

AUDITORIA INTERNA

Buenos Aires, 27 de marzo de 2023

INFORME DE AUDITORIA N° 005/2023

Ref.: Relevamiento de RRHH – Control de Asistencia - Altas, Bajas y Recategorizaciones

I.- OBJETO

El presente trabajo tiene por finalidad realizar un análisis integral de las tareas realizadas por el área, principalmente en lo que hace a las altas, bajas y recategorizaciones ocurridas en el periodo 1 de octubre 2022 – 28 de Febrero 2023.

II.- ALCANCE DE LA REVISION

El alcance de la tarea desarrollada ha abarcado:

- a) Planilla de la nómina total de empleados del Organismo Regulador de Seguridad de Presas.
- b) Relevamiento de las altas, bajas y recategorizaciones del personal.
- c) Toma de muestras de legajos para su relevamiento y análisis y cruce con el LUE para verificar la correcta registración de las licencias, permisos y similares si los hubiere.
- d) Relevamiento del plan de capacitación del personal

III.- MARCO NORMATIVO

- Ley N° 24.156 - Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.
- Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo.
- Ley N° 24.185 – Convenciones Colectivas de Trabajo- APN 2
- Decreto N°1.109/2017 – Contrataciones de locaciones de servicios
- Decreto N° 239/1999 – Creación del Organismo Regulador de Seguridad de Presas(ORSEP).
- Decreto N° 355/2017 – Competencias en materia de designaciones y contrataciones de personal.
- Decreto N.° 426/2022 – Restricciones a la designación de personal
- RESOL-2022-194-APN-SGYEP#JGM – Deber de informar dotación mensual

IV.- MARCO DE REFERENCIA

El artículo 15 del Decreto N. ° 239/1999 establece que las relaciones laborales del Organismo Regulador de Seguridad de Presas se regirán por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 y sus normas modificatorias.

El organismo cuenta actualmente con personal extraescalafonario (Presidente, Auditor y 3 Directores Regionales); personal de planta permanente y personal contratado a plazo fijo bajo la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Asimismo, en varias oportunidades se han celebrado contratos en el marco de Contrataciones bajo el Decreto 1109/2017 (Locación de Servicios Profesionales) y la Ley 26.427 (Pasantías Educativas).

En la actualidad existe un Reglamento de Control de Asistencia y Presentismo homologado por la secretaria de Modernización y que fuera aprobado por el Consejo Técnico del ORSEP a través de la Disposición DISFC-2019-29-APN-CT#ORSEP.

En la actualidad el cumplimiento horario se realiza en forma presencial en un 100% de acuerdo a lo establecido en el Res 58/2022 de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación a partir del 1 de mayo del corriente.

V.- DESARROLLO DE LA TAREA

La tarea se desarrolló entre los días 10 y 27 de marzo del corriente, solicitándose al área de RRHH por nota NO-2023-25369124-APN-ORSEP#MOP las altas, bajas y recategorizaciones del periodo auditado. El área da respuesta al requerimiento a través de la nota NO-2023-26605607-APN-ORSEP#MOP.

La tarea consistió en controlar que las altas, bajas y recategorizaciones del periodo hayan cumplido con los procedimientos habituales de solicitud, consulta presupuestaria, intervención legal e instrumento de aprobación de la misma por la máxima autoridad, verificando para este caso los expedientes por el cual tramitaron.

De la información relevada se pudo determinar lo siguiente:

V.1.- La nómina total del personal del Organismo a la fecha de cierre del presente informe se compone de 92 agentes, de los cuales 25 pertenecen a Contratos a Plazo Fijo, 57 Contratos a tiempo indeterminado, 4 Planta Permanente, 1 locación de servicios en el marco del Decreto 1109/2017, 1 Extraescalafonario, 3 Directores Regionales y el Presidente del Organismo. Es importante mencionar que a la fecha de corte de la información relevada estaba pendiente de designación el Director Regional de Cuyo Centro.

V.2.- De la nómina de contratos a tiempo indeterminado existe un agente con licencia sin goce de haberes y un agente en comisión.

V.3.- Respecto a las altas y bajas se produjeron 1 alta en el mes de noviembre de 2022 en la Dirección Regional Norte y una baja por renuncia en febrero 2023. A la fecha de emisión del presente informe se está tramitando la contratación de su reemplazante en concordancia con el Decreto 426/2022 (Excepción por Artículo 2°, inc. f) del Decreto N° 426/2022)

V.4.- Desde el 1 de octubre de 2022 se produjeron 7 nuevas equiparaciones salariales (recategorizaciones). De todos ellos se pudo verificar la correcta solicitud, aprobación por la máxima autoridad, informe presupuestario y Disposición del Presidente del Organismo para su liquidación.

V.5.- Las capacitaciones a las que accedió el personal del ORSEP durante el año 2022 fueron brindadas por la plataforma de INAP, por el Ministerio de Obras Publicas y capacitaciones propias del organismo. Según informa el área de RR.HH se realizaron capacitaciones al personal, siendo las destacadas la capacitación Ley Micaela y Ley Yolanda. También se realizaron capacitaciones técnicas en análisis de riesgo al personal del Departamento de Ingeniería, capacitaciones en temas administrativos respecto al uso de determinados sistemas; también las capacitaciones en seguridad e higiene, realizadas por la totalidad del personal del Organismo.

El área también informa que el Plan Estratégico de Capacitación (PEC), se encuentra aprobado por la Disposición DI-2023-14-APN-ORSEP#MOP de fecha 17 de febrero del corriente año.

V.6.- Respecto al cumplimiento de la Resolución 194/22 (RESOL-2022-194-APN-SGYEP#JGM) el Organismo cumple con lo requerido copiando a la UAI en cada envío de nómina mensual.

VI. CONCLUSION GENERAL

En base a la totalidad de la documentación auditada, se concluye que los procedimientos de altas, bajas, recategorizaciones y capacitación, así como el procedimiento documental de las mismas realizadas por el área de Recursos Humanos del Organismo Regulador de Seguridad de Presas, resultan razonables.

Atentamente,

C.S.A.