



Ente Nacional Regulador del Gas

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

INFORME UAI N° 558

CAPITAL HUMANO, DISCAPACITADOS Y CUPO LABORAL

INFORME EJECUTIVO

El presente Informe tiene por objeto efectuar el seguimiento de las acciones encaradas por el Organismo a fin de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de protección a las personas con Discapacidad y Cupo Laboral en el Sector Público Nacional.

Para ello, se verificaron las acciones encaradas a partir de las conclusiones arribadas por esta Unidad de Auditoría Interna al ejecutar los Instructivos de Trabajo Nros. 2/2021 y 7/2023, solicitados por la SIGEN y relacionados con el cumplimiento de la normativa vigente en materia de cupo laboral e inclusión de personas con discapacidad, respectivamente.

El período sujeto a revisión abarcó desde el 1º/Julio/2023 al 30/Junio/2024. Al respecto, se efectuaron las revisiones de la información requerida a las Gerencias de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales (GRHyRI) y de Administración, partiendo de la base de lo informado oportunamente en cumplimiento de los citados Instructivos de Trabajo. Asimismo, se consideraron las tareas de verificación de la información relacionada con las personas que se desempeñan en el Organismo y que presentaron Certificado Único de Discapacidad (CUD). A tal fin, se relevó la información de los CUD de los agentes del Organismo cargada en el “Registro Central de Personas con Discapacidad” (RCPD), en el marco de lo dispuesto por la Resolución N.º 56/2010-SGP, que se encontraban vigentes al 30/Jun/2024. Por otra parte, con respecto a Cupo laboral se solicitó a la GRHyRI información de los aspectos a verificar sobre el cumplimiento de la normativa vigente en relación a la no discriminación, asistencia técnica y capacitación.

Los comentarios que, a juicio de esta UAI, se consideran más relevantes de acuerdo a los elementos de juicio obtenidos durante el desarrollo de las tareas son:

✓ *Personas con Discapacidad*

Se pudo verificar que se desempeñaban en el Organismo un total de doce (12) agentes con CUD (5 Mujeres y 7 Hombres). Ello, representa un 1,95% del total del personal del Organismo que, al 30/Jun/2024, ascendía a 615 agentes. Asimismo, cabe mencionar que uno de los agentes con CUD ocupa un puesto jerárquico como responsable a cargo del Área de Coordinación de Relaciones



Ente Nacional Regulador del Gas

Institucionales de la GRHyRI. Por otra parte, y en relación a la capacitación brindada a los agentes para oficiar de asistentes de personas con discapacidad (público en general o agentes de la misma organización), la GRHyRI señala que en el período auditado el Organismo armó un espacio de capacitación facilitado por una profesional del “Centro de Capacitación y Recursos de Apoyo para la inclusión de personas con discapacidad intelectual” destinado a agentes de ENARGAS, en el marco de la inclusión laboral de una persona con discapacidad.

✓ Cupo Laboral

De las tareas practicadas, se constató que durante el período sujeto a revisión el Organismo no contaba con personal travesti, transexual y transgénero.

En conclusión, sobre la base de las tareas realizadas, se entiende que el Organismo posee un razonable grado de cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de protección integral de personas con discapacidad. No obstante ello, resultaría necesario efectuar las acciones correspondientes a fin de que los espacios de trabajo cumplan con todos los requisitos exigidos en la normativa vigente sobre condiciones edilicias, que permitan el desplazamiento de las personas con movilidad reducida en condiciones de seguridad, así como llevar a cabo actividades de comunicación institucional, aconsejables en la materia.



INFORME ANALÍTICO

A.- OBJETO

Efectuar el seguimiento de las acciones encaradas por el Organismo a fin de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de protección a las personas con Discapacidad y las disposiciones relativas a Cupo Laboral en el Sector Público Nacional.

B.- ALCANCE

Se verificaron las acciones encaradas a partir de las conclusiones arribadas por esta Unidad de Auditoría Interna al ejecutar los Instructivos de Trabajo Nros. 2/2021 y 7/2023, solicitados por la SIGEN y relacionados con el cumplimiento de la normativa vigente en materia de cupo laboral e inclusión de personas con discapacidad, respectivamente. El período sujeto a revisión abarcó desde el 1º/Julio/de 2023 al 30/Junio/2024.

Se requirió información a las Gerencias de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales y de Administración, y se partió de la base de lo informado oportunamente en cumplimiento de los Instructivos de Trabajo Nros. 02/2021 (12/Feb/2021) y 7/2023 (15/Dic/2023).

B.1.- Normativa

Se detalla a continuación la normativa relacionada con el tema objeto del presente Informe:

- Ley N.º 22.431 - Sistema de Protección Integral de Discapacitados.
- Ley N.º 26.206 - Ley de Educación Nacional.
- Ley N.º 27.636 - Ley de Promoción del acceso al empleo formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero.
- Decreto N.º 312/2010 - Reglamentación de la Ley N.º 22.431.
- Decreto N.º 721/2020 - Cupo Laboral - Establece que en el Sector Público Nacional, en los términos del Art. 8º de la Ley N.º 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al 1% de la totalidad, en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.
- Decreto Reglamentario N.º 659/2021 - Reglamentación de la Ley N.º 27.636.
- Decreto N.º 534/2023 - Aprueba la Reglamentación de la Ley N.º 27.711 sobre el Certificado Único de Discapacidad (CUD).

B.2.- Trabajo Realizado



Ente Nacional Regulador del Gas

Mediante los ME-2024-99360496-APN-UAI#ENARGAS y ME-2024-99352438-APN-UAI#ENARGAS se efectuó el requerimiento de información a las Gerencias de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales y de Administración. Las Gerencias dieron respuesta mediante ME-2024-104542121-APN-GA#ENARGAS (25/Sept/24) y ME-2024-107676135-APN-GRHYRI#ENARGAS (02/Oct/24).

La tarea desarrollada por esta UAI consistió en:

- efectuar revisiones conceptuales respecto de la información remitida por la GRHyRI y la GA, en relación al cumplimiento de la normativa vigente en la materia objeto de control;
- considerar los controles efectuados oportunamente por esta UAI en el marco de la intervención que le compete, según lo establecido en el Art. 1° del Decreto N.° 312/10. En ese sentido, se tuvieron en cuenta las tareas de verificación de la información relacionada con las personas que se desempeñan en el Organismo y que presentaron Certificado Único de Discapacidad. A tal fin, se relevó la información cargada en el “Registro Central de Personas con Discapacidad” (RCPD) al 30/Jun/2024, en el marco de lo dispuesto por la Resolución N.° 56/2010-SGP, sus normas complementarias y modificatorias;
- efectuar el cruce de información del personal (Planta Permanente y Plazo Fijo), remitida por la GRHyRI, con los registros propios de la UAI;
- efectuar el seguimiento de los controles realizados en función de lo requerido por la SIGEN en los IT N.° 2/2021 (Cupo Laboral) y 7/2023 (Personas con Discapacidad).

En base a la información obtenida se elaboraron los siguientes Anexos, con el fin de reflejar los aspectos verificados en los temas auditados, para el período sujeto a revisión:

- ✓ ***ANEXO I - PERSONAL CON CERTIFICADO ÚNICO DE DISCAPACIDAD (CUD) VIGENTE AL 30/JUN/2024***
- ✓ ***ANEXO II - PERSONAS CON DISCAPACIDAD - RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL***
- ✓ ***ANEXO III - CUPO LABORAL - RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL***

Las tareas de campo se realizaron en el mes de Septiembre de 2024.

C.- COMENTARIOS

A continuación se enuncian los comentarios que, a juicio de esta UAI, resultan más relevantes de acuerdo con los elementos obtenidos durante el desarrollo de las tareas de campo.



C.1.- Personas con Discapacidad

En los **ANEXOS I y II** se expone el estado de situación del Organismo en relación al cumplimiento de los diferentes aspectos normativos, en función de la información aportada por las Gerencias con competencia en la materia.

En el marco de las tareas preliminares realizadas por esta Unidad se relevaron los Certificados Únicos de Discapacidad (CUD) de los agentes del Organismo, expedidos por autoridades competentes (según lo dispuesto en el Art. 3° de la Ley N.º 22.431), que se encontraban vigentes al 30/Jun/2024.

Al respecto, se pudo verificar que se desempeñaban en el Organismo un total de doce (12) agentes con CUD (5 Mujeres y 7 Hombres). Ello, representa un 1,95% del total del personal del Organismo que, al 30/Jun/2024, ascendía a 615 agentes. Asimismo, cabe mencionar que uno de los agentes con CUD (Leg. 556) ocupa un puesto jerárquico como responsable a cargo del Área de Coordinación de Relaciones Institucionales de la GRHyRI.

Por otra parte, y en relación a la capacitación brindada a los agentes para oficiar de asistentes de personas con discapacidad (público en general o agentes de la misma organización), la Gerencia de Recursos Humanos señala que en el período auditado el Organismo armó un espacio de capacitación facilitado por una profesional del “Centro de Capacitación y Recursos de Apoyo para la inclusión de personas con discapacidad intelectual” destinado a agentes de ENARGAS, en el marco de la inclusión laboral de una persona con discapacidad.

C.2.- Cupo Laboral

Se solicitó a la GRHyRI información de los aspectos a verificar sobre el cumplimiento de la normativa vigente en relación a la no discriminación, asistencia técnica y capacitación. En base a la documentación remitida, en el **ANEXO III** se expone el estado de situación de relevamiento efectuado.

La Ley N.º 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población. Su objetivo es que travestis y trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo, el Estado Nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por travestis, transexuales o transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.



Ente Nacional Regulador del Gas

Sobre este tema en particular cabe señalar que, de las tareas practicadas, se constató que durante el período sujeto a revisión el Organismo no contaba con personal travesti, transexual y transgénero.

D.- OPINIÓN DEL AUDITADO

El contenido del presente Informe fue puesto en conocimiento de la GRHyRI, mediante ME-2024-129942349-APN-UAI#ENARGAS, a fin de que efectúe las consideraciones y comentarios que estime corresponder.

Atento que no se ha recibido respuesta del auditado, se mantienen las observaciones y recomendaciones vertidas en el presente informe, las que se consideran compartidas.

E.- CONCLUSIÓN

Sobre la base de las tareas realizadas, y considerando el Alcance definido, se entiende que el Organismo posee un razonable grado de cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de protección integral de personas con discapacidad. No obstante ello, resultaría necesario efectuar las acciones correspondientes a fin de que los espacios de trabajo cumplan con todos los requisitos exigidos en la normativa vigente sobre condiciones edilicias, que permitan el desplazamiento de las personas con movilidad reducida en condiciones de seguridad, así como llevar a cabo actividades de comunicación institucional, aconsejables en la materia.



PERSONAL CON CERTIFICADO ÚNICO DE DISCAPACIDAD (CUD)
VIGENTE AL 30/JUN/2024

Legajo N.º	Tipo Contratación	Tipo Discapacidad	Certificado Fecha Emisión
231	Planta Permanente	Movilidad	22-12-2023
260	Planta Permanente	Motora	23-02-2023
293	Planta Permanente	Sensorial Auditiva	11-06-2020
294	Planta Permanente	Sensorial Auditiva	15-04-2015
556	Planta Permanente	Motora	22-04-2024
625	Planta Permanente	Mental	18-04-2023
828	Planta Permanente	Motora	16-12-2021
958	Plazo Fijo	Sensorial Auditiva	07-07-2021
992	Plazo Fijo	Movilidad	19-06-2024
997	Plazo Fijo	Motora	30-08-2023
1077	Plazo Fijo	Mental	07-01-2022
1091	Plazo Fijo	Movilidad	12-06-2023



PERSONAS CON DISCAPACIDAD
RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL

✓ **PLANEAMIENTO Y ACCIONES**

Conceptos relevados	Comentarios
Delegación dedicada a la temática de igualdad de oportunidades y trato (CIOT).	El Organismo argumenta que no está comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por Decreto N.º 214/06.
Realización de actividades de sensibilización, comunicación institucional y/o capacitación sobre los derechos de las personas con discapacidad en la Organismo.	No se llevaron a cabo estas actividades en el Organismo.
Mecanismo para efectuar denuncias (de carácter confidencial) en casos de discriminación y/o desigualdad de oportunidades y trato. Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDEL) Art. 1º: Resolución Conjunta N.º 3/2021 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público y la Agencia Nacional de Discapacidad.	Las denuncias se gestionan a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales, en el Área denominada "Relaciones Laborales, Beneficios y Compensaciones". Entre sus funciones se destaca "Intervenir en la generación de condiciones de igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores del Organismo y adoptar medidas para conseguir un clima de trabajo adecuado". No hay un responsable de la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad.
Inclusión en los Pliegos de Bases y Condiciones Particulares, el requisito de contratación por parte de los oferentes de personas con discapacidad.	Se incluyó en los términos del Decreto N.º 312/2010.

✓ **ACCESIBILIDAD FÍSICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Conceptos relevados	Comentarios
Diseño y grado de inclinación de los desniveles o rampas de la sede central de la organización, que permitan la transitabilidad garantizando la seguridad de las personas con movilidad reducida.	El ingreso del edificio de Sede Central cuenta con plataforma elevadora electromecánica y rampa de acceso vehicular, llegando al nivel de Planta Baja del edificio. El acceso a todos los niveles es directo desde los ascensores. A su vez, hacia el interior de la PB, se instalaron rampas con la pendiente y diseño que el espacio físico permite para su desarrollo.



Ente Nacional Regulador del Gas

Elementos de comunicación horizontal y vertical accesibles y utilizables mediante elementos constructivos o mecánicos.	El Organismo cuenta con ascensores para acceder a todos los niveles, existen pasillos que permiten el desplazamiento y maniobra de personas con movilidad reducida, una plataforma elevadora en el acceso, rampas en PB y bordes antideslizantes adheridos a los escalones de la escalera principal.
Escaleras de la sede central: ▪ Pasamanos. ▪ Dimensión de los escalones: vertical y horizontal, que faciliten su utilización, por personas con movilidad reducida.	Las escaleras están dotadas de pasamanos. Las dimensiones de los escalones de la escalera central tienen su alzada de 16 cm, facilitando su circulación más liviana (2 cm menos que la altura máxima permitida de 18 cm).
Accesibilidad de los sanitarios de la sede central de la organización para las personas con movilidad reducida.	El Organismo cuenta con sanitarios que pueden ser utilizados por personas con capacidades diferentes. A su vez, el sanitario dispuesto para uso de personas con movilidad reducida o que requieran de silla de ruedas, se encuentra en el 10° piso, con acceso por ascensor.
Señalización en Braille y en formatos de fácil lectura y comprensión en el edificio de la sede central de la organización.	Los palieres de ascensores tienen señalética en braille indicando el nivel de piso, al igual que las botoneras de los ascensores, como sí también las puertas de los sanitarios indicando el género de los mismos.
Asistencia humana o animal y/u otras ayudas para una movilidad de calidad en el edificio de la sede central de la organización.	El personal de recepción y de seguridad del Organismo se encuentra presente durante las 24 hs. del día, ante la necesidad de asistencia a las personas que lo requieran.

✓ **ACCESIBILIDAD A LA INFORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Conceptos relevados	Comentarios
Pautas de Accesibilidad al Contenido de la página web de la organización (WCAG 2.0: Principios de Perceptibilidad, Operabilidad, Comprensibilidad y Robustez).	Para realizar las evaluaciones del cumplimiento de las Pautas de Accesibilidad Web se utilizan las guías y herramientas disponibles en el sitio https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-guias-y-herramientas-de-accesibilidad-web-0 . La Evaluación de Accesibilidad Web de la ONTI es utilizada para la valuación de los criterios de nivel AA, y se completa con la evaluación según las recomendaciones de la norma vigente, Disposición ONTI N.º 6/2019.



Ente Nacional Regulador del Gas

Documentos digitales (Word, Excel, Outlook, PowerPoint y PDF) producidos por la organización (Ej.: texto plano, descripción de gráficos y fotografías, incorporación de audios).	El Organismo utiliza las últimas versiones de los softwares de escritorio existentes en el mercado, lo que permite a los usuarios adaptar, en el momento de resultar necesario, sus documentos para convertirlos en accesibles para las personas con discapacidad.
Utilización de la lengua de señas, el Braille y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad, en sus relaciones oficiales.	No se han incorporado estos medios en las relaciones del Organismo.

✓ ACCESIBILIDAD AL EMPLEO LIBRE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Conceptos relevados	Comentarios
Consulta previa de los postulantes en el Registro de Postulantes con Discapacidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en los procesos de selección y concursos para la cobertura de vacantes, contrataciones de servicios personales, locación de servicios o de obra intelectual, bajo cualquier modalidad.	El Organismo no realiza concurso para la cobertura de vacantes.



CUPO LABORAL
RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL

✓ **NO DISCRIMINACIÓN**

Conceptos relevados	Comentarios
Actividades de sensibilización y/o capacitación relacionadas con la no discriminación respecto al derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género o su expresión.	En el Organismo se realizaron las actividades de sensibilización y capacitación obligatorias de la Ley Micaela, que aborda las temáticas expresadas.
Acciones de comunicación institucional relacionadas con la no discriminación, orientadas a difundir el compromiso de la organización en la materia.	No se han realizado acciones de comunicación institucional.

✓ **TERMINALIDAD EDUCATIVA Y CAPACITACIÓN**

Conceptos relevados	Comentarios
Personas aspirantes a los puestos de trabajo que no completaron su educación, en los términos del artículo 16 de la Ley N.º 26.206 de Educación Nacional.	Se permitió el ingreso del personal al Organismo sin compromiso de terminar sus estudios.

✓ **ASISTENCIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN**

Conceptos relevados	Comentarios
Instrumentación de medidas necesarias para una efectiva adaptación de los ingresantes a sus funciones de trabajo a través de asistencia técnica y acciones de capacitación.	Al momento del ingreso al Organismo a cada persona se le brindan dos capacitaciones esenciales: Microsoft Teams (plataforma utilizada para el acceso a chats, reuniones de video, almacenamiento de archivos e integración de aplicaciones), y sistema GDE. Asimismo, destinado al personal ingresante cada año se organiza un curso de conocimientos básicos de regulación del transporte y la distribución del gas natural en Argentina, destinado a capacitar en temas centrales para el Organismo.



✓ **PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Ocupación de personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal, en la organización.	Las personas con discapacidad ocupadas son las detalladas en el Anexo I.
Tercerización de servicios, cualquiera fuere la modalidad de contratación empleada, se encuentre o no comprendida en el Régimen del Decreto N.º 1023/01 y su normativa complementaria y modificatoria. Inclusión en los Pliegos de Bases y Condiciones Particulares, que el proponente deberá contemplar en su oferta la obligación de ocupar, en la prestación de que se trate, a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad del personal afectado a la organización.	Este requisito se incluye tanto en el Pliego de Bases y Condiciones Particulares, como también como requisito administrativo en el portal de compras y contrataciones COMPR.AR.
Reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad en la organización.	No hay reservas de puestos destinados a personas con discapacidad.
Otorgamiento de espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa a personas con discapacidad en concesión.	No hay espacios concesionados en el Organismo.
Condiciones edilicias que permitan el desplazamiento de personas con movilidad reducida en condiciones de seguridad para su desempeño, en la organización.	La auditoría efectuada en el año 2021 por el Área de Seguridad e Higiene, destinada a evaluar la observancia de lo dispuesto en el Decreto N.º 914/97 Sistema de Protección Integral de los Discapacitados y Ley N.º 962 (Accesibilidad Física para todos de CABA) arrojó como resultado que el cumplimiento del edificio de Sede Central alcanzaba el 71% y el edificio Anexo Tucumán un 65%. De acuerdo a lo relevado para el presente trabajo, en el período auditado no se avanzó con las adecuaciones necesarias para la regularización de los puntos pendientes surgidos de la auditoría realizada en el año 2021, argumentando la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales cuestiones estrictamente presupuestarias. No obstante ello, la Gerencia de Administración informó que se perfeccionarán algunas acciones de regularización relacionadas con las barandas de escaleras y rampas durante el presente trimestre.