



**UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA**

**INFORME UAI N.º 581**

**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/2024 al 30/Junio/2025. Al respecto, se efectuaron las revisiones de la información requerida a las Gerencias de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales (GRHyRI), Administración (GA) y Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicación (GTIC). 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). 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 once (11) agentes con CUD (4 Mujeres y 7 Hombres). Ello, representa un 2,11% del total del personal del Organismo que, al 30/Jun/2024, ascendía a 522 agentes. Por otra parte, en lo que respecta al cumplimiento de la Ley N.º 962-CABA, sobre Accesibilidad Física, el Área de Seguridad e Higiene informó la realización de una auditoría en el año 2025, obteniendo como resultado que el cumplimiento de todos los puntos requeridos en ambos edificios, según el marco de referencia, alcanzó un mayor porcentaje en comparación a la última auditoría llevada a cabo en el



## *Ente Nacional Regulador del Gas*

año 2021, debido a las mejoras y adecuaciones efectuadas con el Área de Mantenimiento, ambas Áreas dependientes de la Gerencia de Administración.

### ✓ *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. Por lo tanto, no se constataron cambios con relación a la auditoría anterior.

En 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. En lo que respecta a cumplimiento de la Ley N.º 962-CABA sobre Accesibilidad Física, la auditoría realizada por el Área de Seguridad e Higiene en el corriente año, en ambos edificios, dio como resultado un mayor porcentaje en comparación a la última auditoría llevada a cabo. 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.



**UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA**

**INFORME UAI N.º 581**

**CAPITAL HUMANO, DISCAPACITADOS Y CUPO LABORAL**

**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/2024 al 30/Junio/2025.

Para la realización de las tareas se requirió información a las Gerencias intervenientes, partiendo 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 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 N.º 659/2021 - Reglamentación de la Ley N.º 27.636.



## *Ente Nacional Regulador del Gas*

- Ley N.º 27.711/2023 - Certificado Único de Discapacidad (CUD).
- Decreto N.º 534/2023 - Reglamentación de la Ley N.º 27.711 sobre el CUD.

### **B.2.- Trabajo Realizado**

Se efectuó el requerimiento de información a las Gerencias de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales (GRHYRI) y de Administración (GA), mediante el ME-2025-87037063-APN-UAI#ENARGAS, como así también a la Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicación (GTIC), a través del ME-2025-87921230-APN-UAI#ENARGAS.

Las Gerencias dieron respuesta mediante ME-2025-91003817-APN-GA#ENARGAS (19/Ago), ME-2025-81590441-APN-GRHYRI#ENARGAS (20/Ago) y ME-2025-91507998-APN-GTIC#ENARGAS (20/Ago).

La tarea desarrollada por esta UAI consistió en:

- efectuar revisiones conceptuales respecto de la información remitida por las Gerencias intervenientes, 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. 1º del Decreto N.º 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/2025, en el marco de lo dispuesto por la Resolución N.º 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.º 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/2025.
- ✓ 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 Agosto de 2025.

### **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. 3º de la Ley N.º 22.431), que se encontraban vigentes al 30/Jun/2025.

Al respecto, se pudo verificar que se desempeñaban en el Organismo un total de once (11) agentes con CUD (4 Mujeres y 7 Hombres). Ello representa un 2,11 % del total del personal del Organismo que, al 30/Jun/2025, ascendía a 522 agentes. Asimismo, cabe mencionar que uno de los agentes con CUD (Leg. 556) ocupa un puesto jerárquico como responsable a cargo del Área de Seguimiento y Control de Gestión de la GRHyRI, representando el 1,25% sobre el total de agentes con puestos jerárquicos de la organización.

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 señaló que, en el período auditado, el Organismo no tuvo necesidad de contratar el servicio del “Programa de Inclusión Laboral: Empleo con Apoyo”, destinado a agentes del ENARGAS.

Por otra parte, en lo que respecta al cumplimiento de la Ley N.º 962-CABA, sobre Accesibilidad Física, durante el corriente año las Áreas de Mantenimiento y Seguridad e Higiene, dependientes de la Gerencia de Administración, trabajaron conjuntamente en un proceso de mejora continua de adecuaciones viables, y económicamente factibles, detectadas sobre la auditoría realizada en el año 2021. Sobre el particular, el Área de Seguridad e Higiene informó la realización de una auditoría en el año 2025, obteniendo como resultado que el cumplimiento de todos los puntos requeridos en ambos edificios, según el marco de referencia, alcanzó un mayor porcentaje en comparación a la última auditoría llevada a cabo en el año 2021, debido a las mejoras y adecuaciones efectuadas (Ver detalle en los Anexos II y III).



### **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 del personal. 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.

Sobre este tema en particular, cabe señalar que el Área de Recursos Humanos informó que durante el período sujeto a revisión el Organismo no contaba con personal travesti, transexual y transgénero. Por lo tanto, no se constataron cambios con relación a la auditoría anterior (Informe UAI N.º 558).

### **D.- OPINIÓN DEL AUDITADO**

El contenido del presente Informe fue puesto en conocimiento de las Gerencias de Administración y de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales, mediante ME-2025-98161813-APN-UAI#ENARGAS, a fin de que efectúen las consideraciones y comentarios que estimen corresponder.

Al respecto, dado que la Gerencia de Administración no emitió consideraciones sobre el particular, se entiende que comparte el contenido del presente Informe.

Por otra parte, la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales, mediante ME-2025-100453036-APN-GRHYRI#ENARGAS, con respecto del punto *C.1. Personas con discapacidad* aclaró que: El agente con CUD que ocupa un puesto jerárquico (Leg. 556) está a cargo del Área de Seguimiento y Control de Gestión de la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales. Ello así, como consecuencia de la modificación de estructura establecida mediante RESOL-2025-95-APN-DIRECTORIO#ENARGAS y la correspondiente designación a través de la RESOL-2025-103-APN-DIRECTORIO#ENARGAS. Asimismo, con relación a este punto, manifestó que el porcentaje de agentes con CUD que ocupa un puesto jerárquico asciende a 1,25%, conforme el cálculo de 1 (un) cargo ocupado por un trabajador con CUD sobre el total de cargos jerárquicos 80 (ochenta) que había ocupados al 30 de junio 2025”.

En virtud de ello, se tomó en consideración lo manifestado por la Gerencia rectificándose la dependencia del agente y corrigiéndose el error involuntario sobre el porcentaje de participación del personal jerárquico con CUD.



## *Ente Nacional Regulador del Gas*

No obstante, tales modificaciones no alteran las conclusiones arribadas en el presente.

### **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. En lo que respecta a cumplimiento de la Ley N.º 962-CABA sobre Accesibilidad Física, la auditoría realizada por el Área de Seguridad e Higiene en el corriente año, en ambos edificios, dio como resultado un mayor porcentaje en comparación a la última auditoría llevada a cabo. 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/2025**

<b>Legajo N.º</b>	<b>Tipo Contratación</b>	<b>Tipo Discapacidad</b>	<b>Certificado Fecha Emisión</b>	<b>Certificado Fecha Vto.</b>
231	Planta Permanente	Motora	22-12-2023	22-12-2028
260	Planta Permanente	Motora	23-02-2023	23-02-2033
293	Planta Permanente	Sensorial Auditiva	11-06-2020	11-06-2030
294	Planta Permanente	Sensorial Auditiva	15-04-2025	15-04-2026
556	Planta Permanente	Motora	22-04-2024	22-04-2029
625	Planta Permanente	Mental	18-04-2023	18-04-2033
828	Planta Permanente	Motora	16-12-2021	16-12-2026
958	Plazo Fijo	Sensorial Auditiva	07-07-2021	07-07-2026
992	Plazo Fijo	Motora	19-06-2025	20-05-2035
997	Plazo Fijo	Motora	30-08-2023	01-08-2033
1091	Plazo Fijo	Motora	12-06-2023	01-06-2028



**PERSONAS CON DISCAPACIDAD**  
**RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL**

✓ **PLANEAMIENTO Y ACCIONES**

<i>Conceptos relevados</i>	<i>Comentarios</i>
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: <i>Resolución Conjunta N.º 3/2021 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público y la Agencia Nacional de Discapacidad.</i>	Las denuncias se gestionan a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales, a través del Sector de "Capacitación y Organización". 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 AL EMPLEO LIBRE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

<i>Conceptos relevados</i>	<i>Comentarios</i>
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.



✓ **ACCESIBILIDAD FÍSICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

<i>Conceptos relevantes</i>	<i>Comentarios</i>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Elementos de comunicación horizontal y vertical accesibles y utilizables mediante elementos constructivos o mecánicos.</p>	<p>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.</p>
<p>Escaleras de la sede central:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pasamanos.</li><li>▪ Dimensión de los escalones: vertical y horizontal, que faciliten su utilización, por personas con movilidad reducida.</li></ul>	<p>Las escaleras están dotadas de pasamanos. La escalera de acceso a la Sede Central y de evacuación/emergencia cuenta con doble pasamanos. En el año 2025 se ha agregado un segundo pasamanos al tramo de escalera de uso público que se desarrolla entre la PB y el 1º subsuelo. En las dos rampas interiores se instalaron pasamanos.</p> <p>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).</p>
<p>Accesibilidad de los sanitarios de la sede central de la organización para las personas con movilidad reducida.</p>	<p>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 10º piso, con acceso por ascensor.</p> <p>Desde el mes de Julio 2024, se implementaron las diferentes acciones tendientes a mejorar la accesibilidad de los servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se modificó el encendido de la iluminación de los sanitarios y cocinas para que se accionen por sensor de movimiento, sin necesidad de alcanzar físicamente las teclas de encendido.</li><li>➤ Se agregaron secamanos eléctricos con accionamiento por sensor infrarrojo, en los sanitarios. Esto permite secarse las manos por proximidad sin necesidad de alcanzar físicamente las toallas de papel del dispensador.</li></ul>



	<p>➤ Se encuentra en proceso de compra griferías automáticas con sensor de movimiento infrarrojo, lo que permitirá acceder a todos los lavatorios de manos.</p> <p>Estas medidas redundan en mejoras de Higiene y Salubridad.</p>
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**

<i>Conceptos relevantes</i>	<i>Comentarios</i>
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 <a href="https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-guias-y-herramientas-de-accesibilidad-web-0">https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-guias-y-herramientas-de-accesibilidad-web-0</a> 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.
Documentos digitales (Word, Excel, Outlook, PowerPoint y PDF) producidos por la organización (Ej.: texto plano, descripción de gráficos y fotografías, incorporación de audios).	Las herramientas utilizadas por el Organismo para generar documentos digitales permiten generar documentos accesibles para las personas con discapacidad. Se subtitulan videos que se publican en la web institucional, por ejemplo: en los de campañas de monóxido de carbono se usa texto plano, se describen gráficos y fotografías en informes y documentos digitales.
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.



**CUPO LABORAL**  
**RELEVAMIENTO DE LA SITUACIÓN ORGANIZACIONAL**

✓ **NO DISCRIMINACIÓN**

<i>Conceptos relevados</i>	<i>Comentarios</i>
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, desde el año 2019.
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**

<i>Conceptos relevados</i>	<i>Comentarios</i>
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**

<i>Conceptos relevados</i>	<i>Comentarios</i>
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**

<p>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.</p>	<p>Las personas con discapacidad ocupadas son las detalladas en el Anexo I.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por personas con discapacidad en la organización.</p>	<p>No hay reservas de puestos destinados a personas con discapacidad.</p>
<p>Otorgamiento de espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa a personas con discapacidad en concesión.</p>	<p>No hay espacios concesionados en el Organismo.</p>
<p>Condiciones edilicias que permitan el desplazamiento de personas con movilidad reducida en condiciones de seguridad para su desempeño, en la organización.</p>	<p>La auditoría efectuada en el año 2025 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-CABA (Accesibilidad Física) arrojó como resultado que el cumplimiento del edificio de Sede Central alcanzaba el 76%, y el edificio Anexo Tucumán un 70%. Mientras que la auditoría llevada a cabo en el año 2021 dio un resultado en el edificio de Sede Central del 71% y edificio Anexo Tucumán un 65% de cumplimiento.</p> <p>En conclusión, se observan mejoras y adecuaciones ante los hallazgos encontrados. Sin embargo, se continúan las tareas de adecuación y el trabajo en conjunto con el Área de Mantenimiento, buscando así dar cumplimiento a todos los puntos requeridos según el marco de referencia.</p>