



Auditoría General de la Nación

INFORME DE AUDITORÍA

**“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal.
Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento
implementado por la AFIP para la contratación, designación y
selección del personal”.**

**ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE
INGRESOS PÚBLICOS**



Auditoría General de la Nación

INDICE

1. OBJETO	1
2. OBJETIVOS.....	1
3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA	2
4. ACLARACIONES PREVIAS.....	5
4.1. Facultades del Administrador Federal de Ingresos Públicos.....	5
4.2. Convenios Colectivos de Trabajo	5
4.3. Política de dotación personal	6
4.4. Conflicto de intereses y situaciones contrarias a los valores de AFIP	12
4.5. Evolución de dotación de personal por el período 2017/2019	13
4.6. Restricciones especiales para contratar personal en el Sector Público Nacional.....	15
4.7. Decreto 36/2019	15
5. HALLAZGOS	17
5.1. Planificación institucional de la gestión de dotación de personal	17
5.2. Detección de necesidades de personal	28
5.3. Proceso de selección de personal.....	32
5.4. Evaluación de resultados de la implementación del PAD y los procesos de ingresos de personal ejecutados.....	37
5.5. Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN).	39
6. RECOMENDACIONES.....	40
6.1. Planificación institucional de la gestión de dotación de personal	40
6.2. Detección de necesidades de personal	41
6.3. Proceso de selección de personal.....	41
6.4. Evaluación de resultados de la implementación del PAD y los procesos de ingresos de personal ejecutados.....	43
7. CONCLUSIÓN	44
Anexo 1 Comentarios de la ARCA	47
Anexo 2 Análisis de los Comentarios de la ARCA.....	59

SIGLARIO

AEFIP: Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos.

AF: Administrador/a Federal.

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos.

AGN: Auditoría General de la Nación.

APN-PTE: Administración Pública Nacional – Presidencia de la Nación.

ASPA: Aplicación para la Selección de Personal en la AFIP

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo.

CGR: Cargo de Gestión Recursos.

Dec. Adm.: Decisión Administrativa.

DI EDRH: Dirección de Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos.

DI INIT: Dirección de Integridad Institucional.

DI PERS: Dirección de Personal

Disp.: Disposición.

DGA: Dirección General de Aduanas.

DGI: Dirección General Impositiva.

DNU: Decreto de Necesidad y Urgencia.

DV PEPR: División Programación y Evaluación Presupuestaria.

EE: Expediente electrónico.

GDE: Gestión documental electrónica.



Auditoría General de la Nación

Inst. Gral.: Instrucción General.

PAD: Plan Anual de Dotaciones.

PE: Plan Estratégico.

PEN: Poder Ejecutivo Nacional.

PGA: Plan de Gestión Anual.

POA: Plan Operativo Anual.

Res.: Resolución.

SARHA: Sistema de Administración de Recursos Humanos de la AFIP.

SDG ASJ: Subdirección General de Asuntos Jurídicos.

SDG AUI: Subdirección General de Auditoría Interna.

SDG PLA: Subdirección General de Planificación.

SDG RHH: Subdirección General de Recursos Humanos.

SDG SEC: Subdirección General de Servicios al Contribuyente.

SIGEN: Sindicatura General de la Nación.

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público.

SUPARA: Sindicato Único del Personal Aduanero de la República Argentina.



Auditoría General de la Nación

INFORME DE AUDITORÍA

ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS

**Al Señor Director Ejecutivo de la
AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO
Dr. Juan Alberto PAZO
Hipólito Yrigoyen N° 370 – 1er Piso
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
S. / D.**

En virtud de las funciones establecidas por el artículo 85 de la Constitución Nacional y en uso de las facultades conferidas por el artículo 118 de la Ley 24.156, de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional, la AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN (AGN) procedió a efectuar una auditoría en el ámbito de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), con el objeto que se detalla en el punto 1.

1. OBJETO

“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”.

2. OBJETIVOS

Se plantean como objetivos de la presente auditoría, evaluar si:

- Los procesos concursales, de selección y designación de personal, y los procedimientos implementados por la AFIP para la contratación, selección y

designación del personal, permiten conducir la gestión en la materia hacia un desempeño eficaz.

- Se han implementado las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019.

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

a) La auditoría fue desarrollada de conformidad con las normas aprobadas por la AGN mediante Res. 26/15 -Normas de Control Externo Gubernamental-, Res. 186/16 -Normas de Control Externo de la Gestión Gubernamental -respecto del primer objetivo enunciado en 2.- y Res. 187/16 -Normas de Control de Cumplimiento Gubernamental -respecto del segundo objetivo enunciado en 2.-, dictadas en virtud de las facultades conferidas por la Ley 24.156, artículo 119 inciso d), aplicándose los siguientes procedimientos:

- Relevamiento normativo.
- Revisión de la estructura orgánica funcional.
- Relevamiento de la planificación institucional.
- Consideración de antecedentes de evolución de la dotación de personal.
- Identificación de los principales sistemas informáticos.
- Relevamiento y análisis de la información del Sistema de Administración de Recursos Humanos de la AFIP (SARHA) y de la Aplicación para la Selección de Personal en la AFIP (ASPA).
- Revisión y análisis por muestreo de los antecedentes de los ingresos de personal producidos en los ejercicios 2017/2019.
- Relevamiento de la implementación del Decreto 36/2019.



Auditoría General de la Nación

- Análisis del informe de auditoría sobre “*Gestión de Recursos Humanos Selección de Personal CGR 17/2020*” y el correspondiente descargo de las dependencias cuya actividad fue auditada, emitido por la Subdirección General de Auditoría Interna (SDG AUI) de la AFIP.

Se ha adoptado, como período base de evaluación, a los ejercicios 2017 a 2019.

Las tareas de campo han sido desarrolladas dentro del período del 12 de febrero de 2021 al 28 de noviembre de 2024.

- b)** A los efectos del examen que implica el primer objetivo enunciado en **2.**, se determinó un “*enfoque a procesos*”, procurando la comprensión de los procesos y procedimientos implementados por la AFIP para la selección, contratación y designación de personal externo, que permitan conducir la gestión en la materia hacia un desempeño eficaz. Adicionalmente, se consideró el cumplimiento de la normativa vigente que, durante el período base de revisión, era de aplicación.

La auditoría realizada incluyó, en cuanto fue pertinente, el análisis de información procesada por los sistemas informáticos utilizados en el ámbito de la AFIP relacionada con el objeto de auditoría. Las tareas no incluyeron la revisión del correcto funcionamiento de dichos sistemas, en cuanto a los programas de computación diseñados, la lógica de los lenguajes empleados, las medidas de seguridad implementadas y la configuración del equipamiento.

Por su parte, respecto del segundo objetivo enunciado en **2.**, se buscó tomar conocimiento de las acciones ejecutadas por la entidad auditada para dar cumplimiento a las prescripciones del Decreto 36/2019.

- c)** En el marco de lo enunciado en los apartados precedentes y como criterios de evaluación, se consideraron las decisiones del organismo incluidas en los planes institucionales, relacionadas con el objeto de auditoría por el período seleccionado, en pos del desarrollo eficaz de su gestión. Ello enmarcado en los lineamientos para la planificación establecidos

en la Disp. 42/2009 AFIP (modificado por Disp. 04/2013 SDG PLA y complementada por Inst. Gral. 01/2013 SDG PLA).

En cuanto a aspectos de control interno, constituyen un estándar de aplicación obligatorio para el organismo las Normas Generales de Control Interno dictadas por la Sindicatura General de la Nación (SIGEN) -Res. SIGEN 172/2014-, por ser la AFIP una entidad del Sector Público Nacional enmarcada en la Ley 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional, en su artículo 8°.

En los apartados 4.1. a 4.4. y 4.6. del presente informe, se enuncian las normas de aplicación en los procesos y procedimientos sujetos a revisión que fueron consideradas.

Por otra parte, el Decreto 36/2019 prescribió distintas obligaciones en materia de revisión de designaciones de personal, que en el apartado 4.7. se indican, para las autoridades responsables de Ministerios, Secretarías, Organismos Descentralizados, Empresas y Sociedades del Estado de la Administración Pública Nacional.

- d)** Cabe señalar que la fase de planificación y, parcialmente, la de ejecución de las tareas de la presente auditoría se desarrollaron en el contexto de pandemia imperante con motivo del COVID-19, por la cual el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) emitió diversos Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU) a los cuales la AGN adhirió.

Por tal motivo, los trabajos necesarios para la emisión del presente informe se efectuaron, parcialmente, de manera remota y en forma presencial.

- e)** El proyecto de informe fue comunicado al auditado para que formule las observaciones y/o comentarios que estime pertinentes (cfr. Res. 77/02-AGN, Art. 22), habiéndose recibido los comentarios de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) que han sido incorporados como Anexo 1 al presente, encontrándose el análisis de los mismos como Anexo 2 al presente (cfr. Res. 77/02-AGN, Art. 23). Se procedió a la actualización del apartado 5.5. del proyecto oportunamente



Auditoría General de la Nación

remitido, con motivo de la emisión de dictamen del servicio jurídico de la entidad tal fuera recomendado por esta AGN, sin haber implicado otras modificaciones.

4. ACLARACIONES PREVIAS

4.1. Facultades del Administrador Federal de Ingresos Públicos

El Administrador Federal (AF), en orden a lo prescripto por el Decreto 618/1997, en su artículo 6º, posee facultades de organizar y reglamentar el funcionamiento interno del organismo en sus distintas facetas, que en cuanto al objeto de auditoría pueden enunciarse:

- administración de personal,
- negociación colectiva de trabajo con las entidades gremiales,
- dictado de los reglamentos de personal que no se encuadren en negociaciones colectivas de trabajo, o que correspondan a niveles jerárquicos,
- designación de personal con destino a la planta permanente o transitoria,
- promoción, sanción y disposición de bajas,
- contrataciones de personal para labores estacionales, extraordinarias o especiales,
- administración del presupuesto de la entidad.

Por su parte, el Decreto 1399/2001, en su artículo 2º, otorgó al AF “*amplias facultades*” para determinar la planta de personal, su distribución y la asignación de dotaciones a las distintas unidades del organismo.

4.2. Convenios Colectivos de Trabajo

La relación de la entidad con su personal –exceptuado el jerárquico- se encuentra reglado por dos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT): CCT 56/92 aprobado por Laudo 16/92 -

Sindicato Único del Personal Aduanero de la República Argentina (SUPARA) y CCT aprobado por Laudo 15/91 - Asociación Empleados Fiscales e Ingresos Públicos (AEFIP).

En tal sentido lo prescribió el Decreto 1399/2001, en su artículo 17, estableciendo como supletoria a la Ley de Contrato de Trabajo y sus normas complementarias.

Los CCT 56/92 Laudo 16/92 (SUPARA) y CCT aprobado por Laudo 15/91 (AEFIP) - artículos 9º y 3º respectivamente- establecieron los tipos de relación laboral:

- **Personal Permanente:** Para acceder a tal condición se determinó un período de prueba de 3 meses de servicios efectivos. Al personal proveniente de Empresas del Estado, Organismos o dependencias de la Administración Pública Nacional, sin que mediare interrupción de servicios, no se le exigía un período de prueba ni antigüedad para el usufructo de cualesquiera de los derechos.
- **Personal contratado:** La AFIP podía contratar personal por tiempo determinado - prestación de servicios de carácter transitorio-, ante demandas funcionales extraordinarias, con un cupo hasta el 2% de la dotación de planta permanente. La reglamentación a que estaba sujeta la relación laboral de este personal, fue dictada por AFIP, con conocimiento de las entidades sindicales.

4.3. Política de dotación personal

a) Proceso Integral de Nivelación de Planta: La Disp. 393/2016 AFIP (modificada por Disp. 269/2018 AFIP) -con vigencia a partir del 01/11/2016- estableció lo que ha denominado “*Proceso Integral de Nivelación de Planta*”, con el objeto propuesto de lograr de manera paulatina la adecuación de la planta de personal de la AFIP a las necesidades del servicio, en concordancia con las acciones y tareas de cada una de las áreas que integraban la organización.

Tal proceso fue definido como un conjunto de acciones y actividades de relevamiento de información, análisis, planificación, diseño e implementación de políticas de movilidad interna, reclutamiento externo, capacitación inicial y asistencia laboral, a cargo de la



Auditoría General de la Nación

Subdirección General de Recursos Humanos (SDG RHH) -con facultad de dictar las normas complementarias, aclaratorias o de procedimiento-.

A partir de ello, la entidad planteó que se pretendía promover la efectividad de los procesos de selección del nuevo personal, con acciones de planificación que permitían atender las necesidades manifestadas por las distintas áreas.

El “Proceso Integral de Nivelación de Planta” contempla los siguientes aspectos:

PROCESO INTEGRAL DE NIVELACIÓN DE PLANTA EN LA AFIP							
1. PLAN ANUAL DE DOTACIONES							
RELEVAMIENTO DE PLANTA						FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE DOTACIONES	
DEPENDENCIAS		SUBDIRECCIONES GENERALES		SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RRHH		SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RRHH	ADMINISTRADOR FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS
Informe de Necesidades de Personal	Informe de Personal con Perfil / Desempeño no acorde a la Dependencia	Análisis crítico de los Informes de su Jurisdicción	Informe Consolidado de Necesidades de la Jurisdicción	Mapa General de Necesidades de Dotación	Informe sobre Necesidades de Asistencia Laboral	Proyecto de Plan Anual de Dotación	Plan Anual de Dotación Aprobado
2. MECANISMO DE MOVILIDAD INTERNA							
INICIO DEL PROCESO		PERSONAL ALCANZADO			REASIGNACIÓN DE PERSONAL A SU PEDIDO		
Convocatoria Interna para rotación de personal en áreas y/o puestos críticos	Presentación espontánea	Planta permanente (agentes interesados en intercambio voluntario de área y/opuesto de trabajo)	Quienes cumplan los requisitos especificados en la búsqueda	Antigüedad mínima: 3 años en el área de revista actual	Necesidades de Refuerzo de Dotación (transitorio o definitivo)	Orden de prioridad para cobertura de vacantes	Proceso de reasignación de personal
3. INCORPORACIÓN DE PERSONAL							
ASPA (*)	PRESELECCIÓN			EVALUACIÓN	SELECCIÓN		
Antecedentes personales y laborales de postulantes – Acceso “web”	Antecedentes del ASPA	Mínimo 3 postulantes por puesto	Nómina Preseleccionados para Dirección de Integridad Institucional	Conocimientos, idiomas extranjeros y/u otras habilidades - Aspectos cognitivos y actitudinales - Entrevista	Nómina de los postulantes aprobados en evaluación, ordenados en forma decreciente - Informe de la Dirección de Integridad Institucional	Nómina confirmada por Administrador Federal	Ingreso: Etapa de inducción en el organismo - Período de prueba de 3 meses
4. PROGRAMA DE ASISTENCIA LABORAL							
DEFINICIÓN				FINALIDAD			
Acciones o medidas para atender la situación laboral de agentes cuyos perfiles y/o desempeño, a criterio de sus jefaturas, no se ajustan a los requerimientos del sector.				Brindar asistencia a las áreas y a los agentes para comprender y mejorar su situación laboral y favorecer el funcionamiento organizacional.			

(*) APLICACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN AFIP

Fuente de información: Disp. 393/2016 AFIP y modificatorias.

Es dable mencionar que la SDG RHH, en uso de las facultades delegadas, dictó las Instrucciones Generales 01/2017, 01/2018 E y 03/2018 E realizando precisiones sobre procedimientos y metodologías para la aplicación de la presente normativa.

b) Lineamientos en materia de ingreso, distribución y movilidad del personal: Es relevante mencionar que la Disp. 393/2016 AFIP y mod., estableció distintos lineamientos para la planificación de las acciones, los procesos de selección y distribución de personal tendientes a atender las necesidades de recursos humanos en sus dependencias, entre los que cabe específicamente transcribir los siguientes:

- Las incorporaciones por año calendario no podrán exceder al número de bajas que se hayan producido durante el ejercicio anterior inmediato.
- Todo requerimiento que implique un incremento al límite indicado deberá ser debidamente fundado y expresamente autorizado por el AF.
- La cobertura de puestos especializados, técnicos o profesionales, se efectuará prioritariamente a través de mecanismos de movilidad interna.
- Se recurrirá a procesos de reclutamiento externo para la cobertura de puestos de baja especificidad o para posiciones especializadas que no puedan ser atendidas con personal de planta.
- Se pondrá especial atención en dar cumplimiento a la legislación vigente en cuanto hace al acceso al empleo por parte de personas con discapacidad.

c) Plan anual de dotaciones (PAD): Tal lo detallado en el cuadro incluido en el apartado a), la normativa establecía las instancias del relevamiento de necesidades de personal -en dos



Auditoría General de la Nación

tipos de procedimientos: “General”¹ o “Abreviado de Actualización”²-, y los informes a emitir como sustento de la elaboración del PAD por la SDG RHH y su aprobación por el AF.

Asimismo, determinó como contenido: el número de incorporaciones externas autorizadas para el año siguiente -sin superar las bajas del año anterior, pudiendo existir modificaciones en razón a restricciones presupuestarias o de gestión justificadas-, los mecanismos de cobertura previstos -incluyendo los procesos de movilidad interna que se proyecten-, y el porcentaje de ingresos externos que se destinara a procesos de rotación en áreas críticas definidas por la AFIP.

La Disp. 393/2016 AFIP en su Anexo II, ítem 3, estableció que una parte del personal ingresante se destinaría a favorecer la rotación en puestos de áreas críticas, las que inicialmente se consideraron: a) la División Contacto AFIP (*Call-Center*) de la Subdirección General de Servicios al Contribuyente (SDG SEC); b) las áreas de atención al público en Agencias y Distritos de todo el país; c) aquellas Aduanas así definidas por su criticidad; y d) toda otra área/puesto que la AFIP indicara como tal en el PAD de un ejercicio dado.

Es dable destacar la relevancia que poseía el PAD en el marco del Proceso Integral de Nivelación de Planta establecido por la Disp. 393/2016 AFIP, por cuanto ocurrida la aprobación del AF, la SDG RHH ponía en marcha los distintos procesos que conducían a la cobertura de las necesidades detectadas, con ajuste a los procedimientos que se definieron en los Anexos II (Mecanismos de Movilidad Interna), III (Reclutamiento Externo) y IV (Asistencia Laboral) de esta misma norma (Anexo I, 2.3 y Flujogramas aprobados por artículo 4°).

d) Modalidades para la cobertura de necesidades de personal

¹ Se considera Procedimiento General al relevamiento de planta realizado por las áreas competentes, compilando la información producida por cada sector para identificar las necesidades de planta -Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH pto. 2.-

² El Procedimiento abreviado de actualización toma como base la información recopilada en relevamientos de planta anteriores. Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH pto. 3.-

- **Movilidad interna:** Cobertura de puestos especializados, técnicos o profesionales, prioritariamente, a través de mecanismos de movilidad interna, promoviendo el desarrollo del personal.
- **Reclutamiento externo - Incorporación de personal:** Reclutamiento externo para la cobertura de puestos de baja especificidad o para posiciones especializadas que no pudieran ser atendidas con personal de planta, según mecanismo de selección de postulantes establecido en la Disp. 393/2016 AFIP y mod., Anexo III.

El personal seleccionado por esta modalidad de cobertura, revestía durante un plazo de 3 meses en carácter de prueba, conforme lo establecido por los CCT -artículo 9° a.2) CCT 56/92 Laudo 16/92 y artículo 3° a) 2. CCT Laudo 15/91, “*Personal Permanente*”-.

El referido mecanismo de selección contemplaba que, a partir de la información del ASPA -que receptaba, vía página Web de la entidad, los antecedentes personales y laborales de los postulantes-, y de los requisitos de búsqueda, se practicara una preselección para ejecutar procedimientos de evaluación (prueba cognitiva y actitudinal, evaluación técnica y entrevista), selección, y designación e ingreso del personal.

Es relevante mencionar que los postulantes integrantes de la nómina de aprobados que no hubieran sido seleccionados en una convocatoria, permanecían en un registro especial por 180 días pudiendo durante tal plazo ser convocados para la cobertura de vacantes que eventualmente se produjeran en cargos del perfil respectivo.

- **Contratación por plazo fijo:**
 - **Disp. 400/2013 AFIP:** contratos a plazo fijo contemplados en los CCT (ver 4.2.), prescribiendo que eran de aplicación las condiciones establecidas en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y sus modificatorias, artículos 90 y 93 a 95



Auditoría General de la Nación

y concordantes, y aprobando un Modelo de Contrato -sujeto a adecuaciones que determinase la SDG RHH-.

- **Disp. 09/2019 AFIP:** nueva modalidad especial de incorporación de personal, integrada a las ya establecidas por las Disps. 400/2013 y 393/2016 AFIP, prescribiéndose el régimen de contratación de la primera de ellas y la metodología de selección del referido Anexo III de la segunda.

A partir de esta modalidad se buscó un mecanismo por la incorporación inicial de personal bajo contrato a plazo fijo, por períodos variables y con un plazo máximo de dos años, para su posterior ingreso a la planta permanente en la medida en que los nuevos métodos, procesos, rutinas y protocolos se asimilaran como tareas normales y habituales en el organismo (artículo 2°).

Cabe mencionar que las evaluaciones y/o informes que produjeran las jefaturas respectivas suplirían la exigencia del período de prueba establecido en los CCT para el ingreso a planta permanente (artículo 3°).

Durante el 2019, la AFIP, enmarcando en acuerdos celebrados con AEFIP y SUPARA, dispuso que agentes con contratos de plazo fijo fueran incorporados a nuevas categorías laborales para el ingreso a la entidad.

e) Protección integral de las personas con discapacidad: La Ley 22.431, del Sistema de protección integral de las personas discapacitadas, en su artículo 8°, estableció un cupo para personas discapacitadas, que reunieran condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal -personal de planta efectiva y contratados cualquiera sea la modalidad-, para lo cual debían prioritariamente reservarse las vacantes que se produjeran.

En tal sentido, la Disp. 461/2016 AFIP estableció la denominada “*Política de inclusión e integración laboral de personas con discapacidad*”, reservando un cupo no inferior al 4% de las vacantes a ser cubiertas cada año para ser ocupadas con personas con discapacidad -

aspecto contemplado, también, en los lineamientos en materia de ingreso de la Disp. 393/2016 AFIP (ver 4.3.b)-

4.4. Conflicto de intereses y situaciones contrarias a los valores de AFIP

La Disp. 86/2018 AFIP aprobó el Código de Ética de la AFIP, exponiendo como propósito salvaguardar, promover y fortalecer su cultura de integridad e incrementar la percepción de la sociedad respecto de la valoración que el organismo otorga a la conducta ética de sus empleados.

En dicho marco, en su capítulo V, estableció que *“...habrá conflicto de intereses cuando se pudieran contraponer en una misma situación los intereses del Organismo con los intereses personales, profesionales o económicos de los funcionarios, de su grupo familiar, sociedades comerciales o terceros con ellos relacionados, de modo tal que los últimos pudieran influir en el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades...”*

La Disp. 200-E/2017 AFIP, al crear la Dirección de Integridad Institucional (DI INIT), expuso que ella poseía como finalidad procurar, preservar, promover y fortalecer la cultura de la integridad, atendiendo la prevención e investigación de las conductas que resultaran contrarias a los valores, deberes y pautas de comportamiento ético.

La Disp. 19/2019 AFIP (22/01/2019) incorporó al Anexo III *“Proceso integral de nivelación de planta en la AFIP - Incorporación de personal”* de la Disp. 393/2016 AFIP y mod. el punto 2.5 por el cual se estableció que la Dirección de Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos (DI EDRH) remita la nómina de candidatos preseleccionados a la DI INIT para su intervención a los fines de prevenir situaciones de conflictos de intereses o contrarias a los valores y principios sostenidos por la entidad, determinando si existen postulantes que presentan aspectos que impidan su continuidad en el proceso de selección u observaciones que deban ser subsanadas sobre la base de las previsiones contenidas en el citado Código de Ética de la AFIP.



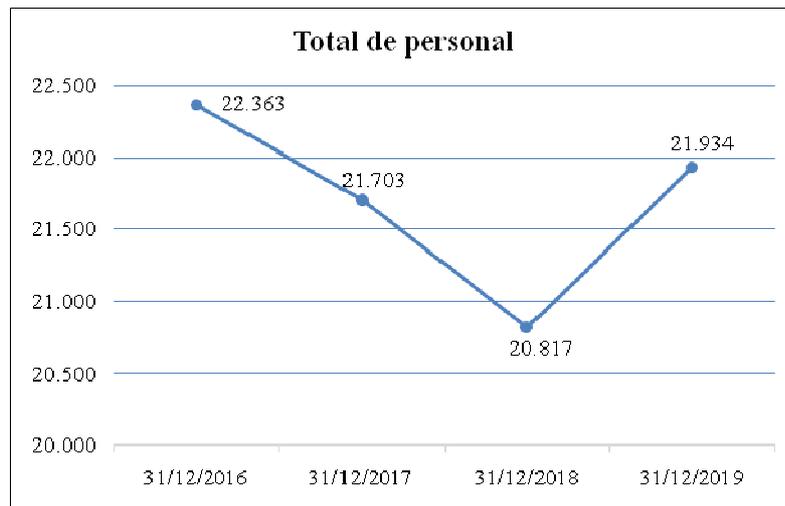
Auditoría General de la Nación

Dicha Disp. 19/2019 AFIP prescribió otra instancia de intervención de la DI INIT en el proceso de selección, pero respecto de la nómina de los postulantes ya aprobados elaborada por la DI EDRH, a efectos de evaluar circunstancias que en un análisis previo no fueran conocidas y de verificar la regularización de las observaciones identificadas en tal oportunidad, como última instancia, con anterioridad a la resolución definitiva de la designación de agentes.

Asimismo, incorporó la facultad de la DI INIT para practicar evaluaciones de su competencia, en base a criterios de riesgo, en el marco del proceso de confirmación de cargos, propiciando, en su caso, la “cancelación de la designación”.

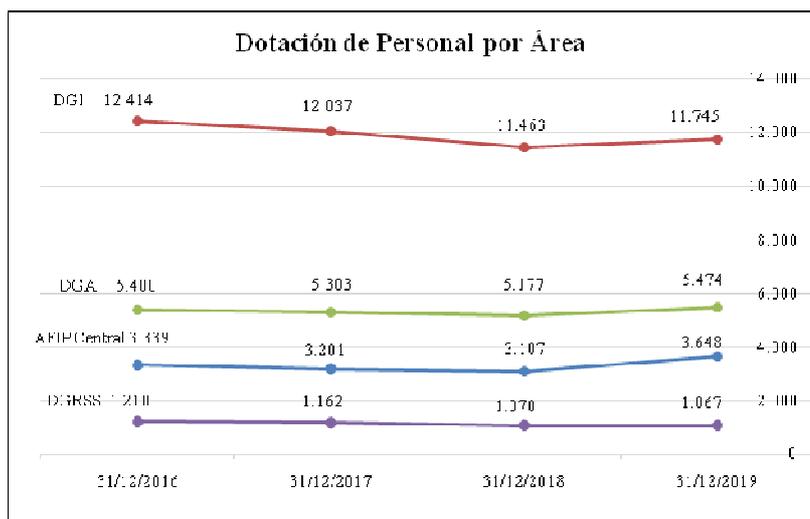
4.5. Evolución de dotación de personal por el período 2017/2019

a) Dotación de Personal: Según el Informe “Evolución de Dotación” elaborado por la Dirección de Personal (DI PERS) -2017/2019-, la dotación de personal de la AFIP ha poseído el siguiente comportamiento:



Fuente de datos: Evolución de Dotación (DI PERS) 2017/2019

Dotación por AFIP central y Direcciones Generales



Fuente de datos: Evolución de Dotación (DI PERS) 2017/2019

b) Movimientos anuales en la Dotación de Personal (2017/2019):

Ingresos de personal

INGRESOS DE PERSONAL				
Personal por Convenio	2017	2018	2019	Total
Planta Permanente - Convenio Colectivo de Trabajo	19	43	797	859
Contrato a Plazo Fijo - Disp. 400/2013 AFIP (1)	10	78	453	541
Contrato Plazo Fijo - Disp. 09/2019 AFIP (2)	0	0	490	490
Autoridades Superiores	2	3	7	12
Comisionados y Adscriptos	0	2	0	2
Total ingresos por período	31	126	1747	1904
	1%	7%	92%	100%

(1) Ingreso a Planta Permanente en el marco de la suscripción de las Actas Acuerdo 11/2019 SUPARA y 13/2019 AEFIP (336 pases a Planta Permanente)

(2) Ingreso a Planta Permanente por aplicación de los artículos 1° y 2° de la Disp. 09/2019 AFIP (489 pases a Planta Permanente)

Fuente: Informes de Evolución de Dotación –DI PERS (2017/2019)



Auditoría General de la Nación

Bajas de personal

BAJAS DE PERSONAL				
Personal por Convenios	2017	2018	2019	Total
Planta Permanente - Convenio Colectivo de Trabajo	682	973	599	2.254
Contrato a Plazo Fijo - Disp. 400/2013 AFIP	5	30	24	59
Contrato a Plazo Fijo - Disp. 09/2019 AFIP	0	0	1	1
Autoridades Superiores	2	6	5	13
Comisionado y Adscriptos	2	3	1	6
Total	691	1.012	630	2.333
	30%	43%	27%	100%

Fuente: Informes de Evolución de Dotación -DI PERS (2017/2019)

4.6. Restricciones especiales para contratar personal en el Sector Público Nacional

- a) La Dec. Adm. 12/2017, en su artículo 9º, estableció que “... *las Jurisdicciones y Entidades dependientes del PEN no podrán efectuar contrataciones encuadradas en el artículo 9º del Anexo de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 o cualquier otra modalidad contractual prevista en la Ley de Contrato de Trabajo o estatutos especiales, que superen la cantidad existente al 31 de diciembre de 2016...*” (el subrayado es incorporado).

Tal lo expuesto en el apartado **4.5.a)**, el total de la dotación al 31/12/2016 era de 22.363 y durante el 2017 se produjeron 31 altas, en concordancia con lo establecido en la normativa vigente, siendo al cierre de este ejercicio el total inferior al del precedente, el cual era de 21.703 agentes.

- b) El Decreto 632/2018 dispuso la prohibición de efectuar nuevas designaciones o contrataciones de personal en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), exceptuando expresamente, en su artículo 1º, a la AFIP.

4.7. Decreto 36/2019

El Decreto 36, del 14/12/2019, refiriendo en su considerando a la Ley 25.164 -*Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional*-, la Ley 24.185 -*Convenciones Colectivas de Trabajo APN*-, el Decreto 214/2006 -*Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN*-, y

el Decreto 2098/2008 y sus mod. -*Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)*-, instruyó a los Ministros y Secretarios de la Presidencia, Autoridades Superiores de organismos descentralizados, Empresas y Sociedades del Estado de la Administración Pública Nacional, a revisar:

- Los procesos concursales y de selección de personal en cualquier instancia en que se encontraran a fin de analizar su legalidad, y en particular el cumplimiento y pertinencia de los requisitos previstos para el cargo concursado merituando los antecedentes presentados por los postulantes -plazo de cumplimiento: no mayor a 6 meses computados desde la vigencia del Decreto (artículo 4° -prorrogado hasta el 15/10/2020³)-.
- Las designaciones efectuadas por procesos concursales de personal durante los últimos DOS (2) años computados desde la vigencia del Decreto, con el propósito de analizar su legalidad, y en particular el cumplimiento y pertinencia de los requisitos previstos para el cargo concursado, y los antecedentes presentados por los postulantes -plazo de cumplimiento: no mayor a 3 meses computados desde la vigencia del Decreto (artículo 5° - prorrogado hasta el 15/10/2020³)-.
- Las contrataciones de personal efectuadas en dichos Ministerios u organismos, durante los últimos 3 años computados desde Decreto, con el propósito de analizar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos el Anexo de la Ley 25.164, en su artículo 9°, y en el Decreto 1109/2017, merituando las necesidades de servicio para su contratación (artículo 7°).

Adicionalmente, en su artículo 6° estableció que en caso de detectarse irregularidades, omisiones o vicios identificadas en las revisiones de los artículos 4° y 5°, y que implicaran la nulidad de los procesos de selección y/o de las designaciones efectuadas, se habría de proceder de conformidad con la Ley 19.549 en sus artículos 17 y 18 (revocación de acto nulo y revocación de acto regular), o el Anexo de la Ley 25.164, artículo 6°, y su Decreto Reglamentario (declaración de nulidad de designaciones).

³Por Decreto 564/2020.



Auditoría General de la Nación

La autoridad de aplicación en materia de empleo público fue facultada para dictar las normas reglamentarias, interpretativas y complementarias del Decreto. Adicionalmente, se estableció que las autoridades responsables de las revisiones debían reportar los avances de las acciones instruidas, efectuando un informe sobre la oportunidad, mérito y conveniencia de los cargos autorizados a concursar y los contratos celebrados (artículo 8°).

5. HALLAZGOS

5.1. Planificación institucional de la gestión de dotación de personal

a) Plan Estratégico (PE) y Plan de Gestión Anual (PGA):

i. El Plan Estratégico (PE) es concebido por la entidad como una herramienta de gestión para contribuir a mejorar su desempeño, definiendo sus objetivos prioritarios, orientando sus principales operaciones y estableciendo los indicadores de desempeño que faciliten la construcción y medición del horizonte de acción. Pretende así que ese plan se convierta en un instrumento de apoyo y guía para la toma de decisiones en los distintos niveles de la institución⁴.

La entidad no contaba con PE vigente para los ejercicios 2017 y 2018, elaborado en el marco de lo prescripto por las Disps. 42/2009 AFIP y 04/2013 SDG PLA.

Con posterioridad, el nuevo PE 2019-2023 (modificado, posteriormente, por PE 2021-2025), dentro el objetivo: *“Incrementar la capacidad operativa”*, definió, como estrategia de especial relevancia para la presente revisión, *“gestionar mecanismos objetivos y transparentes de ingreso y evaluación, en base a méritos e integridad”*, realizando las siguientes definiciones:

“Una gestión transparente fortalece la confianza de los ciudadanos en el funcionamiento del orden democrático y sus instituciones y, consecuentemente, promueve el cumplimiento voluntario de las obligaciones”.

⁴ Fuente: <https://www.afip.gob.ar/institucional/plan-estrategico-gestion/>

“El mérito será el aspecto central y diferencial a ser considerado en los procesos de selección externa, evaluación y promoción”.

“Potenciaremos el crecimiento de nuestro personal mediante la capacitación, el desarrollo de carrera y el incentivo al cumplimiento de objetivos”.

“Desde el momento mismo de su incorporación a nuestra Institución capacitaremos al personal en la observancia de los valores que deben orientar el ejercicio de la función pública”.

ii. La AFIP considera al plan de gestión como un instrumento importante para dar orientación y cohesión a las acciones de la administración tributaria, mediante el cual se planifica la organización de las actividades a corto, mediano y largo plazo⁵.

El Plan de Gestión (PGA) 2017, que estableció un conjunto de *“Líneas de gestión”* como continuación de las desarrolladas para el ejercicio 2016, en cuanto a la dotación de personal sólo contemplaba, parcialmente, los siguientes aspectos:

- Lineamiento: *“Se fortalecerán las capacidades de liderazgo y gestión de las jefaturas intermedias.”*
- Indicador de *“Soporte de gestión”*: Nivel de satisfacción con el personal ingresantes: 80% (Grado de satisfacción que sienten las áreas del organismo con el desempeño del personal ingresante en sus sectores de trabajo).

El PGA 2018, que contemplaba la iniciativa *“Formulación del nuevo Plan Estratégico AFIP”*, en cuanto a la materia incorporó la *“Adecuación del perfil de los Recursos Humanos a la dirección estratégica de la AFIP”*.

El PGA 2019, en relación al objetivo estratégico referido en el apartado **i.** y sobre la temática, incluía una iniciativa planteando, como responsabilidad de la SDG RHH, la elaboración de un

⁵.Fuente: <https://www.afip.gob.ar/institucional/plan-estrategico-gestion/>



Auditoría General de la Nación

“*Nuevo esquema de evaluación de desempeño y gestión de ingresos*”. Cabe aclarar que los ingresos del período bajo revisión se enmarcaron en normativa dictada con carácter previo (ver 4.1./4.3.) y que no se obtuvo evidencia de la implementación de un nuevo esquema.

iii. Como surge de lo expuesto, los instrumentos de planificación institucional en trato, considerando en forma conjunta el plan de largo plazo y la planificación anual (Decreto 1399/2001, artículo 9º), para el período de revisión, no consideraban en forma integral y explícita la totalidad de decisiones adoptadas en materia de política de dotación de personal.

En tal sentido, más allá de consideraciones parciales en los tres primeros años, el PE 2019-2023 exhibió decisiones estratégicas específicas para guiar la gestión operativa, sin embargo, no aportó elementos de juicio que permitieran, cumplido el horizonte temporal de planificación, evaluar el efectivo cumplimiento de los lineamientos establecidos a partir de la visión que conducía la definición del Plan, y, por su parte, el PGA 2019 sólo se limitó a la incorporación de la iniciativa previamente referida al objeto de auditoría

b) Plan Anual de Dotación (PAD)

El PAD se encontraba definido, dentro de las prácticas de la organización, como un instrumento de planificación de las acciones a ejecutar en materia de ingreso y movilidad interna del personal (ver 4.3.c), considerando las necesidades de refuerzo relevadas por las distintas áreas de la organización, los egresos previamente producidos, el personal en condiciones de acceder a jubilación, los agentes con discapacidad y el mecanismo de movilidad interna establecido.

i. **Plan integral de gestión de recursos humanos:** Como consideración preliminar, es dable mencionar que la entidad no poseía un plan integral de gestión de sus recursos humanos, que contemplara, entre otros aspectos, las decisiones sobre la dotación de personal. A lo que cabe agregar que, en esa materia, los PGAs, además de lo expuesto en el apartado 5.1.a) precedente, sólo incorporaban un indicador respecto del promedio de horas destinadas a capacitación por empleado (2017/2019).

Las “*Normas Generales de Control Interno*” (SIGEN Principio 4- apartado 4.1.) establecían que “*la organización debe disponer de políticas y procedimientos apropiados para la gestión del capital humano, los cuales deben contemplar la incorporación de personal, el desarrollo de carrera, la evaluación y los mecanismos de motivación para retener personal competente. En todas estas fases del proceso de gestión del capital humano, deben tenerse en consideración los objetivos de la organización*”.

A ello, se suma que el PAD, en orden a la práctica de utilización en la entidad, se advirtió con una visión acotada a la instancia de ingreso de personal en planta permanente, sin considerar otros aspectos gestionables de incumbencia respecto a la dotación del personal (ej.: contratación de personal por plazo fijo, personal contratado que se estimaba incorporar a planta permanente, instancias y metodologías de detección de necesidades a ejecutar, promociones y concursos asociados, procesos de evaluación del personal, evaluación de la efectiva satisfacción de necesidades, etc.).

ii. Articulación del PAD con otros planes institucionales: el PAD no exhibía una explícita vinculación y articulación con los lineamientos de los planes institucionales referidos en el apartado **5.1.a)** precedente, dictados en el marco del “*Procedimiento de Planificación Institucional*” establecido por la Disp. 42/2009 AFIP -sus modificatorias y complementarias-.

Tampoco se advirtió, de los antecedentes aportados, un avance en aspectos metodológicos respecto de tal vinculación y articulación en las instrucciones generales emitidas por la SDG RHH.

Cabe mencionarse que el PGA 2019 contemplaba, como ya se dijo el “*Nuevo esquema de evaluación de desempeño y gestión de ingresos*”, aspecto que no fue explícitamente considerado en el PAD 2018/2019 -aprobado contemporáneamente a instancia de formulación del PGA 2019-.

Adicionalmente, no se advirtió en el PAD y los antecedentes proporcionados que, como plan operativo anual (POA), hubiera considerado el marco procedimental para su elaboración y seguimiento -a efectos de alinearlos con los objetivos institucionales definidos-, establecido



Auditoría General de la Nación

en la Inst. Gral. 01/2013 SDG PLA y contado, en su caso, con la participación de las dependencias competentes de la Subdirección General de Planificación (SDG PLA).

Si bien la Inst. Gral. referida en el párrafo anterior condicionaba la emisión de tales planes a la voluntad de las áreas responsables, dado su carácter optativo, no podía obviarse que el PAD constituía un plan de relevancia de la gestión administrativa de la entidad, recordando que los gastos originados en Recursos Humanos representaban la erogación más significativa del presupuesto de la entidad (93% promedio de ejecución del gasto presupuestario de los ejercicios 2017/2019 - Fuente: Cuentas Ahorro Inversión Financiamiento AFIP).

Por otra parte, es importante mencionar que la Inst. Gral. determinaba que aquellas acciones de relevancia institucional incluidas en los POAs habrían de ser incorporadas a los PGAs. En tal caso, la falta de instrumentación del PAD en este estándar de planificación, podía poseer como correlato la limitada consideración de la materia en los PGAs, tal lo expuesto previamente.

iii. Registro digital en GDE de la formulación y aprobación del PAD: Las etapas de formulación y aprobación del PAD 2017 (no aprobado) y el PAD 2018-2019 no se encontraban registradas por medio de Expedientes Electrónicos (EE) en GDE. La conformidad respecto del último de ellos por parte del AF fue por correo electrónico –según copia en formato PDF aportada del hilo de conversación que solicita su aprobación, referenciando como Asunto: “*PAD 2018 - 2019 Documento General y Memo (pdf)*”, y cuyo texto se transcribe: “*Esto está OK, gracias...L*” (De: Cuccioli, Leandro German [mailto:lcuccioli@afip.gob.ar] Enviado el: miércoles, 24 de octubre de 2018 05:16 a.m.)-, y no por acto dispositivo en orden a lo prescripto por la Disp. 446/2009 AFIP –Anexo I-B) c) I- y Anexo II-Cuadro 3-, que en su artículo 8 expresara: “*será condición de validez de los actos emitidos, el respeto de las formas y contenidos previstos taxativamente en esta disposición y sus anexos, estando vedada la emisión de otros actos cuya tipología, nomenclatura o contenido sea diferente...*”. En similar sentido, la SDG AUI recomendó el dictado del acto administrativo -con los fundamentos que dieran origen a las decisiones- y la suscripción electrónica en GDE.

Las presentes cuestiones, junto a las enunciadas en los apartados previos, poseían especial relevancia en cuanto a asignarle al PAD -u otra herramienta que contemplara las distintas facetas de la gestión del recurso humano- un carácter de institucionalidad similar y acorde a otros planes operativos que la entidad en forma corriente y regular emitía.

iv. Instancia de evaluación del financiamiento presupuestario del PAD: Los proyectos de “*Plan de Acción Anual*”⁶ y el “*Presupuesto*” que la entidad sometió a aprobación del Ministerio de Hacienda (Ministerio de Economía en la actual denominación) contemplaba, en cuanto a lo que es interés del presente, la estimación financiera de gastos en Remuneraciones y de la Dotación de Personal por trimestre -dividido por los dos convenios colectivos (con apertura interna para reflejar la imputación presupuestaria del encasillamiento del personal), autoridad superior y contratos.

No obstante, los antecedentes aportados de la elaboración del PAD no exhibían documentada la intervención de área competente en materia de evaluación del financiamiento presupuestario -en las dos dimensiones referidas en el párrafo precedente-, de las decisiones en materia de dotación de personal planificadas, considerando que el presupuesto actuaba como restricción de ellas y, al mismo tiempo, ellas eran fuente para la formulación del presupuesto.

Si bien toda decisión que importa una futura erogación requiere la intervención referida y el análisis de su financiamiento, se agrega, en el presente caso, que ella se encontraba condicionada por la restricción establecida por la Disp. 393/2016 AFIP, al limitar el ingreso de personal a las bajas producidas en el ejercicio inmediato anterior o la excepción fundada autorizada por el AF.

Asimismo, es dable mencionar que la Dirección de Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos (DI EDRH) informó que no tenía intervención, respecto del período auditado, en la formulación del presupuesto del organismo para cubrir las necesidades de dotación de personal en el marco del proceso de la SDG RHH para el ingreso de personal.

⁶ Plan de Gestión Anual según Decreto 1399/2001 Artículo 9.



Auditoría General de la Nación

Como se advierte en los cuadros siguientes, correspondientes al ejercicio 2019, era de suma relevancia la interacción entre ambas instancias -administración de dotación de personal y administración financiera- en el proceso de planificación a fin de la debida exposición de las decisiones institucionales, considerando la oportunidad en las que ella se producía y, teniendo en cuenta que, para el caso, si bien se visualizan discrepancias entre lo previsto y lo ejecutado, la entidad contó con el financiamiento presupuestario para hacer frente al mayor gasto que importó el ingreso de personal.

Presupuesto Remuneraciones	\$ (millones)
Aprobado por Min. de Hacienda	72.907,4
Ajustes interno	6.056,7
Final – Ajustado	78.964,1

Dotaciones de personal	Total personal
Estimación aprobada por Min. de Hacienda - 4° Trim.	21.094
Dotación al 31/12/2019 s/Inf. Evol. Del Nivel de	21.956

Fuente de datos: RESOL-2019-287-APN-MHA, Nota 2/20 DV PEPR, Informe "Evolución del Nivel de Dotación" SDG RHH

Cabe recordar que el PAD 2018/2019 fue conformado vía e-mail por el AF el 24/10/2018 (ver **5.1.b) iii**), mientras la aprobación definitiva del Presupuesto de la entidad se produjo el 16/04/2019 (Res. 287/2019 MHA). Si bien la aprobación interna del Presupuesto se efectuó el 09/10/2018 (Disp. 275/2018 AFIP), se encontraba aún habilitada la instancia de modificar la proyección de dotación presentada ante la jurisdicción ministerial.

v. Regularidad en la emisión del PAD:

- En el ejercicio 2017, según lo informado por la entidad, en orden a la restricción establecida por la Jefatura de Gabinete de Ministros para efectuar contrataciones bajo cualquier modalidad -Dec. Adm. 12/2017, artículo 9° (ver **4.6.a**))- y atento a razones de índole financiera del organismo, no se aprobó ni implementó el PAD sobre la base de relevamiento de necesidades de 2016 (1693 refuerzos priorizados), siendo emitido en el período de revisión el PAD 2018/2019 conformado el 24/10/2018.

Debe resaltarse, tal lo dicho en 4.3 c) último párrafo, la importancia que asumía la existencia de un PAD aprobado y puesto en vigencia en el marco del esquema establecido en Proceso

Integral de Nivelación de Planta de la AFIP, puesto que las decisiones en él explicitadas ponían en marcha los procesos de cobertura de las necesidades relevadas, ya fuera por mecanismos de movilidad interna como por reclutamiento externo, con las prescripciones de la Disp. 393/2016 establecía.

En el período de los ejercicios 2017 y 2018 en que la entidad no contaba con PAD vigente, se produjeron 157 ingresos (8,3% del total del período auditado), los que correspondieron 88 (4,6%) a contrataciones en el marco de la Disp. 400/2013 AFIP, y 62 (3,3%) en Planta permanente por designación del AF en uso de las facultades referidas en 4.1., además de los ingresos de las autoridades superiores 5 (0,3%) y comisionados/adscriptos 2 (0,1%).

Ha de mencionarse que los ingresos producidos en el 2017, no implicaron un incremento en la dotación existente al 31/12/2016, que pudiera evidenciar un desvío respecto de la referida limitación impuesta para el ejercicio (**ver 4.6.a**).

Debe agregarse que en el 2019 no se inició el proceso de relevamiento de necesidad para la emisión del PAD 2020 (con independencia de la conclusión del PAD 2018/2019), a partir de la elaboración en el mes de agosto del cronograma de acciones preliminares tal lo estipulado en la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, iniciándose tal detección en el comienzo del ejercicio 2020.

La situación descrita evidenciaba la ausencia de regularidad en la formulación y emisión del PAD -el que debía asociarse temporalmente con la emisión de otros planes institucionales y del presupuesto de la entidad-, siendo que la Disp. 393/2016 AFIP, art. 3, Anexo I "*Plan anual de Dotación*" prescribe una periodicidad anual en el "*Relevamiento de Planta*" (apartado 1) y en la "*Formulación de Plan Anual de Dotaciones*" (apartado 2).

Es dable considerar, adicionalmente, que cualquier decisión en materia de dotación -de hacer o no hacer- constituía una instancia de planificación y, por ende, comunicable a las áreas responsables de implementación a través de un documento hábil para el impulso de la gestión.



Auditoría General de la Nación

- El marco normativo de formulación del PAD –Disp. 393/2016 y mod. AFIP- no contemplaba una metodología estandarizada que le aportara una oportuna flexibilidad frente a situaciones novedosas o sobrevinientes, debidamente justificadas y documentadas, aportándole rigidez a dicha herramienta de planificación. En tal sentido, en la ejecución del PAD 2018/2019, ante la determinación de nuevas necesidades de recursos humanos no se evidenció la existencia de una instancia de reformulación.

Es así que frente necesidades adicionales de personal o modificación de perfil, con las consecuentes vacantes, la metodología debía contemplar los cambios de las acciones originariamente planificadas sin que constituyeran desvíos respecto del Plan, máxime considerando la relevancia del PAD como fuera previamente expresado, en el impulso de los mecanismos de cobertura de necesidades detectadas.

Es relevante observar cómo la entidad tipificó los ingresos producidos en el ejercicio 2019, según lo registrado a partir de planilla de cálculo, en cuanto a la ejecución del PAD 2018/2019:

EJECUCIÓN PAD 2018/2019		
Concepto ejecución PAD	Modalidad de ingreso	Cantidad
PAD 2019	Planta Permanente	461
	Pase a Planta Permanente de contratados por Disp. 09/2019 AFIP, artículos 1° y 2°	489
	Pase a Planta Permanente de contratados por la Disp. 400/2013 AFIP (Acta Acuerdo 11/2019 SUPARA y 13 AEFIP).	168
PAD 2019 – vacantes adicionales	Planta Permanente	98
	Pase a Planta Permanente de contratados por la Disp. 400/2013 AFIP (Acta Acuerdo 11/2019 SUPARA y 13 AEFIP).	63
PAD 2020 - adelanto verificadores DGI	Planta Permanente	143
NO PAD 2019	Pase a Planta Permanente de contratados por la Disp. 400/2013 AFIP (Acta Acuerdo 11/2019 SUPARA y 13 AEFIP).	105
	Planta Permanente estipulados en la Disp. 393/2016 AFIP, Anexo III Punto 4.3.	40
Familiar Fallecido (CCT – Laudo N° 15/91, artículo 29 del y CCT N° 56/92 – Laudo N° 16/92 artículo 24)		53
Reincorporación de agentes.		2
Contrato a Plazo Fijo	Disp. 09/2019 AFIP	1
	Disp. 400/2013 AFIP	117
Total		1740

Sobre el particular cabe mencionar que no fueron aportados actos administrativos con la correspondiente fundamentación referidos a “PAD 2019 vacante adicional” y “PAD 2020 -

adelanto verificadores DGI” -se aportó e-mail del AF-, más allá que los ingresos del personal fueran aprobados por el AF y enmarcadas en las disposiciones referidas en el cuadro.

Cabe resaltar que se planteó la alternativa del adelanto del PAD 2020 por la necesidad de contar con personal de fiscalización a partir del ejercicio 2019. Ello respecto de un plan por el que aún no había iniciado en el 2019, como se señalara previamente, con el primer hito para el relevamiento de necesidades, tal lo prescripto por la citada Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, dentro del proceso para su formulación.

Al visualizar el cuadro con la tipificación de ingresos realizada por la entidad –expuesto en el acápite anterior-, debe aclararse que el PAD 2018/2019 exhibía como resultado del relevamiento de necesidades 3203 requerimientos de refuerzos exteriorizados por las Subdirecciones Generales -en el ejercicio 2018-, de los cuales habilitó la incorporación de 1087 agentes.

- Considerando las bajas producidas (Planta permanente y Contratos a plazo fijo) en los ejercicios 2016 (528 agentes⁷) y 2017 (687 agentes), las incorporaciones de personal de los ejercicios 2017 (29 agentes) y 2018 (121 agentes) no excedieron el número de bajas de los respectivos ejercicios inmediatos anteriores -tal los lineamientos que estableció la Disp. 393/2016 AFIP, el art. 1º, inciso a)-, ni cubrieron las vacantes que se produjeran en ellos –ver cuadros de **4.5.b**-.

Por su parte, como también se observa en los cuadros del apartado **4.5.b.**, las incorporaciones producidas en el ejercicio 2019 (1740 agentes) superaron las bajas del ejercicio 2018 (1003 agentes), no cumpliéndose el citado lineamiento de carácter corriente y anual, debiendo recurrirse, frente al incremento de requerimientos -originado en el proceso de relevamiento de necesidades desarrollado en el 2018, en el marco de lo prescripto por la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH (ver **5.2.b**)-, a la autorización del Administrador Federal y su debida fundamentación, tal cual, adicionalmente, prescribió la normativa referida en el párrafo precedente.

⁷ Fuente de dato: Plan de dotación 2018/2019 AFIP.



Auditoría General de la Nación

Las incorporaciones producidas en el 2019 fueron enmarcadas por la entidad en procesos tipificados como PAD 2018/2019 y otros (ej.: “*PAD 2019 vacante adicional*” y “*PAD 2020 - adelanto verificadores DGI*”), tal cual se observa en el cuadro expuesto en el acápite precedente. En tal caso, en cuanto a la formulación del PAD 2018/2019 la entidad estableció la pauta de ingresos para los años 2018 y 2019 según las prescripciones de la Disp. 393/2016 AFIP, Anexo I, respecto de lo que se realizan consideraciones específicas en **5.2**.

vi. PAD 2018/2019: El PAD 2018/2019, como documento puesto a aprobación del AF, explicitaba, a efectos de su ejecución, pautas de ingreso segmentada por unidades de negocio indicando la cantidad asignada por “*Administración Central*” (como áreas asesoras e identificando subdirecciones generales y tres direcciones) y por Dirección General (como áreas operativas).

Según el Memorando de la SDG RHH que elevara al AF, se definieron las siguientes decisiones:

- Acordar con los Directores Generales la distribución por Subdirección General y Dirección de la pauta de ingreso aprobada, así como las prioridades de perfil.
- Los perfiles específicos a cubrir, pues simplemente refería a requisitos generales en términos cualitativos (administrativos, estudiantes universitarios, jóvenes profesionales, graduados universitarios con experiencia) y sin cuantificar.
- El cronograma de ingresos de personal a ser pautado por la SDG RHH de acuerdo a la criticidad, los perfiles y la distribución geográfica previamente definidos.

El referido memorando expresó que las condiciones de ingreso serían las establecidas en la Disposición 393/2016 AFIP en la modalidad “*Planta Permanente*”, no explicitando, en tal caso, la modalidad de contrato de plazo fijo de la Disp. 400/2013 AFIP -debe mencionarse que la modalidad establecida por la Disp. 09/2019 AFIP se estatuyó con posterioridad a la conformidad del PAD por el AF y no fueron aportados antecedentes de modificación del Plan-.

En cuanto al mecanismo de movilidad interna, el PAD retomó la enunciación normativa y el memorando señaló: *“la inyección de personal en la primera línea operativa habilita la ejecución de los mecanismos de movilidad interna, trasladando agentes a áreas de mayor especialización técnica”*. No obstante lo expresado, cuantitativamente sólo se habilitó hasta 20 (veinte) vacantes para generar movimientos de dotación desde la División Contacto AFIP (Call Center) y, adicionalmente, 40 (cuarenta) refuerzos a producirse por esta metodología.

5.2. Detección de necesidades de personal

a) **Estandarización metodológica de relevamiento de datos y su análisis:** Si bien la Disp. 393/2016 AFIP y mod., como se expone en **4.3.a), b) y c).**, estableció los lineamientos generales del proceso de relevamiento de necesidades, los informes a emitir, las posibles restricciones, la instancia de aprobación y los contenidos mínimos del PAD, no avanzó en la estandarización de aspectos metodológicos para el relevamiento de datos y su análisis para la toma de las decisiones que ameritaran la emisión del plan.

Tal lo expuesto en **4.3.c)**, el PAD se sustentaba en la detección anual de necesidades (general o abreviada de actualización), en la intención de buscar atenderlas en forma coordinada para alcanzar las metas organizacionales. Sin embargo, la normativa no realizó una definición técnica del concepto *“necesidades de dotación”*, que conllevara las pautas para tal relevamiento, quedando ello supeditado al criterio y la responsabilidad de los funcionarios a cargo de unidades estructurales, utilizando el formulario de relevamiento -considerado en el apartado siguiente-.

La Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, sobre el particular, se limitó a establecer que los funcionarios eran responsables por la información que suministraran, y por el equilibrio y la prudencia en la evaluación de las necesidades de personal que expusieran, sin aportar parámetros evaluables.

En tal sentido, no se evidenció la estandarización normativa de pautas y actividades de control para efectuar el proceso de relevamiento homogéneo y uniforme en las distintas dependencias, -considerando la magnitud del número de áreas de la entidad y su despliegue geográfico.



Auditoría General de la Nación

b) Proceso de relevamiento de necesidades de dotación: A efectos de establecer las necesidades que dieron lugar al PAD 2018/2019 y cuyo relevamiento se efectuó en el ejercicio 2018, se consideró:

i. Formulario de relevamiento: La SDG RHH – DI EDRH, en el marco de la citada Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, desarrollo “*guías de trabajo*” ad hoc, para el relevamiento del período de 2017 y aplicada también en el año 2018, estableciendo la utilización de un formulario, elaborado en planilla de cálculo y remitido electrónicamente a las dependencias, para recabar información de las unidades estructurales de nivel Dirección, describiendo así las necesidades:

- Necesidad de Planta y su vinculación con la tarea: Categoría, justificación de necesidad (sostenimiento de la carga de trabajo actual, incorporación de nuevo equipamiento/tecnología, modificación/incorporación de procedimientos de trabajo, etc.), tarea que requiriera refuerzo (normativa/técnica, operativa, administrativa, informática y/o de gestión), nivel de priorización de la necesidad (alta, media o baja).
- Perfil del puesto: Puesto (incluyendo cantidad requerida), nivel de estudio, experiencia laboral, entre otros.

Cada Dirección remitió las planillas -elaboradas según el análisis específico realizado por el informante- a la DI EDRH, responsable de consolidarlas y elevarlas a las Subdirección General de las respectivas jurisdicciones para su convalidación. Siendo, en tal caso, ésta la documentación originaria respaldatoria del relevamiento para la elaboración y sustento del PAD.

En el marco de lo indicado en el apartado **a)** precedente, no se obtuvo evidencia de la estandarización normativa de la guía en trato. Adicionalmente, los criterios en ella establecidos para completar los formularios, no contaban con una metodología específica y detallada para el relevamiento de las necesidades que permitieran la justificación uniforme de los refuerzos de la dotación requeridos, considerando aspectos como la

evaluación de cargos y de carga de trabajo, las fuentes de información o de referencias utilizadas, entre otros.

Es así que, los perfiles individualizados por las dependencias informantes -PAD 2018/2019 Anexo I, Rubro II Perfiles y justificación- poseían distintas formas de tipificarlos (ej.: por título profesional -con o sin una experiencia específica- o estudio en curso; por el carácter administrativo, operativo o contable; por función -operador de scanner, guarda, verificador-, etc.) e, incluso, sin especificación, dificultando una parametrización posterior de las necesidades relevadas por perfil.

Cabe mencionar que la entidad contemplaba un conjunto de perfiles por cargos desarrollados y puestos a disposición de la organización en la Intranet⁸ institucional por la DI EDRH. Así pueden mencionarse los siguientes, a manera de ejemplo: Fiscalización y Operativa Aduanera -verificador DGA, guía de canes, operador de canes-, Recaudación y Servicios al Ciudadano -analista de recaudación, oficial de cuentas, agente fiscal-, Técnico Jurídico -dictaminador, instructor sumariante-, etc.

Por otra parte, la justificación de las necesidades tampoco contemplaba una estructura preestablecida, por lo que, en los casos que la poseían, no se advertía parametrizable para una revisión conjunta o la priorización a partir de ella.

- ii. **Priorización:** La SDG RHH, como “*rectora*” en la gestión del PAD y concentradora de los requerimientos individuales de cada una de las dependencias -Direcciones-, era responsable de la consolidación de información, de la utilización uniforme de criterios y de la priorización a nivel organizacional.

Sobre las necesidades consolidadas se aplicó un “*coeficiente de priorización*” respecto de los ingresos destinados para sostener y/o optimizar la gestión diaria de las unidades de negocio (exceptuadas las dependencias vinculadas a proyectos estratégicos con asignación directa), el que fue descrito en un documento interno sin estandarización normativa.

⁸ Red interna.



Auditoría General de la Nación

Tal criterio, sobre el que no se aportaron fundamentos técnicos, contempló: 50% variación neta de dotación (2017/2018) + 30% refuerzo solicitado de dotación + 10% dotación actual + 10% de agentes prejubilables de cada dependencia, buscando dar objetividad en la definición de necesidades. Ello, sin ingresar en el análisis de la justificación individual de las necesidades informadas por las dependencias que, como se expresara, no fueron parametrizadas.

- iii. **Reuniones de validación y ajuste - Asignación de vacantes por el AF:** A partir de las necesidades priorizadas por la SDG RHH, el AF, conjuntamente con referentes de las unidades de negocio, realizó reuniones de validación y ajuste como paso previo a la conformidad del plan por el AF.

Así, del total de 3231 agentes necesarios según lo expuesto por las distintas dependencias⁹, la preasignación realizada por la SDG RHH arrojó un total de 802 agentes (25% de lo relevado) -en función al coeficiente referido en el apartado anterior- y, finalmente, el AF, en base a las facultades enunciadas en **4.1.a**), habilitó la búsqueda de 1087 agentes (34% de lo relevado), según el detalle que, como ejemplo, se agrega en el siguiente cuadro:

ÁREA	NECESIDADES RELEVADAS POR DEPENDENCIAS	PREASIGNACIÓN (SDG RHH)		ASIGNACIÓN FINAL (ADM. FEDERAL)	
		Cant.	Porc. s/Nec. Relevada	Cant.	Porc. s/Nec. Relevada
Integridad	4	4	100%	14	350%
Servicio al contribuyente	24	5	21%	36	150%
Fiscalización	67	17	25%	67	100%
Recaudación	36	36	100%	36	100%
Planificación	10	5	50%	9	90%
Administración Financiera	76	14	18%	47	62%
Seguridad de la Información	50	30	60%	30	60%
Asuntos Jurídicos	59	9	15%	35	59%
Sistemas y Telecomunicaciones	193	25	13%	112	58%
Otros	2712	657	24%	701	26%
TOTAL	3231	802	25%	1087	34%

Fuente de datos: "Plan de dotaciones – Ingresos acordados por áreas" - División Planeamiento de Recursos Humanos - DI EDHR.

⁹ El reporte de "Ingresos acordados por áreas" aportado por División Planeamiento de Recursos Humanos dependiente de la DI EDHR posee un total 3231 agentes solicitados por las diferentes áreas que difiere de lo expuesto en el PAD 2018/2019 –Relevamiento de necesidades 2018– como necesidades de refuerzos exteriorizadas por las Subdirecciones Generales -3203 agentes-.

c) **Protección integral de las personas con discapacidad:** El PAD 2018/2019, sobre el particular, expresó que se cumpliría con lo establecido para la atención del índice de personal con discapacidad fijado por la normativa vigente (ver 4.3. e).

Durante el período relevado, según lo informado por la SDG RHH, ingresaron a la planta permanente del organismo 63 agentes con discapacidad (3,3% de los ingresos -según lo establecido por la Disp. 461/2016 AFIP-).

El organismo aún no alcanzó el cumplimiento del porcentaje normativamente estipulado por la Ley 22.431 sobre la dotación del personal.

Ejercicio	Cant. de personal con discapacidad	Porcentaje s/dotación de personal
2017	229	1,06%
2018	220	1,06%
2019	282	1,29%

Fuente de datos: SDGRHH - AFIP - Datos al 31 de diciembre de cada año.

5.3. Proceso de selección de personal

a) **Soporte informático del proceso de selección de ingresantes:** El mencionado Sistema ASPA, utilizado para el registro de antecedentes personales y laborales de postulantes en el reclutamiento externo y, adicionalmente, para la publicación de convocatorias, actuaba como interfaz de comunicación y registro entre la organización y los potenciales ingresantes.

La información extraída del referido aplicativo, como la generada en distintas instancias del proceso de selección, se registraba y manipulaba, especialmente, con planillas de cálculo, exhibiendo un bajo nivel de soporte informático dispuesto a tal fin por la entidad.

Así, por ejemplo, se exportaba la información del ASPA, según los requisitos primarios de selección, a planillas de cálculo para aplicar los criterios específicos para la búsqueda de personal (ej.: grado de avance de la carrera, domicilio fijado en alguna localidad específica o



Auditoría General de la Nación

cercanía al lugar de futura prestación de servicio, nivel de idioma, etc.), importando una actividad no exenta de errores.

Es más, la Inst. Gral. 03/2018 SDG RHH en su Anexo, orden 6, establecía la generación de una *“base de postulantes con información curricular en donde se incorporarán los resultados de todas las evaluaciones y su ponderación”* en un archivo de planilla de cálculo, sin normalización de datos lo que dificultaba su análisis y la integridad relacional con otra información digital en la materia (ej.: SARHA).

Es importante resaltar que la referida base constituía una registración primaria de la ejecución del PAD, el cual era impulsor del proceso de selección, y sus limitaciones informativas conllevaban la dificultad para la trazabilidad desde la necesidad detectada hasta la efectiva cobertura de la vacante.

Según lo manifestado por el organismo, existían proyectos tendientes a la incorporación de funcionalidades al ASPA para dar soporte informático al proceso, e incluso la generación de interfaz con el SARHA como forma de migrar información entre el aplicativo de postulantes y el de gestión de recursos humanos, toda vez que los antecedentes del postulante, convertido en ingresante, debían registrarse nuevamente en el SARHA.

Es dable referir, adicionalmente, respecto de lo último mencionado en el párrafo previo, que al no existir una interfaz directa entre los sistemas, se pudo observar la existencia de personas que ingresaron al organismo -planta permanente o contrato a plazo fijo-, que aún se encontraban registradas en la información del ASPA, sin producirse su baja.

b) Documentación del proceso de selección: La Inst. Gral. 03/2018 SDG RHH estableció el Protocolo de Documentación de Procesos de Selección -Anexo I- con identificación de los documentos estandarizados para cada una de las etapas que los componían y su respectivo archivo (GDE o soporte de papel).

De los incorporados al GDE, algunos constituían informes resumen de los resultados de las actividades evaluatorias llevadas a cabo por las distintas áreas (ej.: informe reservado de

evaluación técnica), sin embargo, la Inst. Gral. no avanzaba en establecer lineamientos específicos para el archivo y resguardo de los documentos en soporte papel que le dieran origen (ej.: evaluación técnica individual). En consecuencia, tal documental se encontraba archivada en los ámbitos intervinientes a criterio de cada responsable.

Cabe indicar que esta AGN no tuvo acceso directo al GDE como usuario de consulta, debiendo realizar las revisiones sobre los expedientes electrónicos a través de los archivos proporcionados por el organismo (Disp. 22/2019 AGN).

Sobre la tramitación de los expedientes electrónicos de las convocatorias, la SDG AUI (Informe: “*Gestión de Recursos Humanos Selección de Personal CGR 17/2020*”) planteó cuestiones como la extemporaneidad del registro o la ausencia de integridad de la incorporación de las comunicaciones con los postulantes, argumentando el área responsable, las dificultades generadas por el volumen de documentación a cargar, lo que, a su entender, podría ser subsanado por nuevas funcionalidades en el sistema ASPA.

De la documentación aportada se advirtió la utilización del correo electrónico, no sólo como un elemento de comunicación, sino también como una herramienta de exteriorización de decisiones, sin aportarse evidencias del uso de las herramientas propias del GDE.

c) Publicidad de búsquedas: Las búsquedas externas anunciadas en el ASPA presentaban los requisitos generales del perfil para acceder al puesto, sin embargo, no se publicaban requisitos específicos (ej.: rango de edad, nivel de manejo de idiomas, etc.) que permitiera circunscribir y optimizar la búsqueda que, como filtros de selección, podían establecerse a partir de lo prescripto en la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH (protocolo de parámetros adicionales objetivos), a efectos de focalizar la búsqueda y reducir el número de postulantes hacia la mayor especificidad y expertise en relación a los ingresos pretendidos.

Adicionalmente, no se obtuvieron antecedentes de la estandarización normativa que determinara la publicidad de los parámetros establecidos para valorar los antecedentes y evaluaciones a utilizar, como así tampoco de derechos que le asistían al postulante por su intervención en el proceso de selección.



Auditoría General de la Nación

Sobre esto último cabe mencionar que, en caso de no ser seleccionado, el postulante sólo recibía por parte del organismo un correo electrónico que le informaba: *“En esta oportunidad, y de acuerdo a los resultados de las distintas instancias, no has avanzado en el proceso de selección de personal.... Queda registrado tu Curriculum Vitae en nuestra base de datos para futuras oportunidades. Asimismo, te sugerimos mantenerlo actualizado cada seis meses”*.

Por su parte, la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH -Punto G 4.1.3- estableció que: *“Ninguna de las etapas de evaluación admitirá instancia alguna de revisión”*, de suyo que ella, como de la práctica establecida, no contemplaba la vía recursiva.

d) Respaldo documental y digital de ingresos producidos durante 2017-2019: A partir de la muestra documental de ingresos producidos en el período de revisión y de la información digital aportada por el ente se advirtieron las siguientes cuestiones:

- Errores en los datos registrados en la información digital de la ejecución de los concursos (ej.: números de CUIL de los postulantes) (**ver 5.3.a**)).

Es dable mencionar la inexistencia de un esquema de reportes estandarizados que permitiera la validación de la integridad de la información digital proporcionada, a excepción de los datos de los ingresos producidos por su registro en el SARHA.

- La documental y registración revisada que exhibieron las deficiencias de la metodología de ejecución del PAD, tratadas en el apartado **5.1.b**) v., por cuanto existieron casos de ingresos que, sujetos al proceso de selección de acuerdo a las normas vigentes (ej.: 7 ingresos según la muestra amparados en la Disp. 393/2016 AFIP Anexo III apartado 4.3), fueron considerados como *“NO PAD”*, es decir no incluidos en las asignaciones oportunamente realizadas en el plan, lo cual no implicó que no constituyera una cobertura de la necesidad identificada.
- Existencia de la exposición de la decisión de conformidad de lo tramitado por parte de las autoridades superiores, en el proceso de selección, a través de correos electrónicos, sin formalidades y sin uso de herramientas del GDE (**ver 5.3. b**)).

- Convocatorias, a través de su publicación en el ASPA, que no expusieron las modalidades de ingreso (planta permanente o contrato a plazo fijo Disp. 09/2019 AFIP), expresando: “*excelentes condiciones de contratación*”.
- Protocolos de preselección que exhibieron la exclusión de postulantes por encontrarse participando en otras convocatorias contemporáneas, de similar perfil, lo cual no se advirtió como una causal que implicara incumplimiento de requisitos preestablecidos.
- Ingreso de 49 agentes (incluidos en la muestra) a Planta Permanente que, con carácter previo se encontraban bajo la modalidad de contrato a plazo fijo de la Disp. 400/2013 AFIP, en el marco de las Actas Acuerdo 11 y 13/2019 suscriptas con las entidades sindicales. La documental aportada no evidenció antecedentes de la oportuna identificación individual de necesidades que dieran lugar a los contratos. Es dable mencionar que la disposición en trato no estableció un esquema de documentación de dichas necesidades que motivaran la contratación, como así tampoco las características de la metodología de pasaje a planta permanente del personal contratado.
- En 4 ingresos de personal del período bajo revisión, según los informes de la Dirección de Integridad Institucional obrantes en los antecedentes documentales de los procesos de selección puestos a disposición por la entidad –respecto de los que no eran vinculantes-, se calificaban a los postulantes correspondientes, que reunieron los requisitos de búsqueda solicitados en las convocatorias, como “*desestimados*” por motivo de: vínculos familiares que pudieren eventualmente significar situaciones de conflicto de interés y por vínculos familiares no declarados en ASPA.

Respecto de los antecedentes aportados del sistema ASPA, se advirtió que los datos de parentescos declarables no incluían la totalidad de lo considerado en el Código de Ética, por lo cual surgieron naturalmente relaciones familiares no declaradas.



Auditoría General de la Nación

Por otra parte, las designaciones se produjeron en ámbitos donde no se evidenciaron conflictos de interés según el Cap. V apartado B del Código de Ética del organismo.

Era de esperar que tanto los formularios de carga de datos en el sistema ASPA, como los criterios utilizados para proponer una desestimación, no provocaran diversidad de opiniones entre las dependencias del organismo en cuanto a la admisibilidad del postulante, procurando el resguardo de sus derechos y, a la vez, considerando el interés del ente en la búsqueda del recurso humano necesario.

Cabe mencionar que, tal cual se expone en **5.5**, no se obtuvo evidencia de la ejecución de revisión específica de documental por parte de alguna dependencia de la entidad, como la que da cuenta el presente apartado, impulsada a instancia de lo prescripto por el Decreto 36/2019.

5.4. Evaluación de resultados de la implementación del PAD y los procesos de ingresos de personal ejecutados

a) Esquema de reportes de gestión: No se evidenció la existencia de una metodología estandarizada para la confección de reportes que exhiban la gestión de la entidad en la materia, y, específicamente, sobre el cumplimiento del PAD, evitando las inconsistencias advertidas entre los informes emitidos por las distintas dependencias que fueran puestos a disposición.

b) Reportes del período de revisión: El organismo por el período de revisión aportó los siguientes reportes:

- “Ingresos 2019”: información totalizada de los movimientos de ingresos de personal al organismo.
- “Evolución de Dotación” (DI PERS) 2017/2019, su información se encuentra incluida en el reporte “Datos de Gestión de Recursos Humanos” y *Evolución de Dotación*” (DI EDRH) 2017/2018 y 2018/2019-: cuantía de la dotación para esos

años y su apertura bajo distintos criterios (áreas estructurales, edad, nivel de estudio, género, puestos jerárquicos, etc.).

Ninguno de los reportes mencionados realizaban referencias al cumplimiento del PAD -en su caso, la justificación de desvíos, tratamiento de situaciones de excepción y toda cuestión contingente que pudiera afectar aspectos de la dotación de la entidad-, o a instancias de detección de necesidades y su satisfacción con las altas producidas. En tal sentido, ellos no consideraron la eficacia de la gestión en la materia.

c) Satisfacción de necesidades de dotación: Como se expresó en **4.3.c)**, el personal ingresante a planta permanente durante los primeros 3 meses de prestar servicios en cada área y los contratados por plazo fijo de la Disp. 09/2019 AFIP por el período de vigencia del contrato, se encontraban en período de prueba y las jefaturas respectivas llevaban adelante una evaluación que permitiera la confirmación en el cargo.

El resultado de lo expuesto en el párrafo anterior y las evaluaciones periódicas del personal no eran consideradas en el marco de un proceso de revisión de la satisfacción de la necesidad de dotación e incluidos en reportes de gestión, como retroalimentación de la eficacia de la aplicación de la metodología de selección.

Adicionalmente, el organismo informó que no se llevaron a cabo acciones específicas de análisis de satisfacción de las necesidades relacionadas con el personal ingresante (PAD 2018/2019) y que tampoco se adoptó una metodología en tal sentido, para conocer la opinión de las áreas requirentes.

Es dable mencionar que sólo respecto del ejercicio 2017, como se mencionara previamente, se advirtió la existencia en el PGA del indicador “*nivel de satisfacción con el personal ingresante*” (meta: 80% - cumplimiento: 92,76%), sin que se proporcionaran antecedentes, ni se exhibiera su inclusión en los planes de los ejercicios 2018 y 2019.



Auditoría General de la Nación

La ausencia de consideración de instancias de evaluación de efectiva satisfacción de necesidad, como práctica corriente, limitaba el aprendizaje sistematizado de la entidad, para la mejora de sus procesos y metodologías de obtención de recursos humanos.

5.5. Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN).

En cuanto a lo establecido por el Decreto 36/2019, en sus artículos 4° y 5°, la SDG RHH informó que *“no consta que se haya realizado alguna investigación”*.

Ante consultas practicadas por esta AGN, la Dirección de Asuntos Legales Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que tales prescripciones no eran de aplicación a la AFIP, al no regirse por la Ley Marco, ni por el Convenio Colectivo de Trabajo de APN (marco normativo expuesto en los considerandos del Decreto), y poseer convenios colectivos propios.

El organismo, con motivo de la remisión en vista del proyecto de Informe de auditoría, propició la intervención de su servicio jurídico. Así acompañó el dictamen IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ - NO-2024-04022881-AFIP-DIALAD#SDGASJ, del 19/11/2024, en el que se expuso que *“...teniendo en cuenta que las relaciones laborales de los agentes del Organismo se encuentran regidas por sus respectivos Convenios Colectivos de Trabajo, y expresamente excluidas de las previsiones de la Ley N° 24.185 -que establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados- y de la Ley N° 25.164 -Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional-, en opinión de este Servicio Jurídico las prescripciones del Decreto N° 36/2019, referidas a estas últimas, no resultan aplicables en el ámbito de la ARCA (ex AFIP)”*.

La SDG AUI emitió el informe de auditoría respecto *“Gestión de Recursos Humanos Selección de Personal”* (CGR 17/2020), sin embargo, no se obtuvo evidencia que el mismo se enmarcara en el Decreto en trato, ni se realizaran gestiones en los términos establecidos en él.

6. RECOMENDACIONES

6.1. Planificación institucional de la gestión de dotación de personal

a) Plan Estratégico (PE) y Plan de Gestión Anual (PGA): Explicitar en la planificación institucional las decisiones adoptadas por la organización en materia de política de dotación de personal, incluyendo los elementos necesarios que permita la posterior evaluación de cumplimiento. (Cde. 5.1.a))

b) Plan Anual de Dotación (PAD): Implementar la planificación de la dotación en el marco de un plan integral de gestión de los recursos humanos de la entidad, considerando:

- la inclusión de la totalidad de las decisiones adoptadas en materia de dotación de personal en un plan aprobado por autoridad competente,
- una clara y explícita vinculación y articulación del plan en la materia con los lineamientos de los planes institucionales,
- la aprobación del plan a través de acto administrativo de autoridad competente, motivado en la documentación de formulación registrada en expediente electrónico,
- la documentación de la evaluación del impacto presupuestario esperado de las decisiones a explicitar en el plan,
- la asociación temporal de la planificación de la dotación con la formulación y emisión de otros planes institucionales y del presupuesto de la entidad para un tratamiento conjunto,
- la formulación y emisión regular del plan de dotación de manera de activar las acciones que establece la normativa,
- la estandarización de instancias de evaluación periódica de la ejecución del plan y, en su caso, la modificación de los planificado a partir de situaciones o decisiones sobrevinientes en el marco de un proceso normatizado.

(Cde. 5.1.b))



Auditoría General de la Nación

6.2. Detección de necesidades de personal

Definir y estandarizar el concepto técnico de “*necesidades de dotación*”, con pautas claras y parámetros evaluables, para llevar a cabo el relevamiento por parte de los funcionarios responsables.

(Cde. 5.2.)

a) Estandarización metodológica de relevamiento de datos y su análisis: Estandarizar normativamente una metodología integral de relevamiento de necesidades de dotación para su aplicación homogénea y uniforme en toda la entidad, con el fin de motivar y respaldar la toma de las decisiones que se explicitan en el plan.

(Cde. 5.2.a))

b) Proceso de relevamiento de necesidades de dotación: Establecer una normativa unificada que integre las distintas instancias del proceso de relevamiento de necesidades, evaluación y priorización -con sus fundamentos técnicos-, y asignación de vacantes, con el fin otorgarle la mayor objetividad posible a las decisiones adoptadas y una parametrización de necesidades por áreas operativas a ser cubiertas.

(Cde. 5.2.b))

c) Protección integral de las personas con discapacidad: Implementar las acciones que permitan dar cumplimiento al porcentaje establecido por la Ley 22.431 y la Disp. 461/2016 AFIP respecto de la incorporación de personal discapacitado.

(Cde. 5.2.c))

6.3. Proceso de selección de personal

a) Soporte informático del proceso de selección de ingresantes: Dotar al proceso de selección de una herramienta informática de gestión y registro que dé soporte a las actividades e

instancias de decisión, estableciendo, previamente, la documental electrónica que ha de registrarse en el expediente electrónico como actuación oficial y formal de lo tramitado por la entidad. Asimismo, definir la oportunidad de una directa interfaz con el SARHA y los datos a transferir -para evitar la duplicidad de registro manual-.

(Cde. 5.3.a))

b) Documentación del proceso de selección:

- Incluir en los expedientes electrónicos, en forma oportuna, la totalidad de los análisis realizados dentro del proceso, estableciendo los lineamientos específicos de archivo y guarda de documentación detallada y/o de respaldo que no se integra.
- Contemplar y estandarizar la metodología de convivencia entre el ASPA –con las modificaciones y/o mejoras necesarias- con la formalización en el expediente electrónico en el GDE, en donde residen las decisiones que se adoptan en el proceso de selección, que han de estar debidamente y documentalmente fundadas.

(Cde. 5.3.b))

c) Publicidad de búsqueda: Estandarizar normativamente la publicidad de la totalidad de los parámetros establecidos para la valoración de antecedentes y evaluaciones a utilizar, y los derechos que le asistan al postulante por su intervención en el proceso de selección –incluyendo instancias que contemplen las vías recursivas-.

(Cde. 5.3.c))

d) Respaldo documental y digital de ingresos producidos durante 2017-2019: Modificar procesos vigentes e implementar actividades de control que permitan:

- Evitar errores de registro de datos básicos.
- Considerar todo proceso de selección en orden a la planificación o su rectificación aprobada.



Auditoría General de la Nación

- Utilizar herramientas de GDE para la exteriorización de decisiones de autoridad competente, dejando de lado la práctica del uso de email informal a tal fin.
- Exponer las modalidades de ingreso en las convocatorias publicadas.
- Excluir postulantes de una convocatoria con justificación fundada en parámetros normativamente estandarizados.
- Estandarizar normativa de la documentación de las necesidades individuales cubiertas con contratos a plazo fijo de la Disp. 400/2013.
- Establecer instancias de tratamiento de discrepancia de criterios entre dependencias, a fin de unificar criterios.
- Adaptar, en ASPA, los formatos de relevamiento de la totalidad de datos de parentescos declarables según el Código de Ética.

(Cde. 5.3.d))

6.4. Evaluación de resultados de la implementación del PAD y los procesos de ingresos de personal ejecutados

a) Esquema de reportes de gestión: Establecer un esquema metodológico y estandarizado para la elaboración de reportes que exhiban la gestión integral de la entidad en la materia objeto de auditoría.

(Cde. 5.4.a))

b) Reportes del período de revisión: Implementar reportes que reflejen la ejecución del PAD, considerando aspectos corrientes de ingreso, egreso de personal y evolución de la dotación, así como el tratamiento de situaciones excepcionales, y permitan evaluar la eficacia de la gestión en la materia.

(Cde. 5.4.b))

c) Satisfacción de necesidades de dotación: Adoptar una metodología, estandarizada normativamente, que establezca la retroalimentación sobre la satisfacción de las áreas

requirentes, permitiendo la evaluación de la eficacia de los procedimiento de selección en la satisfacción de las necesidades y, consecuentemente, de la ejecución del plan.

(Cde. 5.4.c)

7. CONCLUSIÓN

Si bien la entidad, tal lo expuesto en el apartado 4.3.a), diseñó y aprobó lo que ha denominado “*Proceso Integral de Nivelación de Planta*”, con el objeto propuesto de lograr de manera paulatina la adecuación de su planta de personal, y promover la efectividad de los procesos de selección con acciones de planificación para atender las necesidades manifestadas por las distintas áreas, se advirtió en su implementación, como se observa en los hallazgos expuestos en el apartado 5., un conjunto de disfunciones, debilidades e incumplimientos relevantes que a continuación se conceptualizan, a saber:

- El PE 2019/2023 (sin PE vigente en 2017/2018) y los PGAs del período auditado no consideraron en forma integral y explícita las decisiones de política de dotación. Dicho PE expuso definiciones estratégicas en la materia sin aportar elementos que permitieran la evaluación de su cumplimiento, los que tampoco se incluyeron en el PGA 2019.
- La entidad no poseía un plan integral de gestión de sus recursos humanos.
- El PAD 2018/2019, que no contempló en su formulación las prescripciones de la Inst. Gral. 01/2013 SDG PLA, no exhibió una explícita vinculación y articulación con los lineamientos de los planes institucionales, evidenció la ausencia de regularidad en su emisión, y su marco metodológico normatizado no contaba con instancias de revisión y reformulación que le aportara flexibilidad frente a situaciones novedosas.
- La tramitación del PAD no se encontraba registrada en EE en GDE. El PAD 2018-2019 y las decisiones de incorporar personal referidas como “PAD 2019 vacante adicional” y “PAD 2020 -adelanto verificadores DGI” no fueron conformadas por el AF a través de acto dispositivo en orden a lo prescripto por la Disp. 446/2009 AFIP. La entidad enmarcó, principalmente, en el PAD 2018/2019 y en las referidas



Auditoría General de la Nación

decisiones a las incorporaciones producidas en el 2019, las que superaron a las bajas del 2018.

- El PAD 2018/2019 fue conformado el 24/10/2018, mientras que el Presupuesto del ejercicio 2019 se aprobó el 16/04/2019 (Res. 287/2019 MHA) con un total de personal proyectado de 21.094 (4to. trimestre). Los antecedentes aportados exhibieron una dotación al 31/12/2019 de 21.956 y no evidenciaron en la formulación de dicho PAD la intervención del área respectiva en la evaluación de su financiamiento presupuestario.
- La normativa no definió técnicamente el concepto "necesidades de dotación", ni estandarizaron aspectos metodológicos para el consecuente relevamiento de datos y su análisis, homogéneo y uniforme en las distintas dependencias. Tampoco incluyó al "coeficiente de priorización" utilizado, cuyos fundamentos técnicos no fueron aportados.
- El organismo no alcanzó el cumplimiento del porcentaje estipulado por la Ley 22.431 de personal con discapacidad.
- Los procesos de selección de personal exhibieron la ausencia de publicación de requisitos específicos, parámetros de valoración de antecedentes, modalidad de ingreso y derechos del postulante –aspecto no normado–; errores de datos registrados; ingresos no incluidos en las asignaciones del PAD 2018/2019; decisiones de funcionarios exteriorizadas por correo electrónico -sin formalidades y sin uso del GDE–; postulantes excluidos por encontrarse participando en otras convocatorias contemporáneas de similar perfil; y parentescos considerados en el Código de Ética no incluidos como declarables en el ASPA. Adicionalmente, la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH no consideraba la existencia de la vía recursiva.
- El proceso de selección de personal a ingresar exhibía un bajo nivel de soporte informático, y la normativa no avanzó en lineamientos para el archivo y resguardo de documentación producida en soporte de papel.

- La Disp. 400/2013 AFIP no estableció un esquema de documentación de necesidades que motivaran la contratación de agentes, como así tampoco las características de la metodología de pasaje a planta permanente del personal contratado.
- No se evidenció la existencia de metodología y reportes estandarizados para la revisión del cumplimiento del PAD, de la eficacia de la gestión y la satisfacción de necesidades exteriorizadas.

Es dable señalar que, en orden a lo hasta aquí expuesto, la AFIP no contaba con elementos de juicio que permitieran evaluar si los procesos y procedimientos concursales, de selección y designación implementados para la contratación de personal condujeron la gestión en la materia hacia un desempeño eficaz. No obstante, las disfunciones, debilidades e incumplimientos descriptos en el presente informe, dada su relevancia, se advirtieron como limitantes de una eficacia esperable.

Por su parte, no se obtuvieron evidencias de la implementación de acciones en el ámbito de la AFIP en relación al cumplimiento de las prescripciones del Decreto 36/2019 –ver 4.7. y 5.5.-. La Dirección de Asuntos Legales Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que la referida normativa no le era de aplicación a la entidad al poseer convenios colectivos de trabajo propios –ver 4.2.-, y no regirse por la Ley 25.164 -Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional-, ni por el Convenio Colectivo de Trabajo de APN (Ley 24.185, Decreto 214/2006, y el Decreto 2098/2008 y sus mod.) –normativa referida en el Decreto en trato-.

Ciudad de Buenos Aires, 28 de noviembre de 2024

Alejandro Luis MÉNDEZ CEREZUELA
 Jefe del Departamento
 de Control de Ingresos Públicos
 AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Lucía Inés AUAT
 Subgerente de Control del
 Sector Financiero y Recursos
 AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Cr. Andrés O. ATALLAH
 Gerente de Control del
 Sector Financiero y Recursos
 AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN



Auditoría General de la Nación

Anexo 1
Comentarios de la ARCA

ARCA

AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO
"2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD"

Nota

Número: NO-2024-04178291-AFIP-ARCA

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Jueves 28 de Noviembre de 2024

Referencia: PCR 02/24: Auditoría AGN - Nota N°11/2024-CSCSFyR -Proyecto de Informe de Auditoría -
Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019.
Cumplimiento Decreto N°36/2019. Procedimiento implementado por AFIP

A: Lic. María Graciela De la Rosa (Pte. Comisión Sup. Gcia. de Control Sec Fin y Rec), Dr. Francisco J.
Fernández (Comisión Sup. Gcia. de Control Sec Fin y Rec), Dr. Alejandro M. Nieva (Comisión Sup. Gcia.
de Control Sec Fin y Rec),

Con Copia A:

De mi mayor consideración:

ESTIMADOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE SUPERVISIÓN DE LA GERENCIA DE CONTROL DEL SECTOR FINANCIERO Y RECURSOS

Tengo el agrado de dirigirme a usted en respuesta a su Nota N° 11/2024-CSCSFyR del 4 de noviembre de 2024 vinculada al Proyecto de Informe de Auditoría referido a la "Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto N° 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal", recibida el 07/11/2024.

Al respecto, se adjunta embebida, información brindada por las Subdirecciones Generales de Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos con relación a los aspectos de sus respectivas competencias (documentos GDE: IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ, NO-2024-04022881-AFIP-DIALAD#SDGASJ, IF-2024-04028062-AFIP-DIDDRH#SDGRHH e IF-2024-04040530-AFIP-SDGRHH).

Sin otro particular saluda atte.



Auditoría General de la Nación

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 3064040239
Date: 2024.11.20 12:48:52 -0300

MISRAHI FLORENCIA LICHTLA
Directora Ejecutiva
Agencia de Recaudación y Control Aduanero

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL
DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO
INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 3064040239
Date: 2024.11.20 12:48:52 -0300)

ARCA

AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO
"2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD"

Dictamen Firma Conjunta

Número: IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 19 de Noviembre de 2024

Referencia: Act. N° 1703/24 (DALA) - Asunto: Consulta s/ Nota N° 11/2024 CSCSFyR - EX-2024-04006445- -AFIP-SADMDIALAD#SDGASJ

DIRECCION DE ASUNTOS LEGALES ADMINISTRATIVOS

1. Se inician las presentes actuaciones con motivo de la consulta que realiza la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos mediante NO-2024-03985875-AFIP-DIDDRH#SDGRHH (orden 2), vinculada a la Nota N° 11/2024 -CSCSFyR de fecha 04 de noviembre de 2024, remitida por la Comisión de Supervisión de la Gerencia de Control del Sector Financiero y Recurso de la Auditoría General de la Nación (AGN) a la Directora Ejecutiva de esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), en la cual se acompaña el Proyecto de Informe de Auditoría vinculado a la *"Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal."*; a fin de que esta Asesoría Jurídica emita dictamen jurídico respecto de los alcances de la aplicación del Decreto N° 36/2019 APN-PTE (PEN) en el Organismo.

2. En cuanto a los antecedentes del caso, cabe señalar que en el orden 2 y susarchivos embebidos obra:

2.1. Nota N° 11/2024 -CSCSFyR de la Comisión de Supervisión de la Gerencia de Control del Sector Financiero y Recurso de la Auditoría General de la Nación (AGN), mediante la cual remitió un proyecto de informe de auditoría *"Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal."*

2.2. PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI del Departamento Control de Legalidad (DI PCLE) dependiente de la Dirección de Planificación y Control de Legalidad en el ámbito de la Subdirección General de Auditoría Interna, por la cual solicitó la intervención de su competencia de las áreas en el ámbito de la Subdirección General de Recursos Humanos, a fin de remitir el proyecto de respuesta a la aludida Nota *"(...) antes de las 12:00 horas del 22/11/2024, a efectos del control de la información previsto en el punto 1.7.2. de la IG N.º 07/2021 (AFIP) previa remisión al órgano externo de control de la respuesta definitiva."* (el resaltado pertenece al original)

2.3. NO-2024-03985875-AFIP-DIDDRH#SDGRHH del 14/11/24 de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, quien en el marco de la recomendación efectuada por la Auditoría General de la



Auditoría General de la Nación

Nación en el punto 6.5 – “Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN)”, solicitó la intervención de este Servicio Jurídico “(...) para que se expida sobre la aplicabilidad del Decreto 36/19 y/o consultar a la autoridad de aplicación.”

En este punto, con relación al punto 5.5. del citado informe, expresó: “(...) la SDG RHH informó que no consta que se haya realizado alguna investigación”. Asimismo, señala la Nota en trato que “ante consultas practicadas por esta AGN, la Dirección de Asuntos Legales Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que tales prescripciones no eran de aplicación a la AFIP, al no regirse por la Ley Marco, ni por el Convenio Colectivo de Trabajo APN (marco normativo expuesto en los considerandos del Decreto), y poseer convenios colectivos propios”. Adicionalmente, indicó que no se emitió dictamen jurídico sobre el particular.”

3. Efectuada una breve reseña de lo actuado y en cuanto a la consulta formulada, es dable indicar que el Decreto N° 36/2019 del 14 de diciembre de 2019 –entre otras medidas-, estableció la suspensión por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días del Decreto N° 788/19 –referido a la homologación de sendas Actas Acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y el personal del SINEP-, y la sustitución del artículo 4° del Decreto N° 1035/18. (v. artículos 1°, 2° y 3°, respectivamente).

A su vez, en los artículos 4° y 5° del Decreto N° 36/2019 –referenciados en el punto 5.5. del informe de AGN-, se instruyó a las Autoridades Superiores de organismos descentralizados –entre otros- a revisar “(...) los procesos concursales y de selección de personal (...)” y “(...) las designaciones efectuadas por procesos concursales (...) durante los últimos DOS (2) años computados desde la vigencia del presente (...)”.

Con relación a dichas instrucciones, el artículo 6° expresó que: “(...) de detectarse irregularidades, omisiones o vicios que impliquen la nulidad de los procesos de selección y/o de las designaciones efectuadas, se procederá de conformidad con los artículos 17 y 18 de la Ley N° 19.549 o el artículo 6° del Anexo de la Ley N° 25.164 y su Decreto Reglamentario.”.

4. Efectuada una breve reseña del marco normativo, es dable señalar que tal y como surge de los considerandos y parte dispositiva del Decreto N° 36/2019, la norma se encuentra referida al ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 que aprueba la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, a la Ley N° 24.185 de regulación de las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, al Decreto N° 214/06 que aprueba el Convenio Colectivo del Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y el Decreto N° 2098/08 y modificatorios de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) –entre otras normas-.

Dicho esto, corresponde citar que el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 Ley Marco de Regulación del Empleo Público-, se encuentra delimitado en su artículo 3° el cual dispone: “La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados. Quedan exceptuados de lo establecido en el párrafo anterior: (...) f) El personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el marco de la Ley 14.250 (t.o. decreto 198/88) o la que se dicte en su reemplazo.” (el resaltado no pertenece al original).

A su turno, la Ley N° 24.185 - Convenciones Colectivas de Trabajo -citada en el orden 2-, en su artículo 3° dispone: “Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa: (...) f) Los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se

encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.”.

Sentado lo expuesto, resulta del caso recordar que los Convenios Colectivos de Trabajo que regulan las relaciones laborales de los agentes con el Organismo -Convenio Colectivo de Trabajo Laudo N° 15/91 (T.O. Res. S.T. N° 925/10) y N° 56/92 - Laudo N° 16/92 (T.O. Resolución S.T. N° 924/10), fueron dictados en el marco de la Ley N° 14.250 – Convenciones Colectivas.

Así, los mencionados Convenios Colectivos de Trabajo (artículos 10° y 3°, respectivamente) establecen que: *“Los trabajadores y la AFIP se obligan de modo recíproco y genérico a: (...) Acatar todo lo que expresamente se establece en este Convenio, en las normas generales aplicables en materia aduanera o en las específicas de creación y régimen financiero del Organismo en vinculación con la gestión de recursos humanos, como reconocido o atribuido a la AFIP, a lo que expresamente surja de los acuerdos que en el futuro adopten las partes; a las normas laborales y de la Seguridad Social y en forma supletoria a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo en tanto sean compatibles con la naturaleza de la relación de empleo público que vincula a las partes”* (el resaltado es propio).

En razón de ello, teniendo en cuenta que las relaciones laborales de los agentes del Organismo se encuentran regidas por sus respectivos Convenios Colectivos de Trabajo, y expresamente excluidas de las previsiones de la Ley N° 24.185 -que establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados- y de la Ley N° 25.164 -Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional-, en opinión de este Servicio Jurídico las prescripciones del Decreto N° 36/2019, referidas a estas últimas, no resultan aplicables en el ámbito de la ARCA (ex AFIP).

5. Con las consideraciones efectuadas y de compartirse el criterio aquí vertido, correspondería devolver las actuaciones a la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos.

Finalmente, teniendo en cuenta el plazo para otorgar respuesta indicado por el Departamento Control de Legalidad (DI PCLE) en la PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI -antes de las 12:00 horas del 22/11/24-; se sugiere otorgar a las presentes *PREFERENTE DESPACHO*.

Digitally signed by GOMEZ, SEBASTIAN MIGUEL
DN: cn=GOMEZ, SEBASTIAN MIGUEL, o=AFIP, ou=ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION GENERAL DE COORDINACION TECNICO INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 33660450239
Date: 2024.11.19 12:17:27 -0300

GOMEZ, SEBASTIAN MIGUEL
Jefe de Sección
Sección A1 (DV DICA)
Agencia de Recaudación y Control Aduanero

Digitally signed by ALOISI, MARIANO JAVIER
DN: cn=ALOISI, MARIANO JAVIER, o=AFIP, ou=ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION GENERAL DE COORDINACION TECNICO INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 33660450239
Date: 2024.11.19 12:56:42 -0300

ALOISI, MARIANO JAVIER
Jefe de División
División Dictámenes Jurídicos Administrativos A
Agencia de Recaudación y Control Aduanero



Auditoría General de la Nación

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT3369340239
Date: 2024.11.19 13:44:47 -0300'

CAVALLO, CLAUDIO OMAR
Jefe de Departamento
Departamento Asesoría Legal Administrativa
Agencia de Recaudación y Control Aduanero

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL
DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO
INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 3369340239
Date: 2024.11.19 13:44:47 -0300'

ARCA

AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO
"2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD"

Informe

Número: IF-2024-04028062-AFIP-DIDDRH#SDGRHH

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 19 de Noviembre de 2024

Referencia: EX-2024-04027058- -AFIP-DESGDO#SDGRHH

Dirección de Planificación y Control de Legalidad

Departamento Control de Legalidad

Se remite proyecto de respuesta solicitado por ese Departamento mediante PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI de fecha 8/11/2024 en relación al Proyecto de Informe de Auditoría elaborado por la Auditoría General de la Nación, referido a la *"Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto N°36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal"*:

En respuesta a la Nota N° 11/2024-CSCSFyR - Ref: Act. N° 18/2021-AGN que ese organismo remitiera con fecha 4/11/2024 a esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero, a fin de considerar el Proyecto de Informe de auditoría respecto de *"Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal"*, desarrollada en el ámbito de la ex Administración Federal de Ingresos Públicos, se expresa lo siguiente:

En primer término, en cuanto a las recomendaciones relacionadas con la planificación institucional de la gestión de dotación de personal (6.1.), detección de necesidades de personal (6.2.), proceso de selección de personal (6.3.) y evaluación de resultados de la implementación del Plan Anual de Dotación (PAD) y los procesos de ingresos de personal ejecutados (6.4.), se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen referencia.

Al respecto, cabe aclarar que en la actualidad se encuentra en análisis la revisión de la normativa específica sobre la materia (Disp. 393/2016 AFIP y modificatorias) en lo que respecta al Proceso Integral de Nivelación de Planta, los lineamientos para la planificación de las acciones, los procesos de selección y distribución de personal, por lo que resulta oportuno incorporar al mismo las referidas recomendaciones.

Por último, se informa que se ha dado intervención a la Dirección de Asuntos Legales Administrativos dependiente de la Subdirección General de Asuntos Jurídicos de este organismo, según lo indicado en la Recomendación 6.5. Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el



Auditoría General de la Nación

Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN): “*Dar intervención al Servicio Jurídico para que se expida sobre la aplicabilidad del Decreto 36/19 y/o consultar a la autoridad de aplicación*”, habiéndose producido el dictamen IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ de fecha 10/11/2024, con la conformidad de la Dirección de Asuntos Legales Administrativos mediante NO-2024-04022881-AFIP-DIALAD#SDGASJ de igual fecha, ambos embebidos, opinando que las prescripciones del Decreto N° 36/2019, no resultan aplicables en el ámbito de la ARCA (ex AFIP).

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO INSTITUCIONAL, serialNumber=CUT 3368-85239
Date: 2024.11.19 17:14:43 -0300

WEGMAN, GABRIEL ADRIAN
Director
Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos
Agencia de Recaudación y Control Aduanero

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL
DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO
INSTITUCIONAL, serialNumber=CUT 3368-85239
Date: 2024.11.19 17:14:44 -0300

ARCA

AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO
"2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD"

Informe

Número: IF-2024-04040530-AFIP-SDGRHH

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 20 de Noviembre de 2024

Referencia: EX-2024-04027058- -AFIP-DESGDO#SDGRHH - Nota 11/2024 -CSCSFyR

Visto lo informado en el orden 2 y con la conformidad de esta instancia se remiten las actuaciones para dar respuesta a la Nota 11/2024 -CSCSFyR (Act. 18/2021 - AGN)

Digitally signed by ROCHA Facundo
Date: 2024.11.20 12:59:44 ART
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

ROCHA, FACUNDO
Subdirector General
Subdirección General de Recursos Humanos
Agencia de Recaudación y Control Aduanero

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, c=ADMINISTRACION FEDERAL
DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO
INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 33693480239
Date: 2024.11.20 12:59:46 -0300



Auditoría General de la Nación

ARCA

AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO
"2024 - AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD"

Nota

Número: NO-2024-04022881-AFIP-DIALAD#SDGASJ

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Martes 19 de Noviembre de 2024

Referencia: Act. N° 1703/24 (DALA) - Asunto: Consulta s/ Nota N° 11/2024 CSCSFyR - EX-2024-04006445- -AFIP-SADMDIALAD#SDGASJ

A: DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (SDG RHH),

Con Copia A:

De mi mayor consideración:

DIRECCION DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Se inician las presentes actuaciones con motivo de la consulta realizada mediante NO2024-03985875-AFIP-DIDDRH#SDGRHH (orden 2) vinculada a la Nota N° 11/2024 -CSCSFyR de fecha 04 de noviembre de 2024, remitida por la Comisión de Supervisión de la Gerencia de Control del Sector Financiero y Recurso de la Auditoría General de la Nación (AGN) a la Directora Ejecutiva de esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), en la cual se acompaña el Proyecto de Informe de Auditoría vinculado a la "Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal"; a fin de que esta Asesoría Jurídica emita dictamen jurídico respecto de los alcances de la aplicación del Decreto N° 36/2019 APN-PTE (PEN) en el Organismo.

Analizado el dictamen IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ que antecede, y compartiendo sus términos y conclusiones, se remiten los actuados a los fines que estime corresponder.

Finalmente, teniendo en cuenta el plazo para otorgar respuesta indicado por el Departamento Control de Legalidad (DI PCLE) en la PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI -antes de las 12:00 horas del 22/11/24-; se sugiere otorgar a las presentes PREFERENTE DESPACHO.

Sin otro particular saluda atte.

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 3369480239
Date: 2024.11.19 14:48:42 -0300

CERDEIRAS, ROSAURA
Directora
Dirección de Asuntos Legales Administrativos
Agencia de Recaudación y Control Aduanero

Digitally signed by GDE AFIP
DN: cn=GDE AFIP, o=AR, ou=ADMINISTRACION FEDERAL
DE INGRESOS PUBLICOS, ou=SUBDIRECCION
GENERAL DE COORDINACION TECNICO
INSTITUCIONAL, serialNumber=CUIT 3369480239
Date: 2024.11.19 14:48:44 -0300



Anexo 2

Análisis de los Comentarios de la ARCA

Corresponde señalar que el descargo producido por el organismo (remitido por NO-2024-04178291-AFIP-ARCA, 28/11/2024), objeto de este análisis, presenta características confirmatorias dado que ha expresado que las recomendaciones de los apartados 6.1 a 6.4, asociados a los hallazgos 5.1 a 5.4 respectivamente, serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna de la entidad, y con relación a las afirmaciones del apartado 5.5 acompañó dictamen de su servicio jurídico que ratifica lo expuesto por esta AGN.

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
5.1. Planificación institucional de la gestión de dotación de personal	6.1. Planificación institucional de la gestión de dotación de personal	Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos (IF-2024-04028062-AFIP-DIDDRH#SDGRHH) – Subdirección General de Recursos Humanos (IF-2024-04040530-AFIP-SDGRHH)	Se mantiene lo expresado por AGN en el proyecto de informe remitido en vista, dado que el organismo, en su descargo, recepta la recomendación expresando que “...se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen
a) Plan Estratégico (PE) y Plan de Gestión Anual (PGA): i. El Plan Estratégico (PE) es concebido por la entidad como una herramienta de gestión para contribuir a mejorar su desempeño, definiendo sus objetivos prioritarios, orientando	a) Plan Estratégico (PE) y Plan de Gestión Anual (PGA): Explicitar en la planificación institucional las decisiones adoptadas por la organización en materia de política de dotación de personal, incluyendo los elementos necesarios	Se remite proyecto de respuesta solicitado por ese Departamento mediante PV-2024-03898188-	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>sus principales operaciones y estableciendo los indicadores de desempeño que faciliten la construcción y medición del horizonte de acción. Pretende así que ese plan se convierta en un instrumento de apoyo y guía para la toma de decisiones en los distintos niveles de la institución.</p> <p>La entidad no contaba con PE vigente para los ejercicios 2017 y 2018, elaborado en el marco de lo prescripto por las Disps. 42/2009 AFIP y 04/2013 SDG PLA.</p> <p>Con posterioridad, el nuevo PE 2019-2023 (modificado, posteriormente, por PE 2021-2025), dentro el objetivo: <i>“Incrementar la capacidad operativa”</i>,</p>	<p>que permita la posterior evaluación de cumplimiento.</p>	<p>AFIP-DECOLE#SDGAUI de fecha 8/11/2024 en relación al Proyecto de Informe de Auditoría elaborado por la Auditoría General de la Nación, referido a la <i>“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto N°36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”</i>:</p> <p>En respuesta a la Nota N° 11/2024-CSCSFyR - Ref: Act. N° 18/2021-AGN que ese organismo</p>	<p><i>referencia”</i>.</p>



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>definió, como estrategia de especial relevancia para la presente revisión, <i>“gestionar mecanismos objetivos y transparentes de ingreso y evaluación, en base a méritos e integridad”</i>, realizando las siguientes definiciones:</p> <p><i>“Una gestión transparente fortalece la confianza de los ciudadanos en el funcionamiento del orden democrático y sus instituciones y, consecuentemente, promueve el cumplimiento voluntario de las obligaciones”</i>.</p> <p><i>“El mérito será el aspecto central y diferencial a ser considerado en los procesos de selección externa, evaluación y promoción”</i>.</p>		<p>remitiera con fecha 4/11/2024 a esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero, a fin de considerar el Proyecto de Informe de auditoría respecto de <i>“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”</i>, desarrollada en el ámbito de la ex Administración Federal de Ingresos Públicos, se expresa lo siguiente:</p> <p>En primer término, en cuanto a las</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p><i>“Potenciaremos el crecimiento de nuestro personal mediante la capacitación, el desarrollo de carrera y el incentivo al cumplimiento de objetivos”.</i></p> <p><i>“Desde el momento mismo de su incorporación a nuestra Institución capacitaremos al personal en la observancia de los valores que deben orientar el ejercicio de la función pública”.</i></p> <p>ii. La AFIP considera al plan de gestión como un instrumento importante para dar orientación y cohesión a las acciones de la administración tributaria, mediante el cual se planifica la organización de las</p>		<p>recomendaciones relacionadas con la planificación institucional de la gestión de dotación de personal (6.1.), detección de necesidades de personal (6.2.), proceso de selección de personal (6.3.) y evaluación de resultados de la implementación del Plan Anual de Dotación (PAD) y los procesos de ingresos de personal ejecutados (6.4.), se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen referencia.</p> <p>Al respecto, cabe aclarar que en la</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>actividades a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>El Plan de Gestión (PGA) 2017, que estableció un conjunto de “<i>Líneas de gestión</i>” como continuación de las desarrolladas para el ejercicio 2016, en cuanto a la dotación de personal sólo contemplaba, parcialmente, los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lineamiento: “<i>Se fortalecerán las capacidades de liderazgo y gestión de las jefaturas intermedias.</i>”• Indicador de “<i>SopORTE de gestión</i>”: Nivel de satisfacción con el personal ingresantes: 80% (Grado de satisfacción que sienten las áreas del organismo con el desempeño del		<p>actualidad se encuentra en análisis la revisión de la normativa específica sobre la materia (Disp. 393/2016 AFIP y modificatorias) en lo que respecta al Proceso Integral de Nivelación de Planta, los lineamientos para la planificación de las acciones, los procesos de selección y distribución de personal, por lo que resulta oportuno incorporar al mismo las referidas recomendaciones.</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>personal ingresante en sus sectores de trabajo).</p> <p>El PGA 2018, que contemplaba la iniciativa “<i>Formulación del nuevo Plan Estratégico AFIP</i>”, en cuanto a la materia incorporó la “<i>Adecuación del perfil de los Recursos Humanos a la dirección estratégica de la AFIP</i>”.</p> <p>El PGA 2019, en relación al objetivo estratégico referido en el apartado i. y sobre la temática, incluía una iniciativa planteando, como responsabilidad de la SDG RHH, la elaboración de un “<i>Nuevo esquema de evaluación de desempeño y gestión de ingresos</i>”.</p> <p>Cabe aclarar que los ingresos del período bajo revisión se enmarcaron en</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>normativa dictada con carácter previo (ver 4.1./4.3.) y que no se obtuvo evidencia de la implementación de un nuevo esquema.</p> <p>iii. Como surge de lo expuesto, los instrumentos de planificación institucional en trato, considerando en forma conjunta el plan de largo plazo y la planificación anual (Decreto 1399/2001, artículo 9º), para el período de revisión, no consideraban en forma integral y explícita la totalidad de decisiones adoptadas en materia de política de dotación de personal.</p> <p>En tal sentido, más allá de consideraciones parciales en los tres primeros años, el PE 2019-2023</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>exhibió decisiones estratégicas específicas para guiar la gestión operativa, sin embargo, no aportó elementos de juicio que permitieran, cumplido el horizonte temporal de planificación, evaluar el efectivo cumplimiento de los lineamientos establecidos a partir de la visión que conducía la definición del Plan, y, por su parte, el PGA 2019 sólo se limitó a la incorporación de la iniciativa previamente referida al objeto de auditoría.</p>			
<p>b) Plan Anual de Dotación (PAD) El PAD se encontraba definido, dentro de las prácticas de la organización, como un instrumento de planificación</p>	<p>b) Plan Anual de Dotación (PAD): Implementar la planificación de la dotación en el marco de un plan integral de gestión de los recursos</p>		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>de las acciones a ejecutar en materia de ingreso y movilidad interna del personal (ver 4.3.c), considerando las necesidades de refuerzo relevadas por las distintas áreas de la organización, los egresos previamente producidos, el personal en condiciones de acceder a jubilación, los agentes con discapacidad y el mecanismo de movilidad interna establecido.</p> <p>i. Plan integral de gestión de recursos humanos: Como consideración preliminar, es dable mencionar que la entidad no poseía un plan integral de gestión de sus recursos humanos, que contemplara, entre otros aspectos, las decisiones sobre la dotación de</p>	<p>humanos de la entidad, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none">• la inclusión de la totalidad de las decisiones adoptadas en materia de dotación de personal en un plan aprobado por autoridad competente,• una clara y explícita vinculación y articulación del plan en la materia con los lineamientos de los planes institucionales,• la aprobación del plan a través de acto administrativo de autoridad competente, motivado en la documentación de		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>personal. A lo que cabe agregar que, en esa materia, los PGAs, además de lo expuesto en el apartado 5.1.a) precedente, sólo incorporaban un indicador respecto del promedio de horas destinadas a capacitación por empleado (2017/2019).</p> <p>Las <i>“Normas Generales de Control Interno”</i> (SIGEN Principio 4- apartado 4.1.) establecían que <i>“la organización debe disponer de políticas y procedimientos apropiados para la gestión del capital humano, los cuales deben contemplar la incorporación de personal, el desarrollo de carrera, la evaluación y los mecanismos de motivación para retener personal</i></p>	<p>formulación registrada en expediente electrónico,</p> <ul style="list-style-type: none"> • la documentación de la evaluación del impacto presupuestario esperado de las decisiones a explicitar en el plan, • la asociación temporal de la planificación de la dotación con la formulación y emisión de otros planes institucionales y del presupuesto de la entidad para un tratamiento conjunto, • la formulación y emisión regular del plan de dotación de manera de activar las acciones que establece la normativa, 		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p><i>competente. En todas estas fases del proceso de gestión del capital humano, deben tenerse en consideración los objetivos de la organización”.</i></p> <p>A ello, se suma que el PAD, en orden a la práctica de utilización en la entidad, se advirtió con una visión acotada a la instancia de ingreso de personal en planta permanente, sin considerar otros aspectos gestionables de incumbencia respecto a la dotación del personal (ej.: contratación de personal por plazo fijo, personal contratado que se estimaba incorporar a planta permanente, instancias y metodologías de detección de necesidades a ejecutar, promociones y concursos asociados, procesos de</p>	<ul style="list-style-type: none">• la estandarización de instancias de evaluación periódica de la ejecución del plan y, en su caso, la modificación de los planificado a partir de situaciones o decisiones sobrevinientes en el marco de un proceso normatizado.		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>evaluación del personal, evaluación de la efectiva satisfacción de necesidades, etc.).</p> <p>ii. Articulación del PAD con otros planes institucionales: el PAD no exhibía una explícita vinculación y articulación con los lineamientos de los planes institucionales referidos en el apartado 5.1.a) precedente, dictados en el marco del <i>“Procedimiento de Planificación Institucional”</i> establecido por la Disp. 42/2009 AFIP -sus modificatorias y complementarias-.</p> <p>Tampoco se advirtió, de los antecedentes aportados, un avance en aspectos metodológicos respecto de tal vinculación y articulación en las</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>instrucciones generales emitidas por la SDG RHH.</p> <p>Cabe mencionarse que el PGA 2019 contemplaba, como ya se dijo el “<i>Nuevo esquema de evaluación de desempeño y gestión de ingresos</i>”, aspecto que no fue explícitamente considerado en el PAD 2018/2019 - aprobado contemporáneamente a instancia de formulación del PGA 2019-.</p> <p>Adicionalmente, no se advirtió en el PAD y los antecedentes proporcionados que, como plan operativo anual (POA), hubiera considerado el marco procedimental para su elaboración y seguimiento -a efectos de alinearlos con</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>los objetivos institucionales definidos-, establecido en la Inst. Gral. 01/2013 SDG PLA y contado, en su caso, con la participación de las dependencias competentes de la Subdirección General de Planificación (SDG PLA).</p> <p>Si bien la Inst. Gral. referida en el párrafo anterior condicionaba la emisión de tales planes a la voluntad de las áreas responsables, dado su carácter optativo, no podía obviarse que el PAD constituía un plan de relevancia de la gestión administrativa de la entidad, recordando que los gastos originados en Recursos Humanos representaban la erogación más significativa del presupuesto de la entidad (93%</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>promedio de ejecución del gasto presupuestario de los ejercicios 2017/2019 - Fuente: Cuentas Ahorro Inversión Financiamiento AFIP).</p> <p>Por otra parte, es importante mencionar que la Inst. Gral. determinaba que aquellas acciones de relevancia institucional incluidas en los POAs habrían de ser incorporadas a los PGAs. En tal caso, la falta de instrumentación del PAD en este estándar de planificación, podía poseer como correlato la limitada consideración de la materia en los PGAs, tal lo expuesto previamente.</p> <p>iii. Registro digital en GDE de la formulación y aprobación del PAD:</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Las etapas de formulación y aprobación del PAD 2017 (no aprobado) y el PAD 2018-2019 no se encontraban registradas por medio de Expedientes Electrónicos (EE) en GDE. La conformidad respecto del último de ellos por parte del AF fue por correo electrónico –según copia en formato PDF aportada del hilo de conversación que solicita su aprobación, referenciando como Asunto: “<i>PAD 2018 - 2019 Documento General y Memo (pdf)</i>”, y cuyo texto se transcribe: “<i>Esto está OK, gracias...L</i>” (De: Cuccioli, Leandro German [mailto:lcuccioli@afip.gob.ar] Enviado el: miércoles, 24 de octubre de 2018</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>05:16 a.m.)-, y no por acto dispositivo en orden a lo prescripto por la Disp. 446/2009 AFIP –Anexo I-B) c) I- y Anexo II-Cuadro 3-, que en su artículo 8 expresara: <i>“será condición de validez de los actos emitidos, el respeto de las formas y contenidos previstos taxativamente en esta disposición y sus anexos, estando vedada la emisión de otros actos cuya tipología, nomenclatura o contenido sea diferente...”</i>. En similar sentido, la SDG AUI recomendó el dictado del acto administrativo -con los fundamentos que dieran origen a las decisiones- y la suscripción electrónica en GDE.</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Las presentes cuestiones, junto a las enunciadas en los apartados previos, poseían especial relevancia en cuanto a asignarle al PAD -u otra herramienta que contemplara las distintas facetas de la gestión del recurso humano- un carácter de institucionalidad similar y acorde a otros planes operativos que la entidad en forma corriente y regular emitía.</p> <p>iv. Instancia de evaluación del financiamiento presupuestario del PAD: Los proyectos de “<i>Plan de Acción Anual</i>” y el “<i>Presupuesto</i>” que la entidad sometió a aprobación del Ministerio de Hacienda (Ministerio de Economía en la actual denominación)</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>contemplaba, en cuanto a lo que es interés del presente, la estimación financiera de gastos en Remuneraciones y de la Dotación de Personal por trimestre -dividido por los dos convenios colectivos (con apertura interna para reflejar la imputación presupuestaria del encasillamiento del personal), autoridad superior y contratos.</p> <p>No obstante, los antecedentes aportados de la elaboración del PAD no exhibían documentada la intervención de área competente en materia de evaluación del financiamiento presupuestario -en las dos dimensiones referidas en el párrafo precedente-, de las decisiones</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>en materia de dotación de personal planificadas, considerando que el presupuesto actuaba como restricción de ellas y, al mismo tiempo, ellas eran fuente para la formulación del presupuesto.</p> <p>Si bien toda decisión que importa una futura erogación requiere la intervención referida y el análisis de su financiamiento, se agrega, en el presente caso, que ella se encontraba condicionada por la restricción establecida por la Disp. 393/2016 AFIP, al limitar el ingreso de personal a las bajas producidas en el ejercicio inmediato anterior o la excepción fundada autorizada por el AF.</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Asimismo, es dable mencionar que la Dirección de Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos (DI EDRH) informó que no tenía intervención, respecto del período auditado, en la formulación del presupuesto del organismo para cubrir las necesidades de dotación de personal en el marco del proceso de la SDG RHH para el ingreso de personal.</p> <p>Como se advierte en los cuadros siguientes, correspondientes al ejercicio 2019, era de suma relevancia la interacción entre ambas instancias - administración de dotación de personal y administración financiera- en el proceso de planificación a fin de la</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA																
<p>debida exposición de las decisiones institucionales, considerando la oportunidad en las que ella se producía y, teniendo en cuenta que, para el caso, si bien se visualizan discrepancias entre lo previsto y lo ejecutado, la entidad contó con el financiamiento presupuestario para hacer frente al mayor gasto que importó el ingreso de personal.</p> <table border="1" data-bbox="192 997 618 1157"> <thead> <tr> <th>Presupuesto Remuneraciones</th> <th>S (millones)</th> <th>Dotación de personal</th> <th>Total personal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aprobado por MIN. DE HACIENDA</td> <td>72.907,4</td> <td>Estimación aprobada por MIN. DE HACIENDA - 4º Trim</td> <td>21.094</td> </tr> <tr> <td>Ajustes interno</td> <td>6.056,7</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Final - Ajustado</td> <td>78.964,1</td> <td>Dotación al 31/12/19 s/Inf. Evol. del Nivel de Dotación</td> <td>21.956</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>Fuentes de datos: RESOL-2019-281-APN-MBA, Nota 2/20 DV PEPR, Informe "Evolución del Nivel de Dotación" SDG RRR</small></p> <p>Cabe recordar que el PAD 2018/2019 fue conformado vía e-mail por el AF el 24/10/2018 (ver 5.1.b) iii), mientras la</p>	Presupuesto Remuneraciones	S (millones)	Dotación de personal	Total personal	Aprobado por MIN. DE HACIENDA	72.907,4	Estimación aprobada por MIN. DE HACIENDA - 4º Trim	21.094	Ajustes interno	6.056,7			Final - Ajustado	78.964,1	Dotación al 31/12/19 s/Inf. Evol. del Nivel de Dotación	21.956			
Presupuesto Remuneraciones	S (millones)	Dotación de personal	Total personal																
Aprobado por MIN. DE HACIENDA	72.907,4	Estimación aprobada por MIN. DE HACIENDA - 4º Trim	21.094																
Ajustes interno	6.056,7																		
Final - Ajustado	78.964,1	Dotación al 31/12/19 s/Inf. Evol. del Nivel de Dotación	21.956																



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>aprobación definitiva del Presupuesto de la entidad se produjo el 16/04/2019 (Res. 287/2019 MHA). Si bien la aprobación interna del Presupuesto se efectuó el 09/10/2018 (Disp. 275/2018 AFIP), se encontraba aún habilitada la instancia de modificar la proyección de dotación presentada ante la jurisdicción ministerial.</p> <p>v. Regularidad en la emisión del PAD:</p> <ul style="list-style-type: none">• En el ejercicio 2017, según lo informado por la entidad, en orden a la restricción establecida por la Jefatura de Gabinete de Ministros para efectuar contrataciones bajo cualquier modalidad -Dec. Adm. 12/2017,			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>artículo 9° (ver 4.6.a))- y atento a razones de índole financiera del organismo, no se aprobó ni implementó el PAD sobre la base de relevamiento de necesidades de 2016 (1693 refuerzos priorizados), siendo emitido en el período de revisión el PAD 2018/2019 conformado el 24/10/2018.</p> <p>Debe resaltarse, tal lo dicho en 4.3 c) último párrafo, la importancia que asumía la existencia de un PAD aprobado y puesto en vigencia en el marco del esquema establecido en Proceso Integral de Nivelación de Planta de la AFIP, puesto que las decisiones en él explicitadas ponían en marcha los procesos de cobertura de las</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>necesidades relevadas, ya fuera por mecanismos de movilidad interna como por reclutamiento externo, con las prescripciones de la Disp. 393/2016 establecía.</p> <p>En el período de los ejercicios 2017 y 2018 en que la entidad no contaba con PAD vigente, se produjeron 157 ingresos (8,3% del total del período auditado), los que correspondieron 88 (4,6%) a contrataciones en el marco de la Disp. 400/2013 AFIP, y 62 (3,3%) en Planta permanente por designación del AF en uso de las facultades referidas en 4.1., además de los ingresos de las autoridades superiores 5 (0,3%) y comisionados/adscriptos 2 (0,1%).</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Ha de mencionarse que los ingresos producidos en el 2017, no implicaron un incremento en la dotación existente al 31/12/2016, que pudiera evidenciar un desvío respecto de la referida limitación impuesta para el ejercicio (ver 4.6.a).</p> <p>Debe agregarse que en el 2019 no se inició el proceso de relevamiento de necesidad para la emisión del PAD 2020 (con independencia de la conclusión del PAD 2018/2019), a partir de la elaboración en el mes de agosto del cronograma de acciones preliminares tal lo estipulado en la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, iniciándose tal detección en el comienzo del</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>ejercicio 2020.</p> <p>La situación descripta evidenciaba la ausencia de regularidad en la formulación y emisión del PAD -el que debía asociarse temporalmente con la emisión de otros planes institucionales y del presupuesto de la entidad-, siendo que la Disp. 393/2016 AFIP, art. 3, Anexo I “<i>Plan anual de Dotación</i>” prescribe una periodicidad anual en el “<i>Relevamiento de Planta</i>” (apartado 1) y en la “<i>Formulación de Plan Anual de Dotaciones</i>” (apartado 2).</p> <p>Es dable considerar, adicionalmente, que cualquier decisión en materia de dotación -de hacer o no hacer- constituía una instancia de planificación</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>y, por ende, comunicable a las áreas responsables de implementación a través de un documento hábil para el impulso de la gestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El marco normativo de formulación del PAD –Disp. 393/2016 y mod. AFIP- no contemplaba una metodología estandarizada que le aportara una oportuna flexibilidad frente a situaciones novedosas o sobrevinientes, debidamente justificadas y documentadas, aportándole rigidez a dicha herramienta de planificación. En tal sentido, en la ejecución del PAD 2018/2019, ante la determinación de nuevas necesidades de recursos humanos no se evidenció la 			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>existencia de una instancia de reformulación.</p> <p>Es así que frente necesidades adicionales de personal o modificación de perfil, con las consecuentes vacantes, la metodología debía contemplar los cambios de las acciones originariamente planificadas sin que constituyeran desvíos respecto del Plan, máxime considerando la relevancia del PAD como fuera previamente expresado, en el impulso de los mecanismos de cobertura de necesidades detectadas.</p> <p>Es relevante observar cómo la entidad tipificó los ingresos producidos en el ejercicio 2019, según lo registrado a</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>disposiciones referidas en el cuadro.</p> <p>Cabe resaltar que se planteó la alternativa del adelanto del PAD 2020 por la necesidad de contar con personal de fiscalización a partir del ejercicio 2019. Ello respecto de un plan por el que aún no había iniciado en el 2019, como se señalara previamente, con el primer hito para el relevamiento de necesidades, tal lo prescripto por la citada Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, dentro del proceso para su formulación.</p> <p>Al visualizar el cuadro con la tipificación de ingresos realizada por la entidad –expuesto en el acápite anterior-, debe aclararse que el PAD 2018/2019 exhibía como resultado del</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>relevamiento de necesidades 3203 requerimientos de refuerzos exteriorizados por las Subdirecciones Generales -en el ejercicio 2018-, de los cuales habilitó la incorporación de 1087 agentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerando las bajas producidas (Planta permanente y Contratos a plazo fijo) en los ejercicios 2016 (528 agentes) y 2017 (687 agentes), las incorporaciones de personal de los ejercicios 2017 (29 agentes) y 2018 (121 agentes) no excedieron el número de bajas de los respectivos ejercicios inmediatos anteriores -tal los lineamientos que estableció la Disp. 393/2016 AFIP, el art. 1º, inciso a)-, ni 			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>cubrieron las vacantes que se produjeran en ellos –ver cuadros de 4.5.b-.</p> <p>Por su parte, como también se observa en los cuadros del apartado 4.5.b., las incorporaciones producidas en el ejercicio 2019 (1740 agentes) superaron las bajas del ejercicio 2018 (1003 agentes), no cumpliéndose el citado lineamiento de carácter corriente y anual, debiendo recurrirse, frente al incremento de requerimientos - originado en el proceso de relevamiento de necesidades desarrollado en el 2018, en el marco de lo prescripto por la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH (ver 5.2.b-), a la autorización del Administrador</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Federal y su debida fundamentación, tal cual, adicionalmente, prescribió la normativa referida en el párrafo precedente.</p> <p>Las incorporaciones producidas en el 2019 fueron enmarcadas por la entidad en procesos tipificados como PAD 2018/2019 y otros (ej.: “PAD 2019 vacante adicional” y “PAD 2020 - adelanto verificadores DGI”), tal cual se observa en el cuadro expuesto en el acápite precedente. En tal caso, en cuanto a la formulación del PAD 2018/2019 la entidad estableció la pauta de ingresos para los años 2018 y 2019 según las prescripciones de la Disp. 393/2016 AFIP, Anexo I, respecto de lo</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>que se realizan consideraciones específicas en 5.2.</p> <p>vi. PAD 2018/2019: El PAD 2018/2019, como documento puesto a aprobación del AF, explicitaba, a efectos de su ejecución, pautas de ingreso segmentada por unidades de negocio indicando la cantidad asignada por <i>Administración Central</i>” (como áreas asesoras e identificando subdirecciones generales y tres direcciones) y por Dirección General (como áreas operativas).</p> <p>Según el Memorando de la SDG RHH que elevara al AF, se definieron las siguientes decisiones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Acordar con los Directores			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Generales la distribución por Subdirección General y Dirección de la pauta de ingreso aprobada, así como las prioridades de perfil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los perfiles específicos a cubrir, pues simplemente refería a requisitos generales en términos cualitativos (administrativos, estudiantes universitarios, jóvenes profesionales, graduados universitarios con experiencia) y sin cuantificar. • El cronograma de ingresos de personal a ser pautado por la SDG RHH de acuerdo a la criticidad, los perfiles y la distribución geográfica previamente definidos. <p>El referido memorando expresó que las</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>condiciones de ingreso serían las establecidas en la Disposición 393/2016 AFIP en la modalidad “<i>Planta Permanente</i>”, no explicitando, en tal caso, la modalidad de contrato de plazo fijo de la Disp. 400/2013 AFIP -debe mencionarse que la modalidad establecida por la Disp. 09/2019 AFIP se estatuyó con posterioridad a la conformidad del PAD por el AF y no fueron aportados antecedentes de modificación del Plan-.</p> <p>En cuanto al mecanismo de movilidad interna, el PAD retomó la enunciación normativa y el memorando señaló: “<i>la inyección de personal en la primera línea operativa habilita la ejecución de los</i></p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p><i>mecanismos de movilidad interna, trasladando agentes a áreas de mayor especialización técnica</i>". No obstante lo expresado, cuantitativamente sólo se habilitó hasta 20 (veinte) vacantes para generar movimientos de dotación desde la División Contacto AFIP (Call Center) y, adicionalmente, 40 (cuarenta) refuerzos a producirse por esta metodología.</p>			
<p>5.2. Detección de necesidades de personal</p>	<p>6.2. Detección de necesidades de personal Definir y estandarizar el concepto técnico de <i>"necesidades de dotación"</i>, con pautas claras y parámetros evaluables, para llevar a cabo el relevamiento por parte de los</p>	<p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos (IF-2024-04028062-AFIP-DIDDRH#SDGRHH) – Subdirección General de Recursos Humanos (IF-2024-04040530-AFIP-SDGRHH)</p>	<p>Se mantiene lo expresado por AGN en el proyecto de informe remitido en vista, dado que el organismo, en su descargo, recepta la recomendación expresando que <i>"...se ha tomado nota de las mismas y serán</i></p>



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>a) Estandarización metodológica de relevamiento de datos y su análisis: Si bien la Disp. 393/2016 AFIP y mod., como se expone en 4.3.a), b) y c), estableció los lineamientos generales del proceso de relevamiento de necesidades, los informes a emitir, las posibles restricciones, la instancia de aprobación y los contenidos mínimos del PAD, no avanzó en la estandarización de aspectos metodológicos para el relevamiento de datos y su análisis para la toma de las decisiones que ameritaran la emisión del plan. Tal lo expuesto en 4.3.c), el PAD se</p>	<p>funcionarios responsables.</p> <p>a) Estandarización metodológica de relevamiento de datos y su análisis: Estandarizar normativamente una metodología integral de relevamiento de necesidades de dotación para su aplicación homogénea y uniforme en toda la entidad, con el fin de motivar y respaldar la toma de las decisiones que se explicitan en el plan.</p>	<p>Se remite proyecto de respuesta solicitado por ese Departamento mediante PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI de fecha 8/11/2024 en relación al Proyecto de Informe de Auditoría elaborado por la Auditoría General de la Nación, referido a la “Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto N°36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”:</p>	<p><i>consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen referencia”.</i></p>

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>sustentaba en la detección anual de necesidades (general o abreviada de actualización), en la intención de buscar atenderlas en forma coordinada para alcanzar las metas organizacionales. Sin embargo, la normativa no realizó una definición técnica del concepto "<i>necesidades de dotación</i>", que conllevara las pautas para tal relevamiento, quedando ello supeditado al criterio y la responsabilidad de los funcionarios a cargo de unidades estructurales, utilizando el formulario de relevamiento -considerado en el apartado siguiente-.</p> <p>La Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, sobre el particular, se limitó a</p>		<p>En respuesta a la Nota N° 11/2024-CSCSFyR - Ref: Act. N° 18/2021-AGN que ese organismo remitiera con fecha 4/11/2024 a esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero, a fin de considerar el Proyecto de Informe de auditoría respecto de "<i>Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal</i>", desarrollada en el ámbito de la ex Administración</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>establecer que los funcionarios eran responsables por la información que suministraran, y por el equilibrio y la prudencia en la evaluación de las necesidades de personal que expusieran, sin aportar parámetros evaluables.</p> <p>En tal sentido, no se evidenció la estandarización normativa de pautas y actividades de control para efectuar el proceso de relevamiento homogéneo y uniforme en las distintas dependencias, -considerando la magnitud del número de áreas de la entidad y su despliegue geográfico.</p>		<p>Federal de Ingresos Públicos, se expresa lo siguiente:</p> <p>En primer término, en cuanto a las recomendaciones relacionadas con la planificación institucional de la gestión de dotación de personal (6.1.), detección de necesidades de personal (6.2.), proceso de selección de personal (6.3.) y evaluación de resultados de la implementación del Plan Anual de Dotación (PAD) y los procesos de ingresos de personal ejecutados (6.4.), se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>gestión interna a los que hacen referencia.</p> <p>Al respecto, cabe aclarar que en la actualidad se encuentra en análisis la revisión de la normativa específica sobre la materia (Disp. 393/2016 AFIP y modificatorias) en lo que respecta al Proceso Integral de Nivelación de Planta, los lineamientos para la planificación de las acciones, los procesos de selección y distribución de personal, por lo que resulta oportuno incorporar al mismo las referidas recomendaciones.</p>	
b) Proceso de relevamiento de	b) Proceso de relevamiento de		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>necesidades de dotación: A efectos de establecer las necesidades que dieron lugar al PAD 2018/2019 y cuyo relevamiento se efectuó en el ejercicio 2018, se consideró:</p> <p>i. Formulario de relevamiento: La SDG RHH – DI EDRH, en el marco de la citada Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH, desarrollo “<i>guías de trabajo</i>” ad hoc, para el relevamiento del período de 2017 y aplicada también en el año 2018, estableciendo la utilización de un formulario, elaborado en planilla de cálculo y remitido electrónicamente a las dependencias, para recabar información de las unidades estructurales de nivel Dirección,</p>	<p>necesidades de dotación: Establecer una normativa unificada que integre las distintas instancias del proceso de relevamiento de necesidades, evaluación y priorización -con sus fundamentos técnicos-, y asignación de vacantes, con el fin otorgarle la mayor objetividad posible a las decisiones adoptadas y una parametrización de necesidades por áreas operativas a ser cubiertas.</p>		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>describiendo así las necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Necesidad de Planta y su vinculación con la tarea:</u> Categoría, justificación de necesidad (sostenimiento de la carga de trabajo actual, incorporación de nuevo equipamiento/tecnología, modificación/incorporación de procedimientos de trabajo, etc.), tarea que requiriera refuerzo (normativa/técnica, operativa, administrativa, informática y/o de gestión), nivel de priorización de la necesidad (alta, media o baja). • <u>Perfil del puesto:</u> Puesto (incluyendo cantidad requerida), nivel de estudio, experiencia laboral, entre otros. 			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Cada Dirección remitió las planillas - elaboradas según el análisis específico realizado por el informante- a la DI EDRH, responsable de consolidarlas y elevarlas a las Subdirección General de las respectivas jurisdicciones para su convalidación. Siendo, en tal caso, ésta la documentación originaria respaldatoria del relevamiento para la elaboración y sustento del PAD.</p> <p>En el marco de lo indicado en el apartado a) precedente, no se obtuvo evidencia de la estandarización normativa de la guía en trato. Adicionalmente, los criterios en ella establecidos para completar los formularios, no contaban con una</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>metodología específica y detallada para el relevamiento de las necesidades que permitieran la justificación uniforme de los refuerzos de la dotación requeridos, considerando aspectos como la evaluación de cargos y de carga de trabajo, las fuentes de información o de referencias utilizadas, entre otros.</p> <p>Es así que, los perfiles individualizados por las dependencias informantes -PAD 2018/2019 Anexo I, Rubro II Perfiles y justificación- poseían distintas formas de tipificarlos (ej.: por título profesional -con o sin una experiencia específica- o estudio en curso; por el carácter administrativo, operativo o contable; por función -operador de scanner,</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>guarda, verificador-, etc.) e, incluso, sin especificación, dificultando una parametrización posterior de las necesidades relevadas por perfil.</p> <p>Cabe mencionar que la entidad contemplaba un conjunto de perfiles por cargos desarrollados y puestos a disposición de la organización en la Intranet institucional por la DI EDRH. Así pueden mencionarse los siguientes, a manera de ejemplo: Fiscalización y Operativa Aduanera -verificador DGA, guía de canes, operador de canes-, Recaudación y Servicios al Ciudadano -analista de recaudación, oficial de cuentas, agente fiscal-, Técnico Jurídico -dictaminador, instructor sumariante-,</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>etc.</p> <p>Por otra parte, la justificación de las necesidades tampoco contemplaba una estructura preestablecida, por lo que, en los casos que la poseían, no se advertía parametrizable para una revisión conjunta o la priorización a partir de ella.</p> <p>ii. Priorización: La SDG RHH, como “<i>rectora</i>” en la gestión del PAD y concentradora de los requerimientos individuales de cada una de las dependencias -Direcciones-, era responsable de la consolidación de información, de la utilización uniforme de criterios y de la priorización a nivel organizacional.</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Sobre las necesidades consolidadas se aplicó un “<i>coeficiente de priorización</i>” respecto de los ingresos destinados para sostener y/o optimizar la gestión diaria de las unidades de negocio (exceptuadas las dependencias vinculadas a proyectos estratégicos con asignación directa), el que fue descrito en un documento interno sin estandarización normativa.</p> <p>Tal criterio, sobre el que no se aportaron fundamentos técnicos, contempló: 50% variación neta de dotación (2017/2018) + 30% refuerzo solicitado de dotación + 10% dotación actual + 10% de agentes prejubilables de cada dependencia, buscando dar</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>objetividad en la definición de necesidades. Ello, sin ingresar en el análisis de la justificación individual de las necesidades informadas por las dependencias que, como se expresara, no fueron parametrizadas.</p> <p>iii. Reuniones de validación y ajuste - Asignación de vacantes por el AF: A partir de las necesidades priorizadas por la SDG RHH, el AF, conjuntamente con referentes de las unidades de negocio, realizó reuniones de validación y ajuste como paso previo a la conformidad del plan por el AF.</p> <p>Así, del total de 3231 agentes necesarios según lo expuesto por las distintas dependencias, la preasignación</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>realizada por la SDG RHH arrojó un total de 802 agentes (25% de lo relevado) -en función al coeficiente referido en el apartado anterior- y, finalmente, el AF, en base a las facultades enunciadas en 4.1.a), habilitó la búsqueda de 1087 agentes (34% de lo relevado), según el detalle que, como ejemplo, se agrega en el siguiente cuadro:</p>			

HALLAZGO						RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
ÁREA	NECESIDADES RELEVADAS POR DEPENDENCIAS	PREASIGNACIÓN (SDG RHH)		ASIGNACIÓN FINAL (ADM. FEDERAL)				
		Cant.	Porc. s/Nec. Relevada	Cant.	Porc. s/Nec. Relevada			
Integridad	4	4	100%	14	350%			
Servicio al contribuyente	24	5	21%	36	150%			
Fiscalización	67	17	25%	67	100%			
Recaudación	36	36	100%	36	100%			
Planificación	10	5	50%	9	90%			
Administración Financiera	76	14	18%	47	62%			
Seguridad de la Información	50	30	60%	30	60%			
Asuntos Jurídicos	59	9	15%	35	59%			
Sistemas y Telecomunicaciones	193	25	13%	112	58%			
Otros	2712	657	24%	701	26%			
TOTAL	3231	802	25%	1087	34%			
Fuente de datos: “Plan de dotaciones – Ingresos acordados por áreas” - División Planeamiento de Recursos Humanos dependiente de la DI EDHR.								
c) Protección integral de las personas con discapacidad: El PAD 2018/2019, sobre el particular, expresó que se cumpliría con lo establecido para la atención del índice de personal con discapacidad fijado por la normativa						c) Protección integral de las personas con discapacidad: Implementar las acciones que permitan dar cumplimiento al porcentaje establecido por la Ley 22.431 y la Disp. 461/2016 AFIP		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA												
<p>vigente (ver 4.3. e).</p> <p>Durante el período relevado, según lo informado por la SDG RHH, ingresaron a la planta permanente del organismo 63 agentes con discapacidad (3,3% de los ingresos -según lo establecido por la Disp. 461/2016 AFIP-).</p> <p>El organismo aún no alcanzó el cumplimiento del porcentaje normativamente estipulado por la Ley 22.431 sobre la dotación del personal.</p> <table border="1" data-bbox="215 1086 678 1297"><thead><tr><th>Ejercicio</th><th>Cant. de personal con discapacidad</th><th>Porcentaje s/dotación de personal</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>229</td><td>1,06%</td></tr><tr><td>2018</td><td>220</td><td>1,06%</td></tr><tr><td>2019</td><td>282</td><td>1,29%</td></tr></tbody></table> <p>Fuente de datos: SDGRHH - AFIP - Datos al 31 de diciembre de cada año.</p>	Ejercicio	Cant. de personal con discapacidad	Porcentaje s/dotación de personal	2017	229	1,06%	2018	220	1,06%	2019	282	1,29%	<p>respecto de la incorporación de personal discapacitado.</p>		
Ejercicio	Cant. de personal con discapacidad	Porcentaje s/dotación de personal													
2017	229	1,06%													
2018	220	1,06%													
2019	282	1,29%													

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>5.3. Proceso de selección de personal</p>	<p>6.3. Proceso de selección de personal</p>	<p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos (IF-2024-04028062-AFIP-</p>	<p>Se mantiene lo expresado por AGN en el proyecto de informe remitido en vista, dado que el organismo, en su descargo, recepta la recomendación expresando que “...se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen referencia”.</p>
<p>a) Soporte informático del proceso de selección de ingresantes: El mencionado Sistema ASPA, utilizado para el registro de antecedentes personales y laborales de postulantes en el reclutamiento externo y, adicionalmente, para la publicación de convocatorias, actuaba como interfaz de comunicación y registro entre la organización y los potenciales ingresantes.</p> <p>La información extraída del referido aplicativo, como la generada en distintas instancias del proceso de selección, se registraba y manipulaba,</p>	<p>a) Soporte informático del proceso de selección de ingresantes: Dotar al proceso de selección de una herramienta informática de gestión y registro que dé soporte a las actividades e instancias de decisión, estableciendo, previamente, la documental electrónica que ha de registrarse en el expediente electrónico como actuación oficial y formal de lo tramitado por la entidad. Asimismo, definir la oportunidad de una directa interfaz con el SARHA y los datos a transferir -para evitar la duplicidad de registro manual-.</p>	<p>DIDDRH#SDGRHH) – Subdirección General de Recursos Humanos (IF-2024-04040530-AFIP-SDGRHH)</p> <p>Se remite proyecto de respuesta solicitado por ese Departamento mediante PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI de fecha 8/11/2024 en relación al Proyecto de Informe de Auditoría elaborado por la Auditoría General de la Nación, referido a la “Revisión de procesos concursales y de designación y</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>especialmente, con planillas de cálculo, exhibiendo un bajo nivel de soporte informático dispuesto a tal fin por la entidad.</p> <p>Así, por ejemplo, se exportaba la información del ASPA, según los requisitos primarios de selección, a planillas de cálculo para aplicar los criterios específicos para la búsqueda de personal (ej.: grado de avance de la carrera, domicilio fijado en alguna localidad específica o cercanía al lugar de futura prestación de servicio, nivel de idioma, etc.), importando una actividad no exenta de errores.</p> <p>Es más, la Inst. Gral. 03/2018 SDG RHH en su Anexo, orden 6, establecía</p>		<p><i>selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto N°36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”:</i></p> <p>En respuesta a la Nota N° 11/2024-CSCSFyR - Ref: Act. N° 18/2021-AGN que ese organismo remitiera con fecha 4/11/2024 a esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero, a fin de considerar el Proyecto de Informe de auditoría respecto de “<i>Revisión de procesos concursales y de designación y selección de</i></p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>la generación de una “base de postulantes con información curricular en donde se incorporarán los resultados de todas las evaluaciones y su ponderación” en un archivo de planilla de cálculo, sin normalización de datos lo que dificultaba su análisis y la integridad relacional con otra información digital en la materia (ej.: SARHA).</p> <p>Es importante resaltar que la referida base constituía una registración primaria de la ejecución del PAD, el cual era impulsor del proceso de selección, y sus limitaciones informativas conllevaban la dificultad para la trazabilidad desde la necesidad</p>		<p><i>personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”, desarrollada en el ámbito de la ex Administración Federal de Ingresos Públicos, se expresa lo siguiente:</i></p> <p>En primer término, en cuanto a las recomendaciones relacionadas con la planificación institucional de la gestión de dotación de personal (6.1.), detección de necesidades de personal (6.2.), proceso de selección de personal (6.3.) y evaluación de resultados</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>detectada hasta la efectiva cobertura de la vacante.</p> <p>Según lo manifestado por el organismo, existían proyectos tendientes a la incorporación de funcionalidades al ASPA para dar soporte informático al proceso, e incluso la generación de interfaz con el SARHA como forma de migrar información entre el aplicativo de postulantes y el de gestión de recursos humanos, toda vez que los antecedentes del postulante, convertido en ingresante, debían registrarse nuevamente en el SARHA.</p> <p>Es dable referir, adicionalmente, respecto de lo último mencionado en el párrafo previo, que al no existir una</p>		<p>de la implementación del Plan Anual de Dotación (PAD) y los procesos de ingresos de personal ejecutados (6.4.), se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen referencia.</p> <p>Al respecto, cabe aclarar que en la actualidad se encuentra en análisis la revisión de la normativa específica sobre la materia (Disp. 393/2016 AFIP y modificatorias) en lo que respecta al Proceso Integral de Nivelación de Planta, los lineamientos para la</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>interfaz directa entre los sistemas, se pudo observar la existencia de personas que ingresaron al organismo -planta permanente o contrato a plazo fijo-, que aún se encontraban registradas en la información del ASPA, sin producirse su baja.</p>		<p>planificación de las acciones, los procesos de selección y distribución de personal, por lo que resulta oportuno incorporar al mismo las referidas recomendaciones.</p>	
<p>b) Documentación del proceso de selección: La Inst. Gral. 03/2018 SDG RHH estableció el Protocolo de Documentación de Procesos de Selección -Anexo I- con identificación de los documentos estandarizados para cada una de las etapas que los componían y su respectivo archivo (GDE o soporte de papel). De los incorporados al GDE, algunos</p>	<p>b) Documentación del proceso de selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir en los expedientes electrónicos, en forma oportuna, la totalidad de los análisis realizados dentro del proceso, estableciendo los lineamientos específicos de archivo y guarda de documentación detallada y/o de respaldo que no se inte- 		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>constituían informes resumen de los resultados de las actividades evaluatorias llevadas a cabo por las distintas áreas (ej.: informe reservado de evaluación técnica), sin embargo, la Inst. Gral. no avanzaba en establecer lineamientos específicos para el archivo y resguardo de los documentos en soporte papel que le dieran origen (ej.: evaluación técnica individual). En consecuencia, tal documental se encontraba archivada en los ámbitos intervinientes a criterio de cada responsable.</p> <p>Cabe indicar que esta AGN no tuvo acceso directo al GDE como usuario de consulta, debiendo realizar las</p>	<p>gra.</p> <ul style="list-style-type: none">• Contemplar y estandarizar la metodología de convivencia entre el ASPA –con las modificaciones y/o mejoras necesarias- con la formalización en el expediente electrónico en el GDE, en donde residen las decisiones que se adoptan en el proceso de selección, que han de estar debidamente y documentalmente fundadas.		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>revisiones sobre los expedientes electrónicos a través de los archivos proporcionados por el organismo (Disp. 22/2019 AGN).</p> <p>Sobre la tramitación de los expedientes electrónicos de las convocatorias, la SDG AUI (Informe: “<i>Gestión de Recursos Humanos Selección de Personal CGR 17/2020</i>”) planteó cuestiones como la extemporaneidad del registro o la ausencia de integridad de la incorporación de las comunicaciones con los postulantes, argumentando el área responsable, las dificultades generadas por el volumen de documentación a cargar, lo que, a su entender, podría ser subsanado por</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>nuevas funcionalidades en el sistema ASPA.</p> <p>De la documentación aportada se advirtió la utilización del correo electrónico, no sólo como un elemento de comunicación, sino también como una herramienta de exteriorización de decisiones, sin aportarse evidencias del uso de las herramientas propias del GDE.</p>			
<p>c) Publicidad de búsquedas: Las búsquedas externas anunciadas en el ASPA presentaban los requisitos generales del perfil para acceder al puesto, sin embargo, no se publicaban requisitos específicos (ej.: rango de edad, nivel de manejo de idiomas, etc.)</p>	<p>c) Publicidad de búsqueda: Estandarizar normativamente la publicidad de la totalidad de los parámetros establecidos para la valoración de antecedentes y evaluaciones a utilizar, y los derechos que le asistan al postulante</p>		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>que permitiera circunscribir y optimizar la búsqueda que, como filtros de selección, podían establecerse a partir de lo prescrito en la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH (protocolo de parámetros adicionales objetivos), a efectos de focalizar la búsqueda y reducir el número de postulantes hacia la mayor especificidad y expertise en relación a los ingresos pretendidos.</p> <p>Adicionalmente, no se obtuvieron antecedentes de la estandarización normativa que determinara la publicidad de los parámetros establecidos para valorar los antecedentes y evaluaciones a utilizar, como así tampoco de derechos que le</p>	<p>por su intervención en el proceso de selección –incluyendo instancias que contemplen las vías recursivas-.</p>		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>asistían al postulante por su intervención en el proceso de selección.</p> <p>Sobre esto último cabe mencionar que, en caso de no ser seleccionado, el postulante sólo recibía por parte del organismo un correo electrónico que le informaba: <i>“En esta oportunidad, y de acuerdo a los resultados de las distintas instancias, no has avanzado en el proceso de selección de personal.... Queda registrado tu Curriculum Vitae en nuestra base de datos para futuras oportunidades. Asimismo, te sugerimos mantenerlo actualizado cada seis meses”</i>.</p> <p>Por su parte, la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH -Punto G 4.1.3- estableció que:</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p><i>“Ninguna de las etapas de evaluación admitirá instancia alguna de revisión”, de suyo que ella, como de la práctica establecida, no contemplaba la vía recursiva.</i></p>			
<p>d) Respaldo documental y digital de ingresos producidos durante 2017-2019: A partir de la muestra documental de ingresos producidos en el período de revisión y de la información digital aportada por el ente se advirtieron las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Errores en los datos registrados en la información digital de la ejecución de los concursos (ej.: números de CUIL de los postulantes) (ver 5.3.a)). 	<p>d) Respaldo documental y digital de ingresos producidos durante 2017-2019: Modificar procesos vigentes e implementar actividades de control que permitan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evitar errores de registro de datos básicos. • Considerar todo proceso de selección en orden a la planificación o su rectificación aprobada. • Utilizar herramientas de GDE para la exteriorización de deci- 		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Es dable mencionar la inexistencia de un esquema de reportes estandarizados que permitiera la validación de la integridad de la información digital proporcionada, a excepción de los datos de los ingresos producidos por su registro en el SARHA.</p> <ul style="list-style-type: none">• La documental y registración revisada que exhibieron las deficiencias de la metodología de ejecución del PAD, tratadas en el apartado 5.1.b) v., por cuanto existieron casos de ingresos que, sujetos al proceso de selección de acuerdo a las normas vigentes (ej.: 7 ingresos según la muestra	<p>siones de autoridad competente, dejando de lado la práctica del uso de email informal a tal fin.</p> <ul style="list-style-type: none">• Exponer las modalidades de ingreso en las convocatorias publicadas.• Excluir postulantes de una convocatoria con justificación fundada en parámetros normativamente estandarizados.• Estandarizar normativa de la documentación de las necesidades individuales cubiertas con contratos a plazo fijo de la Disp. 400/2013.		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>amparados en la Disp. 393/2016 AFIP Anexo III apartado 4.3), fueron considerados como “<i>NO PAD</i>”, es decir no incluidos en las asignaciones oportunamente realizadas en el plan, lo cual no implicó que no constituyera una cobertura de la necesidad identificada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de la exposición de la decisión de conformidad de lo tramitado por parte de las autoridades superiores, en el proceso de selección, a través de correos electrónicos, sin formalidades y sin uso de herramientas del GDE (ver 5.3. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer instancias de tratamiento de discrepancia de criterios entre dependencias, a fin de unificar criterios. • Adaptar, en ASPA, los formatos de relevamiento de la totalidad de datos de parentescos declarables según el Código de Ética. 		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>b)).</p> <ul style="list-style-type: none">• Convocatorias, a través de su publicación en el ASPA, que no expusieron las modalidades de ingreso (planta permanente o contrato a plazo fijo Disp. 09/2019 AFIP), expresando: “<i>excelentes condiciones de contratación</i>”.• Protocolos de preselección que exhibieron la exclusión de postulantes por encontrarse participando en otras convocatorias contemporáneas, de similar perfil, lo cual no se advirtió como una causal que implicara incumplimiento de requisitos preestablecidos.			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<ul style="list-style-type: none"> Ingreso de 49 agentes (incluidos en la muestra) a Planta Permanente que, con carácter previo se encontraban bajo la modalidad de contrato a plazo fijo de la Disp. 400/2013 AFIP, en el marco de las Actas Acuerdo 11 y 13/2019 suscriptas con las entidades sindicales. La documental aportada no evidenció antecedentes de la oportuna identificación individual de necesidades que dieran lugar a los contratos. Es dable mencionar que la disposición en trato no estableció un esquema de documentación de dichas necesidades que motivaran la 			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>contratación, como así tampoco las características de la metodología de pasaje a planta permanente del personal contratado.</p> <ul style="list-style-type: none">• En 4 ingresos de personal del período bajo revisión, según los informes de la Dirección de Integridad Institucional obrantes en los antecedentes documentales de los procesos de selección puestos a disposición por la entidad –respecto de los que no eran vinculantes-, se calificaban a los postulantes correspondientes, que reunieron los requisitos de búsqueda solicitados en las			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>convocatorias, como “<i>desestimados</i>” por motivo de vínculos familiares que pudieren eventualmente significar situaciones de conflicto de interés y por vínculos familiares no declarados en ASPA.</p> <p>Respecto de los antecedentes aportados del sistema ASPA, se advirtió que los datos de parentescos declarables no incluían la totalidad de lo considerado en el Código de Ética, por lo cual surgieron naturalmente relaciones familiares no declaradas.</p> <p>Por otra parte, las designaciones</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>se produjeron en ámbitos donde no se evidenciaron conflictos de interés según el Cap. V apartado B del Código de Ética del organismo.</p> <p>Era de esperar que tanto los formularios de carga de datos en el sistema ASPA, como los criterios utilizados para proponer una desestimación, no provocaran diversidad de opiniones entre las dependencias del organismo en cuanto a la admisibilidad del postulante, procurando el resguardo de sus derechos y, a la vez, considerando el interés del ente en la búsqueda del recurso</p>			

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>humano necesario.</p> <p>Cabe mencionar que, tal cual se expone en 5.5, no se obtuvo evidencia de la ejecución de revisión específica de documental por parte de alguna dependencia de la entidad, como la que da cuenta el presente apartado, impulsada a instancia de lo prescripto por el Decreto 36/2019.</p>			
<p>5.4. Evaluación de resultados de la implementación del PAD y los procesos de ingresos de personal ejecutados</p>	<p>6.4. Evaluación de resultados de la implementación del PAD y los procesos de ingresos de personal ejecutados</p>	<p>Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos (IF-2024-04028062-AFIP-DIDDRH#SDGRHH) –</p>	<p>Se mantiene lo expresado por AGN en el proyecto de informe remitido en vista, dado que el organismo, en su descargo, recepta la recomendación expresando que “...<i>se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de</i></p>
<p>a) Esquema de reportes de gestión:</p> <p>No se evidenció la existencia de una metodología estandarizada para la confección de reportes que exhiban la</p>	<p>a) Esquema de reportes de gestión:</p> <p>Establecer un esquema metodológico y estandarizado para la elaboración de reportes que exhiban la gestión</p>	<p>Subdirección General de Recursos Humanos (IF-2024-04040530-AFIP-SDGRHH)</p> <p>Se remite proyecto de respuesta</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
gestión de la entidad en la materia, y, específicamente, sobre el cumplimiento del PAD, evitando las inconsistencias advertidas entre los informes emitidos por las distintas dependencias que fueran puestos a disposición.	integral de la entidad en la materia objeto de auditoría.	solicitado por ese Departamento mediante PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI de fecha 8/11/2024 en relación al Proyecto de Informe de Auditoría elaborado por la Auditoría General de la Nación, referido a la “ <i>Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto N°36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal</i> ”: En respuesta a la Nota N°	<i>optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen referencia”.</i>

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>11/2024-CSCSFyR - Ref: Act. N° 18/2021-AGN que ese organismo remitiera con fecha 4/11/2024 a esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero, a fin de considerar el Proyecto de Informe de auditoría respecto de <i>“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”</i>, desarrollada en el ámbito de la ex Administración Federal de Ingresos Públicos, se expresa lo siguiente:</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>En primer término, en cuanto a las recomendaciones relacionadas con la planificación institucional de la gestión de dotación de personal (6.1.), detección de necesidades de personal (6.2.), proceso de selección de personal (6.3.) y evaluación de resultados de la implementación del Plan Anual de Dotación (PAD) y los procesos de ingresos de personal ejecutados (6.4.), se ha tomado nota de las mismas y serán consideradas a efectos de optimizar los procedimientos de gestión interna a los que hacen referencia.</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>Al respecto, cabe aclarar que en la actualidad se encuentra en análisis la revisión de la normativa específica sobre la materia (Disp. 393/2016 AFIP y modificatorias) en lo que respecta al Proceso Integral de Nivelación de Planta, los lineamientos para la planificación de las acciones, los procesos de selección y distribución de personal, por lo que resulta oportuno incorporar al mismo las referidas recomendaciones.</p>	
<p>b) Reportes del período de revisión: El organismo por el período de revisión aportó los siguientes reportes:</p>	<p>b) Reportes del período de revisión: Implementar reportes que reflejen la ejecución del PAD,</p>		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<ul style="list-style-type: none">• “Ingresos 2019”: información totalizada de los movimientos de ingresos de personal al organismo.• “Evolución de Dotación” (DI PERS) 2017/2019, su información se encuentra incluida en el reporte “Datos de Gestión de Recursos Humanos” y <i>Evolución de Dotación</i>” (DI EDRH) 2017/2018 y 2018/2019-: cuantía de la dotación para esos años y su apertura bajo distintos criterios (áreas estructurales, edad, nivel de estudio, género, puestos jerárquicos, etc.). <p>Ninguno de los reportes mencionados realizaban referencias al cumplimiento</p>	<p>considerando aspectos corrientes de ingreso, egreso de personal y evolución de la dotación, así como el tratamiento de situaciones excepcionales, y permitan evaluar la eficacia de la gestión en la materia.</p>		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>del PAD -en su caso, la justificación de desvíos, tratamiento de situaciones de excepción y toda cuestión contingente que pudiera afectar aspectos de la dotación de la entidad-, o a instancias de detección de necesidades y su satisfacción con las altas producidas. En tal sentido, ellos no consideraron la eficacia de la gestión en la materia.</p>			
<p>c) Satisfacción de necesidades de dotación: Como se expresó en 4.3.c), el personal ingresante a planta permanente durante los primeros 3 meses de prestar servicios en cada área y los contratados por plazo fijo de la Disp. 09/2019 AFIP por el período de vigencia del contrato, se encontraban en período de prueba y</p>	<p>c) Satisfacción de necesidades de dotación: Adoptar una metodología, estandarizada normativamente, que establezca la retroalimentación sobre la satisfacción de las áreas requirentes, permitiendo la evaluación de la eficacia de los procedimientos de selección en la</p>		



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>las jefaturas respectivas llevaban adelante una evaluación que permitiera la confirmación en el cargo.</p> <p>El resultado de lo expuesto en el párrafo anterior y las evaluaciones periódicas del personal no eran consideradas en el marco de un proceso de revisión de la satisfacción de la necesidad de dotación e incluidos en reportes de gestión, como retroalimentación de la eficacia de la aplicación de la metodología de selección.</p> <p>Adicionalmente, el organismo informó que no se llevaron a cabo acciones específicas de análisis de satisfacción de las necesidades relacionadas con el</p>	<p>satisfacción de las necesidades y, consecuentemente, de la ejecución del plan.</p>		

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>personal ingresante (PAD 2018/2019) y que tampoco se adoptó una metodología en tal sentido, para conocer la opinión de las áreas requirentes.</p> <p>Es dable mencionar que sólo respecto del ejercicio 2017, como se mencionara previamente, se advirtió la existencia en el PGA del indicador “<i>nivel de satisfacción con el personal ingresante</i>” (meta: 80% - cumplimiento: 92,76%), sin que se proporcionaran antecedentes, ni se exhibiera su inclusión en los planes de los ejercicios 2018 y 2019.</p> <p>La ausencia de consideración de instancias de evaluación de efectiva</p>			



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
satisfacción de necesidad, como práctica corriente, limitaba el aprendizaje sistematizado de la entidad, para la mejora de sus procesos y metodologías de obtención de recursos humanos.			
5.5. Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN).	6.5. Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN).	Departamento Asesoría Legal Administrativa (IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ)	Se mantiene lo expresado por AGN en el proyecto de informe remitido en vista, dado que el descargo del organismo es confirmatorio.
En cuanto a lo establecido por el Decreto 36/2019, en sus artículos 4° y 5°, la SDG RHH informó que “ <i>no consta que se haya realizado alguna investigación</i> ”. Ante consultas practicadas por esta AGN, la Dirección de Asuntos Legales	Dar intervención al Servicio Jurídico para que se expida sobre la aplicabilidad del Decreto 36/19 y/o consultar a la autoridad de aplicación.	1. Se inician las presentes actuaciones con motivo de la consulta que realiza la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos mediante NO-2024-03985875-AFIP-DIDDRH#SDGRHH (orden 2),	No obstante, en orden a la emisión del dictamen del servicio jurídico de la entidad, se propone actualizar el hallazgo reemplazando la afirmación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
<p>Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que tales prescripciones no eran de aplicación a la AFIP, al no regirse por la Ley Marco, ni por el Convenio Colectivo de Trabajo de APN (marco normativo expuesto en los considerandos del Decreto), y poseer convenios colectivos propios. Adicionalmente, indicó que no se emitió dictamen jurídico sobre el particular.</p> <p>La SDG AUI emitió el informe de auditoría respecto <i>“Gestión de Recursos Humanos Selección de Personal”</i> (CGR 17/2020), sin embargo, no se obtuvo evidencia que el mismo se enmarcara en el Decreto en</p>		<p>vinculada a la Nota N° 11/2024 – CSCSFyR de fecha 04 de noviembre de 2024, remitida por la Comisión de Supervisión de la Gerencia de Control del Sector Financiero y Recurso de la Auditoría General de la Nación (AGN) a la Directora Ejecutiva de esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), en la cual se acompaña el Proyecto de Informe de Auditoría vinculado a la <i>“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019.</i></p>	<p><i>“Adicionalmente, indicó que no se emitió dictamen jurídico sobre el particular”</i> por la siguiente:</p> <p><i>“El organismo, con motivo de la remisión en vista del proyecto de Informe de auditoría, propició la intervención de su servicio jurídico. Así acompañó el dictamen IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ - NO-2024-04022881-AFIP-DIALAD#SDGASJ, del 19/11/2024, en el que se expuso que <i>“...teniendo en cuenta que las relaciones laborales de los</i></i></p>



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
trato, ni se realizaran gestiones en los términos establecidos en él.		<p><i>Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal.”; a fin de que esta Asesoría Jurídica emita dictamen jurídico respecto de los alcances de la aplicación del Decreto N° 36/2019 APN-PTE (PEN) en el Organismo.</i></p> <p>2. En cuanto a los antecedentes del caso, cabe señalar que en el orden 2 y sus archivos embebidos obra:</p> <p>2.1. Nota N° 11/2024 –CSCSFyR de la Comisión de Supervisión de la Gerencia de Control del Sector Financiero y Recurso de la</p>	<p><i>agentes del Organismo se encuentran regidas por sus respectivos Convenios Colectivos de Trabajo, y expresamente excluidas de las previsiones de la Ley N° 24.185 -que establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados y de la Ley N° 25.164 -Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional-, en opinión de este Servicio Jurídico las prescripciones del Decreto N° 36/2019, referidas a estas</i></p>

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>Auditoría General de la Nación (AGN), mediante la cual remitió un proyecto de informe de auditoría <i>“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal.”</i>.</p> <p>2.2. PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI del Departamento Control de Legalidad (DI PCLE) dependiente de la Dirección de Planificación y Control de Legalidad en el ámbito</p>	<p><i>últimas, no resultan aplicables en el ámbito de la ARCA (ex AFIP)”</i>.</p>



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>de la Subdirección General de Auditoría Interna, por la cual solicitó la intervención de su competencia de las áreas en el ámbito de la Subdirección General de Recursos Humanos, a fin de remitir el proyecto de respuesta a la aludida Nota “(...) <i>antes de las 12:00 horas del 22/11/2024, a efectos del control de la información previsto en el punto 1.7.2. de la IG N.º 07/2021 (AFIP) previa remisión al órgano externo de control de la respuesta definitiva.</i>” (el resaltado pertenece al original).</p> <p>2.3. NO-2024-03985875-AFIP-</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>DIDDRH#SDGRHH del 14/11/24 de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos, quien en el marco de la recomendación efectuada por la Auditoría General de la Nación en el punto 6.5 – “Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN)”, solicitó la intervención de este Servicio Jurídico <i>“(…) para que se expida sobre la aplicabilidad del Decreto 36/19 y/o consultar a la autoridad de aplicación.”</i></p> <p>En este punto, con relación al punto 5.5. del citado informe,</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>expresó: “(...) la SDG RHH informó que ‘no consta que se haya realizado alguna investigación’. Asimismo, señala la Nota en trato que “ante consultas practicadas por esta AGN, la Dirección de Asuntos Legales Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que tales prescripciones no eran de aplicación a la AFIP, al no regirse por la Ley Marco, ni por el Convenio Colectivo de Trabajo APN (marco normativo expuesto en los considerandos del Decreto), y poseer convenios colectivos propios’.</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p><i>‘Adicionalmente, indicó que no se emitió dictamen jurídico sobre el particular’.</i>”</p> <p>3. Efectuada una breve reseña de lo actuado y en cuanto a la consulta formulada, es dable indicar que el Decreto N° 36/2019 del 14 de diciembre de 2019 – entre otras medidas-, estableció la suspensión por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días del Decreto N° 788/19 –referido a la homologación de sendas Actas Acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y el personal del SINEP-, y la</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>sustitución del artículo 4° del Decreto N° 1035/18. (v. artículos 1°, 2° y 3°, respectivamente).</p> <p>A su vez, en los artículos 4° y 5° del Decreto N° 36/2019 - referenciados en el punto 5.5. del informe de AGN-, se instruyó a las Autoridades Superiores de organismos descentralizados – entre otros- a revisar “(...) <i>los procesos concursales y de selección de personal (...)</i> y “(...) <i>las designaciones efectuadas por procesos concursales (...) durante los últimos DOS (2) años computados desde la vigencia del presente (...)</i>”.</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>Con relación a dichas instrucciones, el artículo 6° expresó que: <i>“(…) de detectarse irregularidades, omisiones o vicios que impliquen la nulidad de los procesos de selección y/o de las designaciones efectuadas, se procederá de conformidad con los artículos 17 y 18 de la Ley N° 19.549 o el artículo 6° del Anexo de la Ley N° 25.164 y su Decreto Reglamentario.”</i></p> <p>4. Efectuada una breve reseña del marco normativo, es dable señalar que tal y como surge de los considerandos y parte dispositiva del Decreto N° 36/2019, la norma</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		se encuentra referida al ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 que aprobara la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, a la Ley N° 24.185 de regulación de las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, al Decreto N° 214/06 que aprueba el Convenio Colectivo del Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y el Decreto N° 2098/08 y modificatorios de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SISTEMA	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP) –entre otras normas-.</p> <p>Dicho esto, corresponde citar que el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 -Ley Marco de Regulación del Empleo Público-, se encuentra delimitado en su artículo 3° el cual dispone: <i>“La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del</i></p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p><i>Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados. Quedan exceptuados de lo establecido en el párrafo anterior: (...) f) El personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el marco de la Ley 14.250 (t.o. decreto 198/88) o la que se dicte en su reemplazo.</i>” (el resaltado no pertenece al original).</p> <p>A su turno, la Ley N° 24.185 - Convenciones Colectivas de Trabajo -citada en el orden 2-, en su artículo 3° dispone: “<i>Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa: (...) j) Los</i></p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p><i>sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.”.</i></p> <p>Sentado lo expuesto, resulta del caso recordar que los Convenios Colectivos de Trabajo que regulan las relaciones laborales de los agentes con el Organismo - Convenio Colectivo de Trabajo Laudo N° 15/91 (T.O. Res. S.T. N° 925/10) y N° 56/92 - Laudo N°</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>16/92 (T.O. Resolución S.T. N° 924/10), fueron dictados en el marco de la Ley N° 14.250 – Convenciones Colectivas.</p> <p>Así, los mencionados Convenios Colectivos de Trabajo (artículos 10° y 3°, respectivamente) establecen que: <i>“Los trabajadores y la AFIP se obligan de modo recíproco y genérico a: (...) Acatar todo lo que expresamente se establece en este Convenio, en las normas generales aplicables en materia aduanera o en las específicas de creación y régimen financiero del Organismo en vinculación con la gestión de</i></p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p><i>recursos humanos, como reconocido o atribuido a la AFIP, a lo que expresamente surja de los acuerdos que en el futuro adopten las partes; a las normas laborales y de la Seguridad Social y en forma supletoria a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo en tanto sean compatibles con la naturaleza de la relación de empleo público que vincula a las partes”</i> (el resaltado es propio).</p> <p>En razón de ello, teniendo en cuenta que las relaciones laborales de los agentes del Organismo se encuentran regidas por sus</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>respectivos Convenios Colectivos de Trabajo, y expresamente excluidas de las previsiones de la Ley N° 24.185 -que establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados y de la Ley N° 25.164 -Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional-, en opinión de este Servicio Jurídico las prescripciones del Decreto N° 36/2019, referidas a estas últimas, no resultan aplicables en el ámbito de la ARCA (ex AFIP).</p> <p>5. Con las consideraciones</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>efectuadas y de compartirse el criterio aquí vertido, correspondería devolver las actuaciones a la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos. Finalmente, teniendo en cuenta el plazo para otorgar respuesta indicado por el Departamento Control de Legalidad (DI PCLE) en la PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI -antes de las 12:00 horas del 22/11/24-; se sugiere otorgar a las presentes <i>PREFERENTE DESPACHO</i>.</p> <p>Dirección de Asuntos Legales Administrativos (NO-2024-</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>04022881-AFIP-DIALAD#SDGASJ)</p> <p>Se inician las presentes actuaciones con motivo de la consulta realizada mediante NO-2024- 03985875-AFIP-DIDDRH#SDGRHH (orden 2) vinculada a la Nota N° 11/2024 – CSCSFyR de fecha 04 de noviembre de 2024, remitida por la Comisión de Supervisión de la Gerencia de Control del Sector Financiero y Recurso de la Auditoría General de la Nación (AGN) a la Directora Ejecutiva de esta Agencia de Recaudación y</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>Control Aduanero (ARCA), en la cual se acompaña el Proyecto de Informe de Auditoría vinculado a la “Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Periodo 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal.”; a fin de que esta Asesoría Jurídica emita dictamen jurídico respecto de los alcances de la aplicación del Decreto N° 36/2019 APN-PTE (PEN) en el Organismo.</p> <p>Analizado el dictamen IF-2024-</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ que antecede, y compartiendo sus términos y conclusiones, se remiten los actuados a los fines que estime corresponder.</p> <p>Finalmente, teniendo en cuenta el plazo para otorgar respuesta indicado por el Departamento Control de Legalidad (DI PCLE) en la PV-2024-03898188-AFIP-DECOLE#SDGAUI -antes de las 12:00 horas del 22/11/24-; se sugiere otorgar a las presentes PREFERENTE DESPACHO.</p> <p>Dirección de Desarrollo de</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>Recursos Humanos (IF-2024-04028062-AFIP-DIDDRH#SDGRHH) – Subdirección General de Recursos Humanos (IF-2024-04040530-AFIP-SDGRHH)</p> <p>Por último, se informa que se ha dado intervención a la Dirección de Asuntos Legales Administrativos dependiente de la Subdirección General de Asuntos Jurídicos de este organismo, según lo indicado en la Recomendación 6.5. Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el</p>	



Auditoría General de la Nación

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		<p>Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN): <i>“Dar intervención al Servicio Jurídico para que se expida sobre la aplicabilidad del Decreto 36/19 y/o consultar a la autoridad de aplicación.”</i>, habiéndose producido el dictamen IF-2024-04020564-AFIP-DEALAA#SDGASJ de fecha 19/11/2024, con la conformidad de la Dirección de Asuntos Legales Administrativos mediante NO-2024-04022881-AFIP-DIALAD#SDGASJ de igual fecha, ambos embebidos, opinando que las prescripciones del Decreto N° 36/2019, no</p>	

HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	COMENTARIOS DE LA ARCA	ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS DE ARCA
		resultan aplicables en el ámbito de la ARCA (ex AFIP).	



Auditoría General de la Nación

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA

**“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal.
Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento
implementado por la AFIP para la contratación, designación y
selección del personal”.**

ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE

INGRESOS PÚBLICOS



Auditoría General de la Nación

SIGLARIO

- AEFIP:** Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos.
- AF:** Administrador/a Federal.
- AFIP:** Administración Federal de Ingresos Públicos.
- AGN:** Auditoría General de la Nación.
- APN-PTE:** Administración Pública Nacional – Presidencia de la Nación.
- ASP:** Aplicación para la Selección de Personal en la AFIP
- CCT:** Convenio Colectivo de Trabajo.
- CGR:** Cargo de Gestión Recursos.
- Dec. Adm.:** Decisión Administrativa.
- DI EDRH:** Dirección de Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos.
- DI INIT:** Dirección de Integridad Institucional.
- DI PERS:** Dirección de Personal
- Disp.:** Disposición.
- DGA:** Dirección General de Aduanas.
- DGI:** Dirección General Impositiva.
- DNU:** Decreto de Necesidad y Urgencia.
- DV PEPR:** División Programación y Evaluación Presupuestaria.
- EE:** Expediente electrónico.
- GDE:** Gestión documental electrónica.
- Inst. Gral.:** Instrucción General.
- PAD:** Plan Anual de Dotaciones.
- PE:** Plan Estratégico.
- PEN:** Poder Ejecutivo Nacional.
- PGA:** Plan de Gestión Anual.
- POA:** Plan Operativo Anual.
- Res.:** Resolución.
- SARHA:** Sistema de Administración de Recursos Humanos de la AFIP.
- SDG ASJ:** Subdirección General de Asuntos Jurídicos.
- SDG AUI:** Subdirección General de Auditoría Interna.

SDG PLA: Subdirección General de Planificación.

SDG RHH: Subdirección General de Recursos Humanos.

SDG SEC: Subdirección General de Servicios al Contribuyente.

SIGEN: Sindicatura General de la Nación.

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público.

SUPARA: Sindicato Único del Personal Aduanero de la República Argentina.



Auditoría General de la Nación

INFORME EJECUTIVO DE AUDITORÍA

ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS

**Al Señor Director Ejecutivo de la
AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO
Dr. Juan Alberto PAZO
Hipólito Yrigoyen N° 370 – 1er Piso
CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
S. _____ / _____ D.**

En virtud de las funciones establecidas por el artículo 85 de la Constitución Nacional y en uso de las facultades conferidas por el artículo 118 de la Ley 24.156, de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional, la AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN (AGN) procedió a efectuar una auditoría en el ámbito de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), con el objeto que se detalla en el punto 1.

1. OBJETO

“Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal”.

2. OBJETIVOS

Se plantean como objetivos de la presente auditoría, evaluar si:

- Los procesos concursales, de selección y designación de personal, y los procedimientos implementados por la AFIP para la contratación, selección y designación del personal, permiten conducir la gestión en la materia hacia un desempeño eficaz.

- Se han implementado las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019.

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La auditoría fue desarrollada de conformidad con las normas aprobadas por la AGN mediante Res. 26/2015 -Normas de Control Externo Gubernamental-, Res. 186/2016 -Normas de Control Externo de la Gestión Gubernamental -respecto del primer objetivo enunciado en 2.- y Res. 187/2016 -Normas de Control de Cumplimiento Gubernamental -respecto del segundo objetivo enunciado en 2.-, dictadas en virtud de las facultades conferidas por la Ley 24.156, artículo 119 inciso d).

Se ha adoptado, como período base de evaluación, a los ejercicios 2017 a 2019.

4. ACLARACIONES PREVIAS

El presente informe constituye un resumen del Informe de auditoría del 28/11/2024 que considera los comentarios vertidos por el ente auditado en su descargo al Proyecto de Informe remitido en vista, los que presentan características confirmatorias.

5. HALLAZGOS

5.1. Planificación institucional de la gestión de dotación de personal

- La entidad no contaba con PE vigente para los ejercicios 2017 y 2018, elaborados en el marco de lo prescripto por las Disps. 42/2009 AFIP y 04/2013 SDG PLA.

El PE 2019/2023 y los PGAs del período auditado no consideraron en forma integral y explícita las decisiones de política de dotación. Dicho PE expuso definiciones estratégicas en la materia sin aportar elementos que permitieran la evaluación de su cumplimiento, los que tampoco se incluyeron en el PGA 2019.

- El PAD se encontraba definido como un instrumento de planificación de las acciones a ejecutar en materia de ingreso y movilidad interna del personal, sin que la entidad contara con un plan integral de gestión de sus recursos humanos.



Auditoría General de la Nación

- El PAD no exhibía una explícita vinculación y articulación con los lineamientos de los planes institucionales, ni se lo advertía como plan operativo anual (POA) considerado el marco procedimental para su elaboración y seguimiento de la AFIP.
- La formulación y aprobación del PAD 2018/2019 no fue registrada en GDE, y no se aprobó por acto administrativo del Administrador Federal, el que dio conformidad a través de un correo electrónico expresando: *“Esto está OK, gracias...L”*.
- El PAD 2018/2019 fue conformado el 24/10/2018, mientras que el Presupuesto del ejercicio 2019 se aprobó el 16/04/2019 (Res. 287/2019 MHA) con un total de personal proyectado de 21.094 (4to. trimestre). Los antecedentes aportados exhibieron una dotación al 31/12/2019 de 21.956 y no evidenciaron en la formulación de dicho PAD la intervención del área respectiva en la evaluación de su financiamiento presupuestario.
- En 2017 no se aprobó ni implementó el PAD sobre la base de relevamiento de necesidades de 2016, siendo emitido, en el período de revisión, el PAD 2018/2019 conformado el 24/10/2018.
- Se evidenció la ausencia de regularidad en la formulación y emisión del PAD -el que debía asociarse temporalmente con la emisión de otros planes institucionales y del presupuesto de la entidad-, siendo que la Disp. 393/2016 AFIP, art. 3, Anexo I *“Plan anual de Dotación”* prescribía una periodicidad anual en el *“Relevamiento de Planta”* (apartado 1) y en la *“Formulación de Plan Anual de Dotaciones”* (apartado 2).
- El marco normativo de formulación del PAD no contemplaba una metodología estandarizada que le aportara una oportuna flexibilidad frente a situaciones novedosas o sobrevinientes, debidamente justificadas y documentadas, aportándole rigidez a dicha herramienta de planificación. En tal sentido, en la ejecución del PAD 2018/2019, ante la determinación de nuevas necesidades de recursos humanos, no se evidenció la existencia de una instancia de reformulación del plan y/o emisión de actos administrativos con la correspondiente fundamentación.

- En los ejercicios 2016 y 2017, las incorporaciones de personal no excedieron el número de bajas de los respectivos ejercicios inmediatos anteriores -tal los lineamientos normativos-, ni se cubrió la totalidad de las vacantes que se produjeran.

Las incorporaciones producidas en el ejercicio 2019 superaron las bajas del ejercicio 2018, no cumpliéndose el citado lineamiento de carácter corriente y anual. En tal caso, se recurrió, frente al incremento de requerimientos -originado en el proceso de relevamiento de necesidades desarrollado en el 2018-, a la autorización del Administrador Federal y su correspondiente fundamentación, según establecía la normativa.

5.2. Detección de necesidades de personal

- La normativa no definió técnicamente el concepto "*necesidades de dotación*", quedando ello supeditado al criterio y la responsabilidad de los funcionarios a cargo de unidades estructurales, utilizando el formulario de relevamiento –sin criterios preestablecidos para completarlo-.
- No se estandarizaron aspectos metodológicos para el consecuente relevamiento de datos y su análisis, homogéneo y uniforme en las distintas dependencias, especialmente respecto de perfiles y justificación de necesidad.
- La normativa no contempló al "*coeficiente de priorización*" utilizado para el PAD 2018/2019, cuyos fundamentos técnicos no fueron aportados.
- El organismo no alcanzó el cumplimiento del porcentaje estipulado por la Ley 22.431 de personal con discapacidad, si bien el PAD 2018/2019 expresó que se cumpliría con la atención del índice de personal con discapacidad fijado por la normativa.

5.3. Proceso de selección de personal

- Si bien se utilizaba un sistema informático denominado ASPA, para el registro de antecedentes personales y laborales de postulantes en el reclutamiento externo y, adicionalmente, para la publicación de convocatorias, la entidad extraía información del aplicativo y generaba datos de distintas instancias del proceso de selección, que se



Auditoría General de la Nación

registraban y manipulaban, especialmente, con planillas de cálculo, exhibiendo un bajo nivel de soporte informático dispuesto para el proceso de selección e ingreso de personal.

Adicionalmente, la normativa no estableció lineamientos para el archivo y resguardo de documentación producida en soporte de papel.

- Los procesos de selección de personal exhibieron un conjunto de debilidades entre las que cabe mencionar: la ausencia de publicación de requisitos específicos, parámetros de valoración de antecedentes, modalidad de ingreso y derechos del postulante –aspecto no normado-; errores de datos registrados; ingresos no incluidos en las asignaciones del PAD 2018/2019; decisiones de funcionarios exteriorizadas por correo electrónico -sin formalidades y sin uso del GDE-; postulantes excluidos por encontrarse participando en otras convocatorias contemporáneas de similar perfil; y parentescos considerados en el Código de Ética no incluidos como declarables en el ASPA. Adicionalmente, la Inst. Gral. 01/2017 SDG RHH no consideraba la existencia de la vía recursiva.
- La Disp. 400/2013 AFIP no estableció un esquema de documentación de necesidades que motivaran la contratación de agentes, como así tampoco las características de la metodología de pasaje a planta permanente del personal contratado.

5.4. Evaluación de resultados de la implementación del PAD y los procesos de ingresos de personal ejecutados

- No se evidenció la existencia de una metodología estandarizada para la confección de reportes que exhibieran la gestión de la entidad en la materia, y, específicamente, sobre el cumplimiento del PAD, evitando las inconsistencias advertidas entre los informes emitidos por las distintas dependencias que fueran puestos a disposición.
- Si bien la entidad, por el período de revisión, aportó algunos reportes (ej.: de ingresos, de evolución de dotación), ninguno realizaba referencias al cumplimiento del PAD, con la justificación de desvíos, tratamiento de situaciones de excepción y toda cuestión contingente que pudiera afectar aspectos de la dotación de la entidad-, o a instancias de

detección de necesidades y su satisfacción con las altas producidas. En tal sentido, ellos no consideraron la eficacia de la gestión en la materia.

- Si bien el ingreso de personal se encontraba condicionado a un período de prueba y una evaluación de su jefatura para la confirmación en el cargo, ello no era considerado en el marco de un proceso de revisión de la satisfacción de la necesidad de dotación e incluidos en reportes de gestión, como retroalimentación de la eficacia de la aplicación de la metodología de selección.

5.5. Cumplimiento de las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019 APN-PTE (PEN).

- En cuanto a lo establecido por el Decreto 36/2019, en sus artículos 4° y 5°, la SDG RHH informó que “*no consta que se haya realizado alguna investigación*”.
- La Dirección de Asuntos Legales Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que tales prescripciones no eran de aplicación a la AFIP, al no regirse por la Ley Marco, ni por el Convenio Colectivo de Trabajo de APN (marco normativo expuesto en los considerandos del Decreto), y poseer convenios colectivos propios.

7. CONCLUSIÓN

Si bien la entidad diseñó y aprobó lo que ha denominado “*Proceso Integral de Nivelación de Planta*”, con el objeto propuesto de lograr de manera paulatina la adecuación de su planta de personal, y promover la efectividad de los procesos de selección con acciones de planificación para atender las necesidades manifestadas por las distintas áreas, se advirtió en su implementación, como se observa en los hallazgos expuestos en el Informe de auditoría, un conjunto de disfunciones, debilidades e incumplimientos relevantes.

En tal orden de ideas, la AFIP no contaba con elementos de juicio que permitieran evaluar si los procesos y procedimientos concursales, de selección y designación implementados para la contratación de personal condujeron la gestión en la materia hacia un desempeño eficaz. No



Auditoría General de la Nación

obstante, las disfunciones, debilidades e incumplimientos descriptos en el informe, dada su relevancia, se advirtieron como limitantes de una eficacia esperable.

Por su parte, no se obtuvieron evidencias de la implementación de acciones en el ámbito de la AFIP en relación al cumplimiento de las prescripciones del Decreto 36/2019. La Dirección de Asuntos Legales Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que la referida normativa no le era de aplicación a la entidad al poseer convenios colectivos de trabajo propios y no regirse por la Ley 25.164 -Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional-, ni por el Convenio Colectivo de Trabajo de APN (Ley 24.185, Decreto 214/2006, y el Decreto 2098/2008 y sus mod.) –normativa referida en el Decreto en trato-.

Ciudad de Buenos Aires, 28 de noviembre de 2024

Alejandro Luis MÉNDEZ CEREZUELA
Jefe del Departamento
de Control de Ingresos Públicos
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Lucía Inés AUAT
Subgerente de Control del
Sector Financiero y Recursos
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Cr. Andrés O. ATALLAH
Gerente de Control del
Sector Financiero y Recursos
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

REVISIÓN DE PROCESOS CONCURSALES Y DE DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL. CUMPLIMIENTO DECRETO 36/2019. PROCEDIMIENTO IMPLEMENTADO POR LA AFIP PARA LA CONTRATACIÓN, DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL- PERÍODO 2017 A 2019

GERENCIA DE CONTROL DEL SECTOR FINANCIERO Y RECURSOS - Departamento de Control de Ingresos Públicos

Marco normativo aplicable/Normativa interna analizada

Leyes 19.549, 22.431, 24.156.

Decretos 618/1997, 1399/2001, 632/2018, 36/2019.

Res. SIGEN 172/2014, Res. MHA 287/2019.

Disps. AFIP 42/2009 y mod. SDG PLA 04/2013, 446/09, 400/2013, 393/2016 (mod. 269/2018), 461/2016, 200/2017, 275/2018, 86/2018, 09 y 19/2019

Convenios Colectivos de Trabajo 56/92 - Laudo 16/92 y Laudo 15/91

Insts. Grales. SDG PLA 01/2013, SDG RHH 01/2017, 01 y 03/2018.

Objeto:

Revisión de procesos concursales y de designación y selección de personal. Período 2017 a 2019. Cumplimiento Decreto 36/2019. Procedimiento implementado por la AFIP para la contratación, designación y selección del personal.

Objetivos:

Se plantean como objetivos de la presente auditoría, evaluar si:

- Los procesos concursales, de selección y designación de personal, y los procedimientos implementados por la AFIP para la contratación, selección y designación del personal, permiten conducir la gestión en la materia hacia un desempeño eficaz.
- Se han implementado las prescripciones establecidas en el Decreto 36/2019.

Hallazgos:

Si bien la entidad diseñó y aprobó lo que ha denominado “Proceso Integral de Nivelación de Planta”, con el objeto propuesto de lograr de manera paulatina la adecuación de su planta de personal, y promover la efectividad de los procesos de selección con acciones de planificación para atender las necesidades manifestadas por las distintas áreas, se advirtió en su implementación, como se observa en los hallazgos expuestos en el informe, un conjunto de disfunciones, debilidades e incumplimientos relevantes.

La AFIP no contaba con elementos de juicio que permitieran evaluar si los procesos y procedimientos concursales, de selección y designación implementados para la contratación de personal condujeron la gestión en la materia hacia un desempeño eficaz. No obstante, las disfunciones, debilidades e incumplimientos descriptos en el presente informe, dada su relevancia, se advirtieron como limitantes de una eficacia esperable.

Por su parte, no se obtuvieron evidencias de la implementación de acciones en el ámbito de la AFIP en relación al cumplimiento de las prescripciones del Decreto 36/2019. La Dirección de Asuntos Legales Administrativos, dependiente de la SDG ASJ, señaló que la referida normativa no le era de aplicación a la entidad.

Alejandro Luis MÉNDEZ CEREZUELA
Jefe del Departamento
de Control de Ingresos Públicos
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Lucía Inés AUAT
Subgerente de Control del
Sector Financiero y Recursos
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Cr. Andrés O. ATALLAH
Gerente de Control del
Sector Financiero y Recursos
AUDITORÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Autoridades AGN (a la fecha de aprobación del informe)

Presidente

Dr. Juan Manuel Olmos

Audidores Generales

Dr. Francisco J. Fernández
Dr. Alejandro M. Nieva
Lic. María Graciela de la Rosa

Contacto

Av. Rivadavia1745 - (C1033AAH) CABA-Argentina
Tel: (5411) 4124-3700 informacion@agn.gov.ar