. 9° del Dcto. Acdo. N° 2406/92, modificado por el Dcto. Acdo. N° 1252/97:

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 con bloqueo de título - cien por ciento (100%).

XI - DETERMINACION DEL ADICIONAL PARA CADA AGENTE

Los agentes que cumplan con los requisitos exigidos en el apartado VIII para el cobro del adicional, serán acreedores de una retribución mensual por este concepto, que surgirá de la sumatoria de los montos que se determinen en cada agente de acuerdo a lo establecido en el apartado VII hasta alcanzar los topes remunerativos dispuestos en el apartado X. Con los remanentes que cada agente pudiera tener por la aplicación de los topes y los recursos que aportará TESORERIA GENERAL DE LA PROVINCIA, se abonará la parte proporcional del sueldo anual complementario correspondiente al adicional.

XII - LIQUIDACION DEL ADICIONAL

- a) La totalidad del importe que corresponda percibir individualmente a cada agente en concepto del adicional, se abonará en pesos y/o títulos públicos, conjuntamente con la remuneración del sueldo del mes.
- b) El período a informar será coincidente con el que se determine para la liquidación de haberes.
- c) El adicional es compatible con la percepción del adicional por servicios informáticos, el adicional por incompatibilidad profesional -Ley 4756 y el adicional por Compensación Haber Bruto, inc. d) del Anexo X del Dcto. HF N° 2406/92.
- d) El adicional absorberá, en la medida de su concurrencia, la diferencia de haberes de aquellos agentes afectados o trasladados a la Administración General de Catastro que provengan de otras áreas de la Administración Pública con Convenios o Escalafones especiales.
- e) 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 adicional.

ANEXO II

EVALUACION DE DESEMPEÑO

- a) Los agentes estarán sujetos a una evaluación de desempeño trimestral que comprenderá los siguientes períodos: Enero-Marzo; Abril-Junio; Julio-Setiembre; Octubre-Diciembre.
- b) La distribución del adicional por evaluación de desempeño se aplicará a partir del período posterior al de la calificación.
- c) La calificación tendrá dos instancias, a saber:
 - 1) 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.
 - 2) Administrador General y Directores, serán la instancia definitiva de calificación y en ésta se establecerán las grillas definitivas de los agentes.
- d) Los conceptos a evaluar, en un rango de 0 a 100 puntos, serán los siguientes:
 - 1) Competencia: Mide el grado de conocimiento que posee el agente para la función.
 - 2) Responsabilidad: Considera el grado de confianza que puede depositarse en el agente para la ejecución de los trabajos encomendados y obligaciones a su cargo.
 - 3) Rendimiento: Atiende el 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.
 - 4) Dedicación: 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.
 - 5) Iniciativa: Aptitud para resolver adecuada y espontáneamente los problemas de trabajo y para comenzar a ejecutar las tareas a su cargo sin esperar instrucciones detalladas.
 - 6) Presencia y Buen Trato: Es la cualidad de prolijidad en la vestimenta, higiene y presentación para atención al público y/o realización del trabajo específico. Actitud de respeto, atención y cordialidad en los requerimientos del público. Incluye la correcta información sobre los temas consultados por el público, superiores, subordinados y/o compañeros de trabajo.-