

INFORME UAI N° 12/24 de la UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA Capital Humano

CONTENIDO

INFORME EJECUTIVO	I
INFORME ANALÍTICO	3
I.- OBJETO	3
II.- ALCANCE	3
III.- COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES	3
III.1.- Normativa de aplicación y Documentación analizada.....	3
III.1.1.- Sistema de Protección de las personas con discapacidad.....	3
III.1.2.- Cupo Laboral en el Sector Público Nacional.....	4
III. 2.-Tareas realizadas.....	4
III.2.1.- Sistema de Protección de las personas con discapacidad.....	4
III.2.1.2.- Cumplimiento de la Ley 22.431 Art. 8.....	4
III.2.2.- Cupo Laboral en el Sector Público Nacional.....	7
IV.- OBSERVACIONES.....	7
V.- RECOMENDACIONES.....	7
VI.- OPINIÓN DEL AUDITADO.....	7
VII.- CONCLUSIÓN.....	8

INFORME UAI N° 12/24 de la UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA
Capital Humano

INFORME EJECUTIVO

I.- OBJETO

Evaluar la gestión relativa al Capital Humano del Organismo a través del seguimiento de las acciones encaradas en pos de dar cumplimiento a los Decretos N°312/2010 (Sistema de protección de las personas con discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo laboral en el sector público Nacional).

IV.- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

No surgen observaciones ni recomendaciones que formular.

VII.- CONCLUSIÓN

Del análisis practicado, se concluye que el desempeño de la División de Recursos Humanos y Capacitación (DRHyC) cumplió razonablemente con los objetivos establecidos en la normativa.



Sra. MARIA FERNANDA DEROBERTIS
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
ENTE NACIONAL REGULADOR de la ELECTRICIDAD

INFORME UAI N° 12/24 de la UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA
Capital Humano

INFORME ANALÍTICO

I.- OBJETO

Evaluar la gestión relativa al Capital Humano del Organismo a través del seguimiento de las acciones encaradas en pos de dar cumplimiento a los Decretos N°312/2010 (Sistema de protección de las personas con discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo laboral en el sector público Nacional).

II.- ALCANCE

La tarea fue realizada de acuerdo con las Normas de Auditoría Interna Gubernamentales Anexo I de la Resolución SGN N° 152/02 y mediante la aplicación de procedimientos de auditoría, con el objeto de realizar el seguimiento y análisis enunciado en el apartado anterior.

Se analizarán las acciones desarrolladas en relación con el seguimiento y cumplimiento del Sistema de Protección de las personas con discapacidad y del Cupo Laboral en el Sector Público Nacional, en lo que respecta al ENRE, durante los años 2023 y 2024.

Se verificará el cumplimiento de la obligación de informar la dotación del personal, en virtud de lo establecido en el Decreto N° 312/2010, por parte del Organismo durante el segundo semestre 2023 y primer semestre 2024 y de lo establecido en el Decreto N° 721/2020 durante el año 2024.

Las tareas de campo fueron realizadas durante el mes de enero del año 2025.

III.- COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES

III.1.- Normativa de aplicación y Documentación analizada.

III.1.1.- Sistema de Protección de las personas con discapacidad.

- Ley N° 22.431: Sistema de protección integral de los discapacitados.
- Decreto 312/2010: Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Reglamentación de la Ley N° 22.431.
- Ley modificatoria N° 25.689: Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional,

sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

- Decreto N° 1023/01.
- Resolución Conjunta N° 3/2021 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público y la Agencia Nacional de Discapacidad. Art. N°1.

III.1.2- Cupo Laboral en el Sector Público Nacional.

- Ley N° 25.164.
- Ley N° 26.743: Identidad de Género.
- Decretos N° 1007/2012 Identidad de Género. Rectificación registral de sexo y cambio de nombre/s de pila e imagen.
- Decreto N° 903/2015. Identidad de Género. Ley N° 26.743. Apruébese Reglamentación.
- Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, 24 de noviembre de 2017, "Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo", párr. 60, 114 y 125
- Ley N° 24.156, artículo 8°.
- Ley N° 27.636 Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS".
- Decreto N° 659/2021 por art. 3° se establece que el "Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional", creado por el presente artículo, pasará a denominarse "REGISTRO ÚNICO DE ASPIRANTES TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y/O TRANSGÉNERO - DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS".
- Resolución Conjunta N° 1/2021. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Secretaría de Gestión y Empleo Público.

III. 2.-Tareas realizadas

III.2.1.- Sistema de Protección de las personas con discapacidad

III.2.1.1.- Cumplimiento de la Ley 22.431 Art. 8¹

En este apartado se verificó si el Enre dio cumplimiento con lo solicitado por la Normativa correspondiente.

El Enre cumplió con el envío de la Nota a la autoridad competente con respecto al Cupo de personal contratado con Discapacidad tanto para el segundo semestre 2023 como para el primer semestre 2024.

La misma se realizó de la siguiente manera:

¹ ARTÍCULO N° 8 - El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal.

La División de Recursos Humanos y Capacitación (RRHHyC) le remitió al Auditor Interno la presentación que realizó en el Sistema para el control de la aplicación del Artículo 8° de la Ley 22.431, comunicando el cumplimiento del semestre correspondiente. La mencionada presentación se denomina: "Actualización del Registro Central de Personal con Discapacidad – RCPD".

En función de la información remitida por la División RRHHyC, el titular de la UAI realizó una certificación, en la que procedió a APROBAR la nómina detallada y que permitió cerrar el trámite del semestre.

SEGUNDO SEMESTRE 2023:

La nómina con el personal con discapacidad fue remitida por la División RRHHyC con fecha 16/01/2024 al Auditor Interno por e-mail. Posteriormente, también el 16/01/2024, la UAI a través de la nota NO-2024-05609048-APN-UAI#ENRE aprobó la nómina generada para el 2do. semestre del año 2023 (Archivo Código: #AUD-00001587) en el Registro Central de Personal con Discapacidad (RCPD). Se adjuntó en dicha oportunidad, como archivo embebido, la nómina con el listado de agentes.

En dicho listado se informó que en el Enre prestaban servicio ocho (8) personas con discapacidad de un total de trescientos noventa y seis (396)² agentes, representando por ende, un dos por ciento (2 %) y distando del cuatro por ciento (4%) que menciona la normativa.

PRIMER SEMESTRE 2024:

Repitiendo lo dicho en párrafos anteriores la nómina fue remitida por la División RRHHyC con fecha 16/08/2024 al Auditor Interno por e-mail. Posteriormente, también con fecha 16/08/2023 la UAI, a través de la nota NO-2024-87631951-APN-UAI#ENRE aprobó la nómina generada para el 1er. semestre del año 2024 (Archivo Código: #AUD-00001860) en el Registro Central de Personal con Discapacidad (RCPD). Se adjuntó en dicha oportunidad, como archivo embebido, la nómina con el listado de agentes.

En dicho listado se informó que en el Enre prestaban servicio siete (7) personas con discapacidad de un total de trescientos sesenta y seis (366)³ agentes, representando un porcentaje del 1,92% y distando del cuatro por ciento (4%) que menciona la normativa.

SEGUNDO SEMESTRE 2024:

Repitiendo lo dicho en párrafos anteriores la nómina fue remitida por la División RRHHyC con fecha 08/01/2025 al Auditor Interno por e-mail. Posteriormente, también el 08/01/2025, la UAI a través de la nota NO-2025-02603326-APN-UAI#ENRE aprobó la nómina generada para el 2do. semestre del año 2024 (Archivo Código: #AUD-00001954) en el Registro Central de Personal con Discapacidad (RCPD). Se adjuntó en dicha oportunidad, como archivo embebido, la nómina con el listado de agentes.

² Cifra que surge del relevamiento de personal efectuado por esta Unidad de Auditoria Interna en el marco de los controles impuestos por la Circular SIGEN 8/2022 (CIRSI 8-2022) NO-2024-00474669-APN-DRRHHYC#ENRE.

³ Cifra que surge del relevamiento de personal efectuado por esta Unidad de Auditoria Interna en el marco de los controles impuestos por la Circular SIGEN 8/2022 (CIRSI 8-2022) NO-2024-69812593-APN-DRRHHYC#ENRE.

En dicho listado se informó que en el Enre prestaban servicio ocho (8) personas con discapacidad de un total de trescientos cuarenta y cinco (345)⁴ agentes, cifra que representó el 2,3% y distando del cuatro por ciento (4%) que menciona la normativa.

Cabe mencionar, que en la nómina remitida por la DRRHHyC nos encontramos con la presencia de un agente con Certificado Único de Discapacidad (CUD) (agente legajo N°60) que presenta una situación que a continuación se detalla:

El CUD fue otorgado al agente por una Junta Tripartita, la cual estuvo conformada por la médica laboral del ENRE (agente legajo N° 645) como miembro de esa Junta Evaluadora. Por lo tanto, es una de las tres médicas otorgantes del CUD.

De dicha situación surge, desde el punto de vista de auditoría interna, una cuestión que podría afectar al debido cumplimiento de la ética en el ejercicio de la función pública, dado que la médica fue subordinada, hasta el 15/07/2024, de quien está certificando su discapacidad y al momento de emitirse el CUD eran compañeros en el ENRE en el ámbito de la División de RRHHyC.

En tal sentido, debe señalarse que la ley de ética en el ejercicio en la función pública (Ley N° 25.188) establece en su artículo 2° que, los sujetos comprendidos en dicha norma (todo funcionario público) se encuentran obligados, entre otras cuestiones, a abstenerse de intervenir en todo asunto respecto al cual se encuentre comprendido en alguna de las causas de excusación previstas en ley procesal civil. De ello se desprende que aplicaría la cuestión impuesta en el artículo 17° de la citada norma procesal, la cual dispone que el funcionario debería excusarse cuando exista amistad que se manifieste por gran familiaridad o frecuencia en el trato. (Art 17 inc. 9 del Código Procesal Civil).

Esta última aseveración se hace realizando un paralelismo del término gran familiaridad o frecuencia en el trato con la familiaridad que indudablemente surge –en este caso- entre el ex Jefe de la División de Recursos Humanos y la médica laboral del ENRE. Dejando claramente expreso en el presente informe que, no costa la existencia inequívoca de una relación de amistad entre los agentes.

No obstante, la médica laboral es uno de los tres profesionales que firman el certificado (CUD) y por lo tanto no es el único decisor sobre la discapacidad del agente. Asimismo, la norma sobre la cual podría objetarse el motivo de su falta de excusación, está basada en la actividad de un juez civil, y por tanto no es estrictamente aplicable al caso porque, dicho funcionario judicial, no tiene competencia para revisar, autorizar o juzgar cuestiones relativas a sus superiores jerárquicos.

Cabe destacar que este informe solo relata lo acontecido sin hacer ningún tipo de observación ni recomendación al respecto, dado que no hay incumplimiento alguno en cuanto a la normativa mencionada en el objeto y en el alcance previsto para la presente tarea.

⁴ Cifra que surge del relevamiento de personal efectuado por esta Unidad de Auditoría Interna en el marco de los controles impuestos por la Circular SIGEN 8/2022 (CIRSI 8-2022) NO-2025-00960876-APN-DRRHHyC#ENRE.

III.2.2- Cupo Laboral en el Sector Público Nacional

Se procedió a verificar si el ENRE cumplió con la carga en el sistema Monitoreo del Cupo Laboral Travesti y Trans y con el porcentaje de personal contratado conforme a lo impartido en la normativa correspondiente⁵. Dicha carga se desprende del Decreto N° 659/2021⁶ - Reglamentario de la Ley N° 27.636.

A los efectos de relevar lo mencionado en el párrafo precedente, se solicitó a la División RRHHyC, la remisión de los envíos de información que hubieran correspondido realizar desde diciembre 2023 a diciembre del 2024.

La División respondió que no fue imposible informar ni cargar los datos al sistema dado que dicha carga se realizaba a requerimiento de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, entidad que actualmente no existe en el organigrama del Estado Nacional.

No obstante, la mencionada División aportó la información en el formato previsto en la normativa de origen, del cual se desprende que hay 3 agentes que corresponden al cupo laboral travestis, trans y transgénero lo cual implica un porcentaje del orden del 0.9%, con lo cual se está dando cumplimiento a lo normado.

IV.- OBSERVACIONES

No surgen observaciones que formular.

V.- RECOMENDACIONES

No surgen recomendaciones que formular.

VI.- OPINIÓN DEL AUDITADO

A la fecha no se cuenta con la opinión del auditado.

⁵ ARTÍCULO N°1°.- CUPO LABORAL. Establécese que, en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

⁶ ARTÍCULO N°23.- Disposición transitoria. Los sujetos obligados de conformidad con el artículo 5° de la Ley N° 27.636 deben informar a la Autoridad de Aplicación acerca de los avances en su cumplimiento. El primer informe se requerirá a los NOVENTA (90) días corridos, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Reglamentación. Luego, los informes serán solicitados cada NOVENTA (90) días corridos durante el plazo de DOS (2) años, contados desde la sanción de la Ley N° 27.636 que por el presente se reglamenta.



ENTE NACIONAL REGULADOR
DE LA ELECTRICIDAD

2024 - "Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad"

VII.- CONCLUSIÓN

Del análisis practicado, se concluye que el desempeño de la División de Recursos Humanos y Capacitación (DRHyC) cumplió razonablemente con los objetivos establecidos en la normativa.

Srta. MARIA FERNANDA DEROBERTIS
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
ENTE NACIONAL REGULADOR de la ELECTRICIDAD