



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

Informe de Auditoría

Nº 04/22

“RECURSOS HUMANOS”



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

INFORME EJECUTIVO



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

OBJETO

El presente informe tiene por objeto efectuar un seguimiento de las actividades relacionadas a la Gestión del Capital Humano dentro la Fundación Miguel Lillo, el cual comprende el control interno sobre registro de asistencia, legajos del personal, liquidación de haberes, capacitación de los agentes, implementación del sistema de evaluación de los mismos y las designaciones y promociones del personal de planta.

ALCANCE DE LA TAREA

Las actividades de campo fueron desarrolladas por la Unidad de Auditoría Interna de la Fundación Miguel Lillo (FML) en el ámbito del Departamento Administración de Personal de la FML el que depende de la Dirección de Desarrollo y Promoción Humana del organismo, la que a la vez se encuentra bajo la órbita de la Dirección General Técnica Administrativa de la FML; la tarea se desarrolló durante el período comprendido entre el 01 y el 28 de junio del 2022, teniendo en cuenta las Normas de Auditoría Interna y el Manual de Control Interno Gubernamentales aprobados por Resolución N° 152/2002-SGN y 03/2011-SGN respectivamente; aplicándose los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría.

Las tareas de auditoría desarrolladas se circunscribieron a realizar el análisis de los legajos del personal, revisión de la liquidación de haberes mediante el relevamiento y control de los recibos de sueldo, estado de implementación de la Resolución N° 204-E/2017 del MM, certificación de servicios, imputación presupuestaria de viáticos para capacitación, implementación del Legajo Único Electrónico, designaciones y promociones de sus agentes, realizando un seguimiento de las observaciones en relación a los temas mencionados que fueran observadas en el Informe UAI – SIGEN durante el ejercicio 2019.

Del Decreto N° 1116/2016 y la Decisión Administrativa N° 845/2019 más la información suministrada por el Departamento de Administración de Personal de la FML, al 31 de mayo de 2022, se desempeñan en la Fundación un total de 279 agentes de acuerdo a la información brindada por la dependencia auditada a lo que hay que restarle 4 agentes que se encuentran prestando servicios en otras instituciones por licencias acordadas por Cargos de Mayor Jerarquía, lo cual da un total de la planta de 275 agentes de acuerdo a la información brindada por el Departamento de Administración de Personal mediante nota N°NO-2022-54279453-APN-DDYPH#FMLCAV.

En función del universo de agentes que conforman la planta de la FML y atendiendo a que durante el mes de mayo del año 2019 se realizó una auditoría conjunta entre la Sindicatura Jurisdiccional de la SIGEN y esta UAI en el área auditada, además de los Informes UAI N° 6/2019 y 9/2021 todos relativos a Recursos Humanos, se procedió a solicitar mediante nota N° NO-2022-58276654-APN-UAI#FMLCAV un número de 21 legajos personales de manera aleatoria, y 4 agentes que revistaban en planta transitoria y fueron designados en planta permanente; también se procedió a auditar los legajos correspondientes al Director Ejecutivo y



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

los legajos de los 2 Directores Generales con los que cuenta la planta del organismo lo cual representa un 9 % de la planta de personal.-

La muestra se desagrega del siguiente modo:

1. 5 legajos correspondientes a investigadores;
2. 5 legajos de personal de planta permanente;
3. 4 Legajos de personal que revistaba en planta transitoria y que fuera designado en planta permanente;
4. 1 legajo correspondiente al Director Ejecutivo;
5. 2 Legajos de los Directores Generales;
6. 5 legajos de personal que revista en contratos por tiempo indeterminado.

El presente informe se encuentra referido a las observaciones y conclusiones sobre el objeto de la tarea hasta la fecha precedentemente indicada y no contempla la eventual ocurrencia de hechos posteriores que modifiquen su contenido

No se presentó impedimento alguno a la tarea realizada.

El documento que presenta esta UAI se encuentra incluido dentro del Plan Anual de Auditoría 2022 de la FML

Por último, cabe resaltar que la tarea referida al seguimiento de las observaciones respecto a las designaciones y/o promociones del personal se realiza en virtud de haberse solicitado su inclusión dentro del presente informe en el marco de la reunión del CCI celebrada el día 31/05/2022 en la FML con el acuerdo de las partes que intervinieron en la misma por ello esta UAI hará expresa referencia a la Resolución N° RESFC-2021-88-FMLCAV#ME.

CONCLUSIÓN

Del informe realizado por esta UAI; temas tratados en informe SIGEN-UAI del mes de julio de 2019, reunión del CCI de fecha 03/12/2019, surge que las autoridades no han tomado a la fecha medidas correctivas de las observaciones formuladas; con respecto a las designaciones de los directores generales me permito sugerir seguir los anexos de la Resolución 20/2018 a efectos de regularizar la situación.

De la auditoria realizada se puede inferir que el control interno en el área de recursos humanos en la FML es débil y de seguirse con las recomendaciones efectuadas en los informes mencionados precedentemente y lo tratado en reunión del CCI el Control tenderá a mejorar.

San Miguel de Tucumán, 18 de Noviembre 2022.-



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

INFORME ANALÍTICO



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

OBJETO

El presente informe tiene por objeto efectuar un seguimiento de las actividades relacionadas a la Gestión del Capital Humano dentro la Fundación Miguel Lillo, el cual comprende el control interno sobre registro de asistencia, legajos del personal, liquidación de haberes, capacitación de los agentes, implementación del sistema de evaluación de los mismos y las designaciones y promociones del personal de planta.

ALCANCE DE LA TAREA

Las actividades de campo fueron desarrolladas por la Unidad de Auditoría Interna de la Fundación Miguel Lillo (FML) en el ámbito del Departamento Administración de Personal de la FML el que depende de la Dirección de Desarrollo y Promoción Humana del organismo, la que a la vez se encuentra bajo la órbita de la Dirección General Técnica Administrativa de la FML; la tarea se desarrolló durante el período comprendido entre el 01 y el 28 de junio del 2022, teniendo en cuenta las Normas de Auditoría Interna y el Manual de Control Interno Gubernamentales aprobados por Resolución N° 152/2002-SGN y 03/2011-SGN respectivamente; aplicándose los procedimientos allí enumerados y otros que se consideraron necesarios para el cumplimiento de la auditoría.

Las tareas de auditoría desarrolladas se circunscribieron a realizar el análisis de los legajos del personal, revisión de la liquidación de haberes mediante el relevamiento y control de los recibos de sueldo, estado de implementación de la Resolución 204-E/2017 del MM, certificación de servicios, imputación presupuestaria de viáticos para capacitación, implementación del Legajo Único Electrónico, designaciones y promociones de sus agentes, realizando un seguimiento de las observaciones en relación a los temas mencionados que fueran observadas en el Informe UAI – SIGEN durante el ejercicio 2019.

Del Decreto N° 1116/2016 y la Decisión Administrativa N° 845/2019 más la información suministrada por el Departamento de Administración de Personal de la FML, al 31 de mayo de 2022, se desempeñan en la Fundación un total de 279 agentes de acuerdo a la información brindada por la dependencia auditada a lo que hay que restarle 4 agentes que se encuentran prestando servicios en otras instituciones por licencias acordadas por Cargos de Mayor Jerarquía, lo cual da un total de la planta de 275 agentes de acuerdo a la información brindada por el Departamento de Administración de Personal mediante nota N°NO-2022-54279453-APN-DDYPH#FMLCAV.

En función del universo de agentes que conforman la planta de la FML y atendiendo a que durante el mes de mayo del año 2019 se realizó una auditoría conjunta entre la Sindicatura Jurisdiccional de la SIGEN y esta UAI en el área auditada, además de los Informes UAI N° 6/2019 y 9/2021 todos relativos a Recursos Humanos, se procedió a solicitar mediante nota N° NO-2022-58276654-APN-UAI#FMLCAV un número de 21 legajos personales de manera aleatoria, y 4 agentes que revistaban en planta transitoria y fueron designados en planta permanente; también se procedió a auditar los legajos correspondientes al Director Ejecutivo y los legajos de los 2 Directores Generales con los que cuenta la planta del organismo lo cual representa un 9 % de la planta de personal.-



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

La muestra se desagrega del siguiente modo:

- ✓ Cinco (5) legajos correspondientes a investigadores;
- ✓ Cinco (5) legajos de personal de planta permanente;
- ✓ Cuatro (4) legajos de personal que revistaba en planta transitoria y que fuera designado en planta permanente;
- ✓ Legajo correspondiente al Director Ejecutivo;
- ✓ Dos (2) legajos de los Directores Generales;
- ✓ Cinco (5) legajos de personal que revista en contratos por tiempo indeterminado.

El presente informe se encuentra referido a las observaciones y conclusiones sobre el objeto de la tarea hasta la fecha precedentemente indicada y no contempla la eventual ocurrencia de hechos posteriores que modifiquen su contenido

No se presentó impedimento alguno a la tarea realizada.

El documento que presenta esta UAI se encuentra incluido dentro del Plan Anual de Auditoría 2022 de la FML

Por último, cabe resaltar que la tarea referida al seguimiento de las observaciones respecto a las designaciones y/o promociones del personal se realiza en virtud de haberse solicitado su inclusión dentro del presente informe en el marco de la reunión del CCI celebrada el día 31/05/2022 en la FML con el acuerdo de las partes que intervinieron en la misma por ello esta UAI hará expresa referencia a la Resolución N° RESFC-2021-88-FMLCAV#ME.

TAREA REALIZADA

Se detallan a continuación, las principales tareas realizadas:

- Solicitud de información al Jefe del Departamento de Personal de la FML, requiriendo los legajos correspondientes del personal;
- Recolección de las observaciones del Informe UAI- SIGEN 2019, en relación a recursos humanos;
- Relevamiento y verificación de los legajos personales;
- Relevamiento y control de recibos de haberes/
- Relevamiento sobre el grado de implementación de la Resolución N° 204-E/2017 del Ministerio de Modernización;
- Relevamiento de la Resolución N° 65-E-2017 Ministerio de modernización sobre legajo único electrónico;
- Control de las Certificaciones de Servicios, Decisión Administrativa N° 104/2001 y Resolución SIGEN N° 134/2001;
- Verificación del cumplimiento de las leyes, decretos y decisiones administrativas con respecto a las designaciones y/o promociones de personal.
- Verificación del presupuesto institucional a los fines de corroborar la imputación presupuestaria para viáticos.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

MARCO DE REFERENCIA

La planta de la FML está conformada por 1 Director Ejecutivo cargo que fuera creado por Decreto N°1116/16, con rango y jerarquía de Subsecretario de Estado, y además:

- ✓ Un Auditor Interno extraescalafonario.
- ✓ Dos Directores Generales con función ejecutiva de Nivel 1 del escalafón SINEP, cargos creados por Decisión Administrativa N°845/19.
- ✓ El resto de la planta se divide entre investigadores cuyo escalafón es el Estatuto del Docente – Decreto N° 1246/2015 – y el personal administrativo que se rige por el Decreto N°366/2006 – Personal no docente de las Universidades Nacionales- .

En virtud del dictado de la Decisión Administrativa 845/2019 de fecha 15/10/2019 que formalizó la Estructura Organizativa de 1° y 2° nivel operativo de la FML, se creó el Departamento de Administración de Personal que actúa bajo la órbita de la Dirección de Desarrollo y Promoción Humana que como se mencionó con anterioridad depende de la Dirección General Técnica Administrativa.

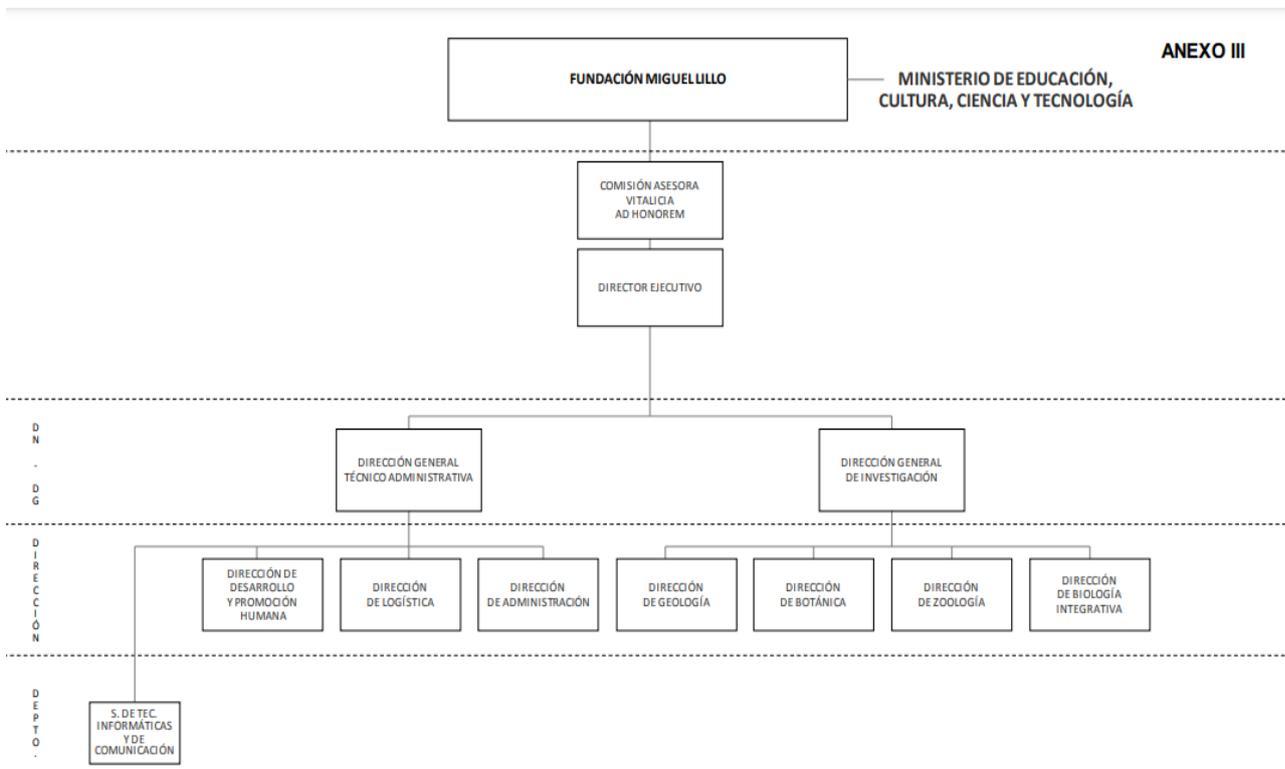
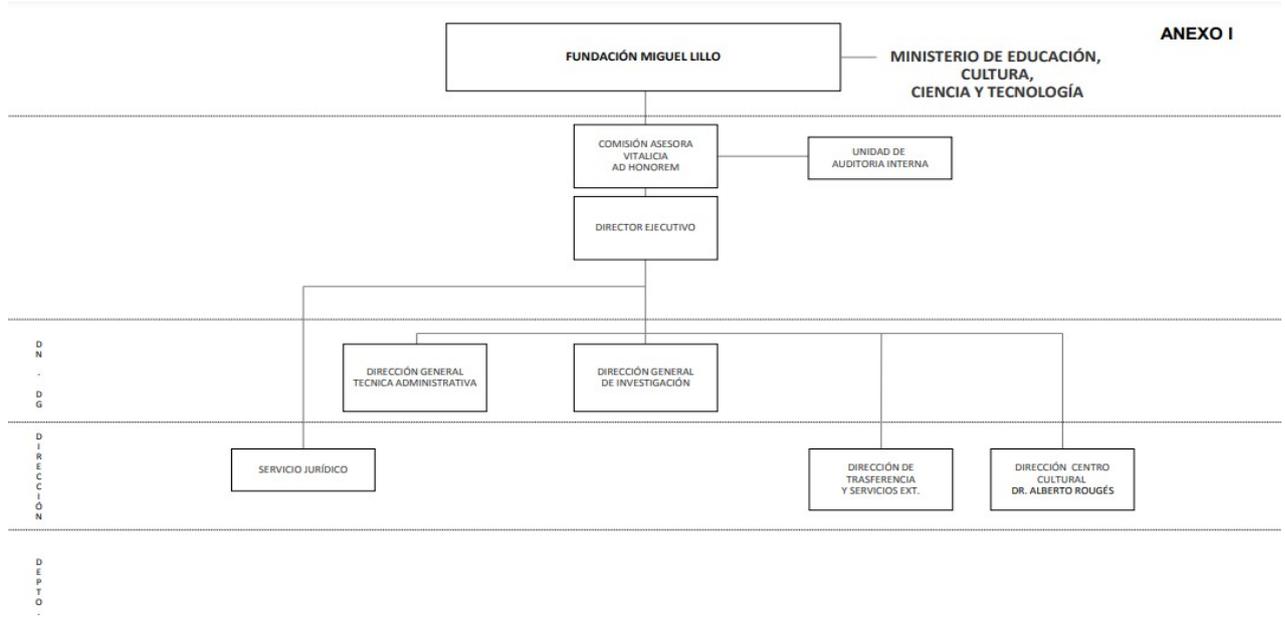
El Departamento de Administración de Personal cuenta con una dotación compuesta por 5 agentes, 1 jefe y 4 auxiliares administrativos; los 5 integrantes forman parte de la planta permanente revistiendo distintas categorías dentro del CCT N° 366/2006 que van desde la categoría 2 a la 6.

Este Departamento tiene como tareas principales el control de los legajos del personal, la liquidación de haberes, el registro de asistencia y de licencias, el registro de ingresos a la planta cualquiera sea la modalidad de ingreso, la entrega de las certificaciones de servicios al personal para su beneficio previsional, el requerimiento de las declaraciones juradas patrimoniales de los agentes y funcionarios que están obligados a presentarlas, denuncias a la ART, Liquidación del impuesto a las ganancias y otras labores que a efectos de brevedad del documento serán omitidas.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

Estructura de la FML – Decisión Administrativa N° 845/2019





Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

ANEXO VI

Planilla Anexa Al Artículo 4° Ministerio De Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología

Fundación Miguel Lillo

Unidades de Nivel Inferior al 2° Nivel Operativo que se mantienen vigentes

- ✓ Fundación Miguel Lillo
- ✓ Dirección De Transferencia Y Servicios Externos
- ✓ Centro De Información Geobio. Noa
- ✓ Museos
- ✓ Jardín Botánico
- ✓ Departamento De Comunicación
- ✓ Departamento De Vinculación Tecnológica
- ✓ Dirección General De Investigación
- ✓ Dirección De Geología
- ✓ Instituto De Paleontología Y Estratigrafía
- ✓ Instituto De Geología Del Cuaternario
- ✓ Instituto De Minerología
- ✓ Dirección De Botánica
- ✓ Instituto Criptogámico
- ✓ Instituto De Morfología Vegetal
- ✓ Instituto De Taxonomía Fanerogámica Y Palinología
- ✓ Dirección De Zoología
- ✓ Instituto Fisiología Animal
- ✓ Instituto Morfología Animal
- ✓ Instituto De Entomología
- ✓ Instituto De Invertebrados
- ✓ Instituto De Vertebrados
- ✓ Dirección De Biología Integrativa
- ✓ Instituto De Genética Y Microbiología
- ✓ Instituto De Ecología, Comportamiento Y Ambiente
- ✓ Instituto De Ecosistemas De Aguas Continentales
- ✓ Dirección General Técnico Administrativa
- ✓ Dirección De Administración
- ✓ Departamento De Contabilidad Y Presupuesto
- ✓ Departamento Tesorería
- ✓ Departamento Compras
- ✓ Dirección De Logística
- ✓ Departamento Intendencia
- ✓ Departamento De Suministros
- ✓ Dirección De Desarrollo Y Promoción Humana
- ✓ Departamento De Desarrollo Humano



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

- ✓ Departamento De Administración De Personal

NORMATIVA APLICABLE

- ✓ Ley N° 12.935 de creación de la FML;
- ✓ Decreto N° 1116/ 2017 en virtud del cual se fijan los objetivos de la FML y se determinan las facultades de la Comisión Asesora Vitalicia;
- ✓ Decisión Administrativa N° 845/2019 que crea la Estructura de Primer y Segundo Nivel operativo del organismo;
- ✓ Ley de Presupuesto N° 27591 y su Decreto de Prórroga N°882/2021;
- ✓ Decreto N° 366/2006 Escalafón del personal no docente;
- ✓ Decreto N° 1246/2015 Convenio colectivo para los docentes;
- ✓ Decreto N° 355/2017 y sus modificatorios;
- ✓ Resolución N° 65-E-2017 Ministerio de modernización sobre legajo único electrónico;
- ✓ Decisión Administrativa N° 104/2001 y Resolución SIGEN N° 134/2001;
- ✓ Ley N° 25.164 Marco de regulación de empleo público;
- ✓ Decretos N° 1035/2018 y 328/2020;
- ✓ Decisión Administrativa N° 449/2021;
- ✓ Decreto N° 7/2019, art.16 inc.8;
- ✓ Constitución Nacional, art. 100, inciso 3;
- ✓ Ley N° 27467- Presupuesto Nacional 2019;
- ✓ Resolución N° 88/2021 CAV.

Designación del Personal en la FML

Esta cuestión que fuera objeto de debate en la reunión de CCI de fecha 3 de diciembre de 2019, tiene su base en el Informe realizado conjuntamente entre la SIGEN y la UAI de la FML en el mes de julio de 2019; el mismo al no haber arribado a una solución fue incluido en el temario del CCI en la reunión del día 31 de mayo de 2022; el tema a tratar no fue abordado por falta de tiempo, por tal motivo se encargó a esta UAI la inclusión del mismo en el presente informe a solicitud de la Sindicatura Jurisdiccional y la Gerencia del Control Social de SIGEN con el acuerdo de los miembros participantes.

El fondo de la temática en cuestión versa sobre las facultades de la CAV para designar el personal que forma parte de la FML en cualquiera de sus modalidades de contratación especialmente en los cargos directivos, o bien sí los nombramientos en planta deben ser realizados con la correspondiente autorización de de las autoridades del Poder Ejecutivo Nacional, cumpliendo las normas que se dictan en consecuencia.

En otros términos se plantea sí las normas jurídicas dictadas para el ingreso a las plantas de personal del Estado Nacional le son aplicables a la FML como organismo descentralizado.

A los fines de llevar una metodología en el presente documento el suscripto hará una reseña de carácter legal para luego proceder a analizar cada caso en particular poniendo énfasis en los cargos de dirección.

La primera respuesta debemos buscarla en la Constitución Nacional; entre las facultades asignadas al Jefe de Gabinete de Ministros el art. 100 inc.3 dispone textualmente:



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

“Al jefe de gabinete de ministros, con responsabilidad política ante el Congreso de la Nación, le corresponde: ...3. Efectuar los nombramientos de los empleados de la Administración, excepto los que correspondan al Presidente.”

El primer interrogante que surge es a quién designa el Presidente de la República y la respuesta la encontramos en el art. 99 inc.7 que expresamente dispone

“7. Nombra y remueve a los embajadores, ministros plenipotenciarios y encargados de negocios con acuerdo del Senado; por sí sólo nombra y remueve al jefe de gabinete de ministros y a los demás ministros del despacho, los oficiales de su secretaría, los agentes consulares y los empleados cuyo nombramiento no está reglado de otra forma por esta Constitución”

De esta normativa que surge de la Carta Magna y atendiendo a que no existen derechos absolutos se dictó el **Decreto N°355/2017** y sus modificatorios el que en su art. 1 dispone:

“ARTÍCULO 1°.- Establécese que las designaciones correspondientes a cargos de Subsecretario, o de rango o jerarquía equivalente o superior, y de titulares o integrantes de órganos superiores de entes descentralizados, cualquiera sea su denominación o naturaleza jurídica, serán efectuadas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, con intervención del Ministerio en cuyo ámbito actúe el organismo.”

El Decreto mencionado precedentemente es un decreto reglamentario de las facultades constitucionales del Jefe de Gabinete de Ministros y una delegación expresa de las competencias del presidente de acuerdo a los considerandos del **Decreto N° 328/2020**; al leer los mismos establece:

“CONSIDERANDO:

Que por el Decreto N° 355/2017, modificado por su similar N° 859/2018, se reglamentaron las facultades constitucionales del Jefe de Gabinete de Ministros para designar autoridades con rango inferior a Subsecretario en el ámbito de la administración centralizada y descentralizada.”

De la lectura del cuerpo de la Constitución Nacional se desprende claramente que la designación de un Subsecretario o de rango o jerarquía equivalente no tiene un tratamiento específico en la carta magna, solamente se lo designa con un Decreto presidencial.

El Decreto N° 355/2017 es de cumplimiento obligatorio para la Administración Pública centralizada y descentralizada entre la cual está incluida la FML y así lo dispone el art.9 de la citada norma al establecer que **“ARTÍCULO 9°.- El presente decreto resulta aplicable a los organismos mencionados en el inciso a) del artículo 8° de la Ley N° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional.”**

Siguiendo la lógica del decreto mencionado el PEN con anterioridad había dictado el Decreto N° 227/2016 derogado por el Decreto N° 355/2017 que en su art.1 establecía: **“LA VICEPRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA EN EJERCICIO DEL PODER EJECUTIVO**

DECRETA:

“Artículo 1° — Toda designación, asignación de funciones, promoción y reincorporación de personal, en el ámbito de la Administración Pública Nacional, centralizada y descentralizada, en cargos de rango y jerarquía inferior a Subsecretario, que corresponda a cargos de la dotación de su planta permanente y transitoria y cargos extraes-



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

calafonarios, correspondiente a los cargos vacantes y financiados con la correspondiente partida presupuestaria de conformidad a las estructuras jurisdiccionales aprobadas será efectuada por el señor Jefe de Gabinete de Ministros, a propuesta de la Jurisdicción o Entidad correspondiente”.

A su vez el mismo Decreto en su art 3 disponía lo siguiente: ***“Artículo 3° — Establécese que las designaciones correspondientes a cargos de Subsecretario, o de rango o jerarquía equivalente o superior, y de titulares o integrantes de órganos superiores de entes descentralizados, cualquiera sea su denominación o naturaleza jurídica, serán efectuadas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, con intervención del Ministerio o Jurisdicción en cuyo ámbito actúe el organismo”.***

A su vez los Decretos mencionados en sus anexos mencionan cuales son los organismos que se encuentran excluidos de sus disposiciones y, la FML no está incluida en las normas citadas

Lo que surge de estos dos decretos y de la Constitución Nacional es la competencia o facultad para designar un Subsecretario de Estado o de rango o jerarquía equivalente del Presidente de la Nación, que es uno de los ítems a considerar en el presente documento.

Por otra parte y siguiendo la correlación entre los decretos mencionados y las competencias no debemos dejar pasar el Decreto N° 1116/2016 que crea el cargo de Director Ejecutivo de la FML disponiendo en su art. 1 lo siguiente:

“ARTÍCULO 1° — Sustituyese el cargo de DIRECTOR GENERAL CIENTÍFICO TÉCNICO de la FUNDACIÓN MIGUEL LILLO por el de DIRECTOR EJECUTIVO de la FUNDACIÓN MIGUEL LILLO, el que tendrá rango y jerarquía de Subsecretario, cuya función será la de ejecutar las metas, objetivos y estrategias aprobadas por la COMISIÓN ASESORA VITALICIA AD HONOREM, coordinando las actividades de dicha Fundación.”

A su vez el mismo decreto en su artículo 2° establece:

“ARTÍCULO 2° — Apruébense los Objetivos de la FUNDACIÓN MIGUEL LILLO y las Funciones de la COMISIÓN ASESORA VITALICIA AD HONOREM, que como Anexo I (IF-2016-02282627-APN-SSCA#ME), forma parte integrante de la presente medida.”

Las funciones asignadas se encuentran en el anexo del decreto como IF y disponen lo que a continuación se detalla textualmente: COMISION ASESORA VITALICIA AD HONOREM.

FUNCIONES:

- ✓ Ejercer el gobierno superior de la Institución, definiendo la estrategia respecto de políticas, programas y finanzas de la Fundación.
- ✓ Definir políticas y directrices globales de la Fundación.
- ✓ Dirigir todo lo atinente a los aspectos científicos, técnicos, culturales y administrativos de la Fundación.
- ✓ Dirigir todo lo relacionado con los aspectos económicos, financieros y patrimoniales de la Fundación.
- ✓ Supervisar y elevar el proyecto de presupuesto anual de la Fundación.
- ✓ Impulsar actividades de captación de fondos para la Fundación.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

Además de lo expuesto precedentemente, y para una mayor claridad la leyes de presupuestos N° 27.591 y su Decreto de Prórroga N° 882/2021 correspondiente al corriente año y la ley N° 27.467 de presupuesto 2019 año en que se modifica la estructura de la FML y se crean cargos escalafonarios del SINEP, en sus artículos 7 requieren la previa autorización del Jefe de Gabinete de Ministros para efectuar las designaciones en la Administración Pública.

Siguiendo esta línea legal el PE dictó los decretos 1035/19 y su modificatorio 328/2020 a efectos de regular el ingreso al Estado y determinó qué los agentes que revistan en planta transitoria continuarán con la misma condición en la que ingresaron regulando los decretos mencionados el sistema de prórrogas; a continuación se transcribe textualmente los decretos citados:

“Considerando:

Que el artículo 7 de la Ley de presupuesto N° 27.431 dispone textualmente: “No se pueden cubrir los cargos previstos en la reserva establecida en su artículo 6°, existentes a la fecha, de sanción de la presente ley, ni las vacantes que se produzcan con posterioridad en las jurisdicciones y entidades de la Administración Pública Nacional, sin la previa autorización del Jefe de Gabinete de Ministros...”

“Que en tal sentido el Decreto N° 1035/2019 y su modificatorio N° 328/2020 establecen que corresponde autorizar a los Ministros, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, Secretarios de Gobierno en sus respectivos ámbitos y autoridades máximas de organismos descentralizados, a que puedan solicitar al Presidente de la Nación o al Jefe de Gabinete de Ministros, según corresponda, la cobertura transitoria de cargos incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público homologado por el Decreto N° 2098 del 3 de diciembre de 2008 sus modificatorios y complementarios”.

“Que, asimismo, se estima necesario establecer que la cobertura definitiva de los aludidos cargos deberá ser efectuada de conformidad con los requisitos y sistemas de selección vigentes según lo establecido, respectivamente en los Títulos II, Capítulos III, IV y VIII, y IV del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098/08, sus modificatorios y complementarios, en el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles, contados a partir de la notificación de la respectiva designación transitoria”.

“Que de la misma manera podrá solicitarse la cobertura transitoria de cargos comprendidos en otros regímenes escalafonarios diferentes al consignado en el considerando que antecede que supongan la titularidad de unidades organizativas que tengan asignadas funciones ejecutivas, directivas, jerarquizadas o equivalentes, los que también oportunamente deberán ser cubiertos a través de los correspondientes procesos de selección establecidos en sus respectivos regímenes escalafonarios”.

“Que en ese sentido resulta necesario avanzar en la cobertura de cargos a través de los respectivos procesos de selección, lo que redundará en la jerarquización del empleo público y en una administración pública más transparente”.

Por su parte los decretos mencionados en su parte resolutive disponen en el tema que nos ocupa lo siguiente:



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

“ARTÍCULO 1°.- Los Ministros, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, Secretarios de Gobierno en sus respectivos ámbitos y autoridades máximas de organismos descentralizados podrán solicitar al Presidente de la Nación o al Jefe de Gabinete de Ministros, según corresponda, la cobertura transitoria de cargos incluidos en el Nomenclador de Funciones Ejecutivas del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público homologado por el Decreto N° 2098 del 3 de diciembre de 2008 sus modificatorios y complementarios. El Jefe de Gabinete de Ministros, en su respectivo ámbito podrá disponer la cobertura transitoria de los precitados cargos.

De la misma manera puede solicitarse la cobertura transitoria de cargos comprendidos en otros regímenes escalafonarios diferentes al consignado en el párrafo que antecede que supongan la titularidad de unidades organizativas que tengan asignadas funciones ejecutivas, directivas, jerarquizadas o equivalentes.

ARTÍCULO 2°.- Los cargos previstos en el artículo 1°, primer párrafo, de la presente medida deben ser cubiertos de conformidad con los requisitos y sistemas de selección vigentes según lo establecido, respectivamente en los Títulos II, Capítulos III, IV y VIII, y IV del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098/08, sus modificatorios y complementarios, en el término de CIENTO OCHENTA (180) días hábiles, contados a partir de la notificación de la respectiva designación transitoria.

Para los cargos comprendidos en otros regímenes escalafonarios diferentes al consignado en el párrafo que antecede, cubiertos con carácter transitorio, deben aplicarse de manera equivalente, las previsiones que establezcan los respectivos regímenes escalafonarios para su cobertura definitiva.

ARTÍCULO 3°.- Facúltase a los Ministros, Secretarios de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, Secretarios de Gobierno en sus respectivos ámbitos y autoridades máximas de organismos descentralizados, a prorrogar las designaciones transitorias que oportunamente fueran dispuestas, en las mismas condiciones de las designaciones y/o últimas prórrogas. El acto administrativo que disponga la prórroga deberá comunicarse a la SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS dentro de los CINCO (5) días de dictado el acto que lo disponga”.

El artículo 1° involucra a los Directores Generales y el 2° al personal comprendido en el artículo 4° de la resolución RESFC-2021-88-APN-FMLCAV#ME de la CAV de fecha 2 de diciembre de 2021; dejando aclarado que las prórrogas nunca tuvieron un plazo y de acuerdo a lo legislado el procedimiento para regularizar la planta transitoria es mediante el proceso de selección previsto en el Convenio Colectivo del Decreto 366/06.

Por último y para finalizar las categorías o niveles escalafonarios asignados en la Resolución de la CAV N° 88/2021 no se corresponden con el nomenclador de funciones del anexo del Decreto N° 366/2006 ya que sólo pueden tener las categorías 1 más allá de los agentes que ya tienen un derecho adquirido, los Directores Generales que dependan de la Máxima Autoridades del Organismo y los únicos cargos dentro de la estructura de la FML que dependen de las Autoridades Superiores son el Director Ejecutivo y el Auditor Interno, los demás son Directores de Dirección y dependen de las direcciones general de investigación y la dirección general técnico administrativa de acuerdo a la DA N° 845/2019.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

1.- Director Ejecutivo

El Director Ejecutivo fue nombrado por Resolución de la CAV de fecha 3 de setiembre DE 2018 RESFC-2018-62-APN-FMLCAV#ME.

Siguiendo la correlación entre los decretos mencionados y las competencias no debemos dejar pasar el Decreto N° 1116/2016 que crea el cargo de Director Ejecutivo de la FML disponiendo en su art. 1 lo siguiente:

“ARTÍCULO 1° — Sustituyese el cargo de DIRECTOR GENERAL CIENTÍFICO TÉCNICO de la FUNDACIÓN MIGUEL LILLO por el de DIRECTOR EJECUTIVO de la FUNDACIÓN MIGUEL LILLO, el que tendrá rango y jerarquía de Subsecretario, cuya función será la de ejecutar las metas, objetivos y estrategias aprobadas por la COMISIÓN ASESORA VITALICIA AD HONOREM, coordinando las actividades de dicha Fundación.”

A su vez el mismo decreto en su artículo 2° establece:

“ARTÍCULO 2° — Apruébanse los Objetivos de la FUNDACIÓN MIGUEL LILLO y las Funciones de la COMISIÓN ASESORA VITALICIA AD HONOREM, que como Anexo I (IF-2016-02282627-APN-SSCA#ME), forma parte integrante de la presente medida.”

2.- Comisión Asesora Vitalicia Ad Honorem

Funciones:

- ✓ Ejercer el gobierno superior de la Institución, definiendo la estrategia respecto de políticas, programas y finanzas de la Fundación.
- ✓ Definir políticas y directrices globales de la Fundación.
- ✓ Dirigir todo lo atinente a los aspectos científicos, técnicos, culturales y administrativos de la Fundación.
- ✓ Dirigir todo lo relacionado con los aspectos económicos, financieros y patrimoniales de la Fundación.
- ✓ Supervisar y elevar el proyecto de presupuesto anual de la Fundación.
- ✓ Impulsar actividades de captación de fondos para la Fundación.

De lo legislado se desprende que la CAV carece de las facultades para designar un funcionario cuya competencia es exclusiva del PEN.

De acuerdo a lo dispuesto por la Constitución Nacional y los Decretos N° 227/2016 y 355/2017 se concluye que el Director Ejecutivo de la FML fue designado por Autoridades que carecen de la facultad y/o competencia para designar un Subsecretario de Estado o rango o jerarquía equivalente ya que por Decreto 1116/2016 se creó el cargo en cuestión y se delimitaron las facultades de la CAV sin la correspondiente delegación de competencia para efectuar el nombramiento aludido; resta aclarar que el actual Director Ejecutivo se designó en reemplazo de otro Director que al momento del informe del 2019 había renunciado.

OBSERVACIONES:

1.- Carencia de Facultades de la CAV para designar un Subsecretario de estado o rango o jerarquía equivalente.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

CAUSA: Incumplimiento Normativo

EFFECTO: Acto Administrativo nulo de nulidad absoluta por dictado de un acto administrativo sin mediar competencia para hacerlo, artículos 7 y 14 de la ley de Procedimientos Administrativos, y los decretos mencionados Supra.

RECOMENDACIÓN:

Debería la CAV iniciar un expediente ante las dependencias del PEN a los fines de lograr un nombramiento que se adecúe a la normativa vigente.

2.- Directores Generales

La FML cuenta con dos (2) Directores Generales dentro del nomenclador de funciones de convenio colectivo del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) con función ejecutiva de Nivel I, cargos que fueron creados por la **Decisión Administrativa N° 845/2019** de fecha 15 de octubre de 2019 que aprueba la estructura de 1° y 2° nivel operativo del organismo.

Al respecto el artículo 3° que a continuación se transcribe de la Decisión mencionada establece: ***“ARTÍCULO 3°.- Incorpóranse al Nomenclador de Funciones Ejecutivas del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DEL PERSONAL del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098/08, sus modificatorios y complementarios, los cargos pertenecientes a la FUNDACIÓN MIGUEL LILLO, organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA, de conformidad con el detalle obrante en la Planilla Anexa al presente artículo (IF-2019-57132926-APN-DNDO#JGM), que forma parte integrante de la presente decisión administrativa. Anexo VI”***.

Las Direcciones Generales creadas son la DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN y la DIRECCIÓN GENERAL TÉCNICO ADMINISTRATIVA; ambas pertenecen al escalafón SINEP homologado por Decreto N°2098/08.

2.a- Director General de Investigación

Con fecha 31 de agosto de 2019 la CAV dicta la Resolución N° **RESFC-2019-71-APN-FML-CAV#MECCIYT** en virtud de la cual se designa en el cargo “extra escalafonario” al Director General de Investigación de la FML a partir del 1 de setiembre de 2019 con retención del cargo de Profesor Titular con Dedicación Exclusiva.

En el año 2016 se dicta la **Decisión Administrativa N° 1221/16** que crea la estructura de 1° nivel operativo de la FML creando la misma dos (2) cargos Extra escalafonarios con una retribución equivalente al nivel A grado 0 con más la función ejecutiva de nivel I del escalafón Sinep.

En este sentido se aclara que NO pertenecían al SINEP sino que tenían un cargo **extra escalafonario con una retribución equivalente** al del Convenio Colectivo.

Los cargos “extra escalafonarios” que se crearon fueron el de Director General de Investigación y el de Secretario General.

Con respecto al nombramiento del Director motivo de este análisis se advierten las violacio-



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

nes del art 100 inciso 3 de la Constitución Nacional el que ya fuera tratado en su oportunidad, la Ley de Presupuesto N° 27467 del año 2019 cuyo artículo 7° dispone textualmente:

“ARTÍCULO 7°.- No se podrán cubrir los cargos previstos en la reserva mencionada en el artículo anterior, existentes a la fecha de sanción de la presente ley, ni las vacantes que se produzcan con posterioridad en las jurisdicciones y entidades de la administración nacional, sin la previa autorización del jefe de Gabinete de Ministros. Las decisiones administrativas que se dicten en tal sentido tendrán vigencia durante el presente ejercicio fiscal y el siguiente para los casos en que dichos cargos no hubieran podido ser cubiertos.

Quedan exceptuados de lo previsto precedentemente los cargos correspondientes a las autoridades superiores de la administración nacional, al personal científico y técnico de los organismos indicados en el inciso a) del artículo 14 de la ley 25.467 y a las funciones ejecutivas del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (S.I.N.E.P.), homologado por el decreto 2098 del 3 de diciembre de 2008”.

A los fines de una explicación que aclare el sentido de las excepciones a la norma citada debemos decir que lo dispuesto en el primer párrafo del artículo mencionado se requiere la previa autorización del Jefe de Gabinete para designar personal es decir que el funcionario mencionado sólo autoriza la designación que el propio organismo solicita y de contar con la aprobación correspondiente el organismo solicitante procede a su designación.

En el párrafo segundo es el propio jefe de gabinete quien designa a través de una Decisión Administrativa de allí que se realiza una enumeración que no sólo abarca al Jefe de Gabinete sino que también comprende al Presidente.

En el mes de octubre de 2019 se dictó la **Decisión Administrativa N° 845/2019** que crea la nueva estructura de 1° y 2° nivel operativo de la FML.

Mediante la Decisión aludida se deroga la D.A. N° 1221/2016 y se crean los cargos “Escalafonarios” del SINEP de Director General de Investigación, se elimina el cargo de Secretario General y se crea la Dirección General Técnica administrativa, art. 3 de la D.A. N° 845/2019, Anexo VI.

El artículo 6° de la **D.A. N° 845/2019** deroga totalmente a la D.A. N° 1221/2016.

La nueva situación legal trae aparejada en 1° lugar el cambio de los cargos aludidos en relación a la situación de revista en la planta en cuanto a que pasan a ser escalafonarios del SINEP y en 2° lugar al haber desaparecido los cargos por imperio de la ley producto de la derogación de la D.A. N° 1221/206 por el art. 6 de la D.A. N° 845/2019, lo cual significa que los nombramientos realizados de Director de Investigación y Secretario General ambos extra escalafonarios quedaron sin efecto aun cuando fueron realizados por autoridades debido a que los cargos fueron derogados por imperio de una nueva disposición.

Por evidencias que surgen del legajo, no se dispuso a que agrupamiento pertenece el Director General de Investigación como tampoco su nivel en función del CC SINEP y **no existe acto administrativo posterior al dictado de la D.A. N°845/2019 que lo designe; en consecuencia al no haber acto administrativo emanado de autoridad competente el cargo carece de cobertura legal que lo ampare ejerciendo sus funciones de hecho algo totalmente ajeno al funcionamiento de la Administración Pública con las conse-**



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

cuencias que tal anomalía trae aparejada.

OBSERVACIONES:

Falta de un acto administrativo de designación del Director General de Investigación por autoridad competente -Jefatura de Gabinete-

CAUSA: Vacancia del cargo

EFFECTO: Funcionamiento irregular de la planta, debilidad del control interno, posibles nulidades administrativas.

RECOMENDACIÓN:

Debería la CAV realizar las gestiones necesarias ante los organismos pertinentes a efectos de regularizar el funcionamiento de la planta mediante un expediente administrativo para la designación del Director General de Investigación.

2.b- Dirección General Técnica Administrativa

En el tratamiento de este tema es aplicable lo manifestado con respecto al Director General de Investigación en relación a las leyes y la situación del mismo.

La Dirección General Técnica Administrativa fue creada por la **Decisión Administrativa N° 845/2019** como cargo escalafonario del Convenio SINEP con función ejecutiva de I nivel y en virtud de la cual se fija la Responsabilidad Primaria y las acciones de la mencionada Dirección haciendo luego un detalle de las dependencias que se encuentran bajo su órbita.

Se crea por la derogación de la D.A. N° 1221/2016 la que contemplaba un cargo Extra escalafonario de Secretario General con una retribución equivalente al Nivel A, Grado 0 del convenio del SINEP lo cual significa que se cambia la jerarquía del mismo y su situación de revista en la planta de la FML.

El cargo de Secretario General era extra escalafonario por lo tanto no gozaba de estabilidad.

Quien detenta hoy la Dirección General Técnica Administrativa, fue designado en su cargo el día 01 de junio de 2017 por **Resolución N° 42-CAV-2017** y fue mediante un trámite interno.

No se realizó expediente administrativo de designación y la Resolución mencionada estaba viciada por haber sido suscripta por el Vicepresidente del organismo y el Secretario de la CAV estando el Presidente de la FML en uso de sus funciones al momento del dictado de la Resolución mencionada; era el Presidente de la institución quién debió haber firmado la resolución de acuerdo al estatuto de funcionamiento de la CAV.

Con el dictado de la Decisión Administrativa N° 845/2019 que aprueba la estructura de 1° y 2° nivel operativo de la FML, el cargo de Secretario General fue derogado ya que la D.A. mencionada derogó en su art.6 la Decisión Administrativa N° 1221/2016 y por consecuencia todo lo que la misma disponía, creando el cargo de Director General con nomenclador SINEP y función ejecutiva de I nivel.

Del relevamiento efectuado en el legajo de quien detenta hoy el cargo de Director General Técnico Administrativo no se tuvo evidencia de nombramiento posterior alguno en la FML por lo que la Dirección al no tener nombramiento de su titular se encuentra



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

vacante.

Realizado el trámite ante las autoridades nacionales se puede solicitar el nombre de la persona que ocupará el cargo de Director General Técnico Administrativo y lo designara en forma transitoria por un período de tiempo hasta el llamado a concurso fijándole su nivel y grado sin necesidad que el postulado reúna los requisitos para el cargo a ocupar.

OBSERVACIONES:

Falta de un acto administrativo de designación del Director General Técnico Administrativo por autoridad competente -Jefatura de Gabinete-

CAUSA: Vacancia del cargo

EFEECTO: Funcionamiento irregular de la planta, debilidad del control interno, posibles nulidades administrativas.

RECOMENDACIÓN:

Debería la CAV realizar las gestiones necesarias ante los organismos pertinentes a efectos de regularizar el funcionamiento de la planta mediante un expediente administrativo para la designación del Director General Técnico Administrativo.

3.- PLANTA TRANSITORIA DECRETO 1035/18; 328/2020

Este punto será tratado con relación a los agentes con funciones de dirección y en los cuatro (4) casos a tratar la situación es básicamente la misma y se enmarca legalmente en los Decretos mencionados que fueron transcriptos en párrafos precedentes.

3. a.- DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA

El Director de Logística ingresó a la planta de la FML mediante resolución de la **CAV N° 078-CAV-17**. La Dirección referida fue creada por Decisión Administrativa N°1221/16.

En los considerandos de la Resolución mencionada se pone de manifiesto que el cargo aludido se encuentra vacante y financiado y por ello resuelve en su art N°1 **“Designar a con carácter transitorio en un cargo categoría 1 – agrupamiento administrativo del Decreto 366/06 – a partir del 18 de setiembre de 2017 como Director de Logística hasta que se cubra el cargo en propiedad mediante el procedimiento de concurso”**.

Con fecha 02/12/2021 se dicta la Resolución de la **CAV N° RESFC-2021-88-APN-FMLCAV#ME** en su art 4 designa al Director de Logística en planta permanente sin mediar concurso alguno de modo de dar cumplimiento a la resolución de su ingreso.

OBSERVACIONES:

Cobertura de cargos de funciones de dirección **QUE REVESTÍAN EN PLANTA TRANSITORIA Y FUERON NOMBRADOS** en planta permanente sin mediar procesos de selección, **Y SIN LA AUTORIZACIÓN DE JEFATURA DE GABINETE**

CAUSA: Incumplimiento normativo

EFFECTOS: Ingreso a la planta permanente de manera discrecional.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

RECOMENDACIÓN:

Debe la CAV seleccionar su personal de planta transitoria mediante los mecanismos concursales.

3. b.- DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA Y SERVICIOS EXTERNOS

La Directora de Transferencia y Servicios Externos ingresó a la FML por Resolución de la **CAV N° 066-CAV-17**; el cargo fue creado por Decisión Administrativa 1221/16.

El cargo aludido al momento del dictado de la resolución se encontraba vacante y financiado.

Debemos aclarar que la Directora se desempeñaba como personal de planta permanente del CONICET como Coordinadora del CCT Tucumán, solicitando licencia por cargo de mayor jerarquía para su traslado a la FML, conservando su cargo en el CONICET.

La Resolución por la que fue designada transitoriamente en la FML disponía que **“Se designa a la Directora de Transferencia y Servicios Externos con una categoría 1 del Decreto N° 366/2006 en la FML a partir de fecha de la licencia que le otorgue el CONICET hasta la cobertura del cargo mediante el concurso correspondiente”**.

Por la resolución N° **RESFC-2021-88-APN-FMLCAV#ME** en su art 4 fue designada en planta permanente sin mediar concurso conforme condición de su designación definitiva en planta.

A los efectos la Directora presentó la renuncia al CONICET la que le fue aceptada el 31/03/2022.

OBSERVACIONES:

Cobertura de cargos de funciones de dirección **QUE REVESTÍAN EN PLANTA TRANSITORIA Y FUERON NOMBRADOS** en planta permanente sin mediar procesos de selección, **Y SIN LA AUTORIZACIÓN DE JEFATURA DE GABINETE**

CAUSA: Incumplimiento normativo

EFFECTOS: Ingreso a la planta permanente de manera discrecional.

RECOMENDACIÓN:

Debe la CAV seleccionar su personal de planta transitoria mediante los mecanismos concursales.

3. c.- COORDINADOR DE RELACIONES INSTITUCIONALES

El agente en cuestión ingresó a la planta de la FML como personal contratado por un lapso de cuatro (4) meses desde el 01/09/2013 en un cargo de Secretario Coordinados de la CAV con una retribución equivalente a la categoría dos (2) del Decreto 366/06.

Esta modalidad se fue extendiendo anualmente hasta el día 1 del mes de setiembre del año 2017 a partir del dictado de la **Resolución de la CAV N° 086-CAV-17** en virtud de la cual ingresa como personal transitorio en un cargo categoría 1 del decreto 366/06 para desempe-



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

ñarse como Coordinador de Relaciones Institucionales hasta la cobertura del cargo mediante el concurso de selección correspondiente.

El cargo aludido no se encuentra dentro de la estructura de la FML, tanto en la D.A. N° 1221/2016 como en la N° 845/2019.

Mediante RESFC-2021-88-APN-FMLCAV#ME en su art 4 fue designado en planta permanente sin mediar el concurso correspondiente.

OBSERVACIONES:

Los niveles o categorías del escalafón no docente no se adecuan al anexo del CC en relación a la estructura de la FML, es decir, se designa en planta permanente sin mediar el concurso correspondiente.

CAUSA: Incumplimiento normativo

EFEECTO: Niveles superiores a los correspondientes

RECOMENDACIÓN:

Se debe adecuar los niveles escalafonarios atendiendo a las funciones de los agentes con relación a la dependencia donde prestan servicios en la estructura de la FML.

4. d.- DIRECCIÓN del SERVICIO JURÍDICO

La directora del servicio jurídico de la FML ingresó a la repartición mediante resolución N°013- HCAV-02 del 18 de abril del año 2002 en un cargo de auxiliar administrativo.

Recibida de abogada fue trasladada al Servicio Jurídico de la FML y por licencia del titular del Servicio mencionado fue nombrada como titular del mismo con un cargo de mayor jerarquía que es un suplemento que se encuentra contemplado en el Decreto 366/06.

Por resolución N° RESFC-2020-78.APN-FMLCAV#ME fue designada en forma interina hasta el correspondiente llamado a concurso para la cobertura del cargo de Titular del Servicio Jurídico.

Mediante RESFC-2021-88-APN-FMLCAV#ME en su art 4 fue designado en planta permanente sin mediar el concurso correspondiente.

OBSERVACIONES:

Cobertura de cargos de funciones de dirección **QUE REVESTÍAN EN PLANTA TRANSITORIA Y FUERON NOMBRADOS** en planta permanente sin mediar procesos de selección, **Y SIN LA AUTORIZACIÓN DE JEFATURA DE GABINETE.**

CAUSA: Incumplimiento normativo

EFFECTOS: Ingreso a la planta permanente de manera discrecional.

RECOMENDACIÓN:

Debe la CAV seleccionar su personal de planta transitoria mediante los mecanismos concursales.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

SEGUIMIENTO DE LAS OBSERVACIONES DE INFORMES ANTERIORES

1.- LEGAJOS DE PERSONAL

Informe UAI N° 9/2021

“En el 80% de los legajos relevados el certificado de aptitud Psicofísica y/o el certificado de antecedentes penales fueron emitidos con posterioridad al acto administrativo de designación en la FML, siendo ambos certificados un requisito previo para el ingreso a la administración pública: Ley 25.164 y Decreto N° 366/2006”.

Informe UAI –SIGEN N° 33/2019

“Como resultado de la revisión de los legajos de Personal Docente y NO Docente...se observaron deficiencias en cuanto a su integridad y actualización: ...no consta la Declaración Juradas ...de incompatibilidades, ...falta los certificados de salud periódicos ,... falta el formulario de evaluación de desempeño anual, foliatura incorrecta, falta certificados de asistencia a curso y/o Congresos.”

Estado Actual: En implementación

El 40% de la muestra auditada presentó el certificado de buena conducta y de salud fuera de término lo que muestra un avance con relación al informe realizado anteriormente.

2.- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL NO DOCENTE

Informe UAI N° 9/2021

La FML no cuenta con una política de capacitación de su personal ya sea de carácter general (Ley Micaela, higiene y seguridad laboral entre otros temas) como particular para los agentes que ingresan a planta y aquellos que se desempeñan en las distintas oficinas.

La capacitación surge de la iniciativa de los empleados ya sean investigadores o personal administrativo contando con el aval de las Autoridades.

Informe UAI –SIGEN N° 33/2019

La FML no cuenta con una política de capacitación de su personal. Dichas actividades se realizan por requerimiento del propio agente, previa evaluación sobre su conveniencia, atendiendo al interés institucionales y disponibilidad presupuestaria para la realización de las capacitaciones.”

Estado Actual: Sin Acción Correctiva.

3.- LEGAJO ÚNICO ELECTRÓNICO

Informe UAI N° 9/2021

La Secretaría de Empleo Público del Ministerio de Modernización emitió la Resolución N° 65-72017 con fecha 26 de junio de 2017, en la cual indica en el artículo 8° que las Jurisdicciones y Entidades deben ejecutar la carga y actualización mensual de datos en el sistema de Legajo Único Electrónico (LUE), hasta la fecha del presente informe la FML no



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

se ha instrumentado el mismo.

También se observó que la carga de la información y/o documentación de los agentes se realiza en el sistema SIU MAPUCHE no obstante ello, los agentes no tienen acceso al sistema mencionado precedentemente lo cual les dificulta acceder a su propia información.

Estado Actual: Sin Acción Correctiva

Informe UAI –SIGEN N° 33/2019

a.- La Secretaría de Empleo Público del Ministerio de Modernización emitió la Resolución N° 65-72017 con fecha 26 de junio de 2017, en la cual indica en el artículo 8° que las Jurisdicciones y Entidades deben ejecutar la carga y actualización mensual de datos en el sistema de Legajo Único Electrónico (LUE). Del relevamiento efectuado se observó que el manual de procedimiento del sistema mencionado fue remitido a la Oficina para su puesta en práctica, pero a la fecha del presente, no se encuentra operativo.

Estado Actual: Sin acción Correctiva.-

b.- Respecto al cumplimiento del artículo 3° de la Resolución N° 204-E 2017, de fecha 27 de abril de 2017 que establece la implementación de un sistema informático biométrico para el registro de la asistencia de los agentes.

Estado Actual: Regularizada

4.- CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS

Informe UAI N° 9/2021

En la FML no se cumple con la Decisión Administrativa N° 104/01 y la Resolución SIGEN N° 134/2001 con relación a la certificación de servicios. Las mismas deben ser remitidas al Departamento de personal y a la UAI el último día hábil del mes como requisito previo para la liquidación de los sueldos del personal. En la práctica las certificaciones llegan con retraso.

Estado Actual: Regularizada.

La Dirección Ejecutiva ha regularizado la observación efectuada en el informe N°9/2021 dictando la Resolución N° RESOL-2022-1-APN-DE#FMLCAV por lo tanto la observación realizada cuenta con acción correctiva al remitir las certificaciones de servicios en los plazos dispuestos por la Resolución SIGEN N°134/2001.

5.- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA VIAJES

Informe UAI N° 9/2021

La FML en reunión de CCI del mes de diciembre de 2019 se comprometió a elaborar un reglamento sobre viáticos; en este aspecto esta Unidad de Control manifiesta que la elaboración del reglamento de viáticos fue reemplazado por un manual de compras y puesto en conocimiento a los miembros del CCI en reunión celebrada el día 31/05/2022.

Estado Actual: En implementación

En la reunión de Comité de Control de mayo de 2022, las Autoridades se comprometieron

Fundación Miguel Lillo
Unidad de Auditoría Interna – Informe N° 04/22



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

para la próxima reunión contar con el borrador.

6.- CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL

Informe UAI N° 9/2021

Respecto al cumplimiento del artículo 3º de la Resolución N° 204-E 2017, de fecha 27 de abril de 2017 que establece la implementación de un sistema informático biométrico para el registro de la asistencia de los agentes.

La FML mediante una licitación adquirió relojes de control biométrico para sus diversas áreas

Estado Actual: Regularizada.

Informe UAI –SIGEN N° 33/2019

“Respecto al cumplimiento del artículo 3º de la Resolución N° 204-E 2017, de fecha 27 de abril de 2017 que establece la implementación de un sistema informático biométrico para el registro de la asistencia de los agentes en el plazo de un año. Si bien se constató la adquisición de un reloj biométrico...a la fecha del informe no se ha efectuado su implementación.”

Estado Actual: Regularizada.

7.- DESIGNACIÓN DEL PERSONAL

Informe conjunto UAI –SIGEN N° 33/2019

En el informe mencionado se observó las Designaciones del Personal de Planta de la Fundación Miguel Lillo; a los efectos se transcribe el título Designaciones del Personal del documento mencionado.

“Se constató que las Resoluciones de la Comisión Asesora Vitalicia (CAV) N° 042 de fecha 2 de junio de 2017 y 047 de fecha 22 junio de 2017, designaron personal en los cargos extra escalafonarios de Secretario General y Director General de Investigación. Asimismo se verificó que en 14 de julio de 2017 se dictó la Resolución N° 065 de la Comisión Asesora de la Fundación Miguel Lillo, en virtud de la cual se designó al Director Ejecutivo de la FML, cargo fuera de nivel que tiene rango y jerarquía de Subsecretario de Estado (artículo 1º del Decreto N.º 1116/2016).

Del análisis de estas resoluciones surge que las mismas no han sido dictadas mediando competencia. Es de señalar que el artículo 1º del Decreto N° 355/2017 asigna al Poder Ejecutivo Nacional la potestad para designar personal en cargos de Subsecretario, o de rango o jerarquía equivalente o superior, y de titulares o integrantes de órganos superiores de entes descentralizados, cualquiera sea su denominación o naturaleza jurídica, con intervención del Ministerio en cuyo ámbito actúe el organismo; el cargo de Director Ejecutivo tiene rango o jerarquía de Subsecretario de Estado, por lo que su designación la debió efectuar el Poder Ejecutivo de la Nación.

Además, en su artículo 2º, el decreto precitado establece que es competencia del Jefe de Gabinete de Ministros, a propuesta de la Jurisdicción o Entidad correspondiente, toda designación transitoria de personal en cargos de planta permanente y extra escalafonarios con rango y jerarquía inferior a Subsecretario, vacantes y financiados presupuestariamente, de



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

conformidad a las estructuras organizativas. No obstante, lo dispuesto por el artículo 2º del Decreto, la comisión Asesora Vitalicia procedió a designar los dos (2) cargos extra escalafonarios que conformar la estructura de primer nivel de la Fundación Miguel Lillo.

Las excepciones establecidas en el artículo 5º del citado Decreto no resultan aplicables a la Fundación Miguel Lillo. A su vez, el Decreto N° 1116/2016, mediante el cual se fijan las funciones de la Comisión Asesora Vitalicia de la Fundación Miguel Lillo, no le confiere la potestad de designar personal dentro de su jurisdicción. Cabe aclarar que, para el caso de delegación de facultades a las autoridades de la FML, esas designaciones deben contar con la previa intervención del Ministerio de Modernización, intervención que las autoridades de la Fundación también omitieron.

Por otra parte, la Fundación Miguel Lillo no se encuentra dentro de las jurisdicciones que han sido expresamente exceptuadas de la aplicación de los Decretos N° 227/2016 y N° 355/2017, ni se ha acreditado delegación expresa de la competencia en cabeza de las Autoridades de la FML.

También se pudo verificar que mediante Resolución N° 086-CAV-2017 de fecha 1 de septiembre de 2017 se creó el cargo de Coordinador de Relaciones Institucionales otorgándole la categoría 1 del escalafón. Este cargo no se encuentra aprobado en la estructura de primer grado creada mediante Decisión Administrativa N° 1221/2016, como así tampoco en la anterior. La creación de cargos es potestad de la Jefatura de Gabinete, en cuanto tiene la facultad de crearlos a través de las estructuras que se aprueben.”

Asimismo, se verificó el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 3º in fine del Decreto N° 355/2017 en cuanto exige la intervención previa del Ministerio de Modernización.

Estado Actual: Sin acción correctiva

OBSERVACIONES NUEVAS

1.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El Decreto N° 366/2006 contempla el sistema de Evaluación de Desempeño de los agentes No Docentes legislado bajo el Título 9, artículos 131 a 139 del citado decreto el cual no se encuentra implementado dentro de la FML.

OBSERVACIONES:

a.- La FML no tiene instrumentado el sistema de Evaluación de Desempeño para el Personal No Docente contemplado en el Convenio Colectivo .

b.- En la FML no se creó la Junta Superior de Capacitación, contemplada en el convenio colectivo para los agentes no docentes.

2.- DESIGNACIONES

La resolución **RESFC-2021-88-APN-FMLCAV#ME** en su art 4 designa los funcionarios de Dirección de la FML sin haber tenido en cuenta el Decreto 1035/18 y su modificatorio N° 328/2020.

Cómo se puede apreciar en los legajos relevados de los agentes con funciones directivas



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

existe un punto en común; todos ingresaron en planta transitoria y con la condición de concursar para mantenerse en el cargo, sin embargo fueron designados sin concursar y de modo discrecional.

De más está decir que el ingreso a planta permanente debe realizarse mediante los procesos de selección establecidos en los distintos convenios colectivos.

Esta modalidad de selección discrecional se caracteriza por la escasa o nula transparencia, deja sin chance al resto de los agentes para progresar en la carrera administrativa y contradice el convenio colectivo de la Administración Pública cuyo art.19 dispone:” **ARTICULO 19.- El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad en la Ley de Presupuesto o en su dotación, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.**”

Cuando no se emplea este mecanismo, comienza un proceso discrecional que es más rápido y práctico pero genera desigualdades.

Además las resoluciones de ingreso en planta transitoria del personal tratado en este ítem, al no haber sido derogadas mantienen su plena vigencia ya que se está vulnerando la “Teoría de los Actos Propios”; se debió haber derogado las resoluciones cómo se hizo con el Manual de Manejo de Colecciones, y se vulnera el principio “Primero en el tiempo, Primero en el derecho”, lo que marca que al no derogarse las resoluciones vigentes y al no haber sido derogadas o modificadas expresamente mantienen su validez.

Sí bien es cierto que la FML no cuenta al momento del informe con un reglamento de concursos, el Decreto N° 366/2006 legisla las pautas para que su personal pueda concursar ya que al fijar las condiciones del llamado respetando el decreto se pueden realizar las selecciones y/o promociones.

El Decreto N° 366/2006 contempla la selección del jurado, los puntajes, clases de concursos, recusaciones, requisitos de los postulantes y otros ítems por lo cual no se ve el impedimento para la convocatoria.

Hay que dejar en claro que el concurso es el medio para ingresar con estabilidad de acuerdo al Convenio Colectivo de la Administración Pública.

Opinión del Auditado

Se corrió vista a los auditados mediante Nota NO-2022-120813510-APN-UAI#FMLCAV de fecha 9/11/22 para que emitan opinión o presten conformidad con el informe preliminar. Los auditados no respondieron al detalle del informe.

Opinión del Auditor

Que habiéndose corrido vista del informe, y a la fecha del presente informe los auditados no emitieron opinión del mismo, las observaciones se mantienen ya que las mismas fueron realizadas conforme normas de auditoría gubernamental.



Fundación Miguel Lillo
Ley 12935
Unidad de Auditoría Interna

Conclusión

Del informe realizado por esta UAI; temas tratados en informe SIGEN-UAI del mes de julio de 2019, reunión del CCI de fecha 03/12/2019, surge que las autoridades no han tomado a la fecha medidas correctivas de las observaciones formuladas; con respecto a las designaciones de los directores generales me permito sugerir seguir los anexos de la Resolución 20/2018 a efectos de regularizar la situación,
De la auditoria realizada se puede inferir que el control interno en el área de recursos humanos en la FML es débil y de seguirse con las recomendaciones efectuadas en los informes mencionados precedentemente y lo tratado en reunión del CCI el Control tenderá a mejorar.

San Miguel de Tucumán, 18 de Noviembre 2022.-