

**Universidad Tecnológica
Nacional**

**Facultad Regional
Santa Fe**

Análisis y Evaluación de la
Gestión de Recursos Humanos
en el ámbito de la Universidad
Tecnológica Nacional Facultad
Regional Santa Fe.

Tabla de Contenidos

Informe de Análisis y Evaluación UAI-Facultad Regional Santa Fe

1. Objeto	1
2. Alcance	1
3. Tareas Realizadas	2
4. Aclaraciones Previas	2
5. Hallazgos	2-9
5.1. Hallazgos Positivos	2-4
5.2. Hallazgos Negativos	4-9
6. Conclusión Final	9



**Informe Evaluación Gestión de Recursos Humanos UAI-UTN
AÑO 2024
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL SANTA FE**

1. Objeto

Efectuar una evaluación integral de la gestión de Recursos Humanos (control de incompatibilidades previsionales, control de incompatibilidades horarias Docentes y No Docentes, certificación de la prestación de servicios del personal, así como la eficacia en el proceso de liquidación de haberes, designaciones del personal e integración de los legajos de personal y el cumplimiento de normas y protocolos de seguridad e higiene laboral) a fin de relevar el cumplimiento de la Normativa vigente en la materia.

2. Alcance

Análisis y comprobación de los objetivos que persigue cada actividad, sector, departamento o unidad organizacional en que está dividida la estructura de RRHH, enmarcado en un adecuado Ambiente de Control Interno que permita garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en la materia

A fin de relevar y evaluar el ambiente de control interno inherente conforme a lo establecido en la normativa vigente, se procedió a agrupar la tarea realizada en los siguientes circuitos:

- **Circuito A: "Administración del Personal"**
- **Circuito B: "Incompatibilidad previsional"**
- **Circuito C: "Incompatibilidad Horaria Docente y No Docente"**
- **Circuito D: "Cumplimiento de las Prestaciones de Servicios del Personal"**
- **Circuito E: "Seguridad e Higiene Laboral"**
- **Circuito F: "Liquidación de Haberes"**



3. Tarea Realizada

Los procedimientos se encuentran contenidos en el Cuestionario de Autoevaluación puesto a disposición del auditado.

El periodo en el cual se efectuaron las tareas de campo fueron desde el día 01/07 al 03/07 del año 2024.

4- Aclaraciones Previas

A los efectos de informar un adecuado resultado, de la evaluación efectuada por esta Unidad de Auditoría Interna, se exponen, todos y cada uno de los **Hallazgos Positivos (fortalezas)** que constituyen logros de la Gestión.

Asimismo, también se expondrán los **Hallazgos Negativos (debilidades y/o incertidumbres)**.

Tanto los hallazgos Positivos como los Negativos se clasifican en:

Bajo Impacto: Hallazgos de tipo formal, **pudiendo exponer**, a la Facultad Regional a riesgos de poca significatividad en la gestión o **fortalecer** la misma.

Medio Impacto: Hallazgos que repercuten en el grado de eficacia, eficiencia, economía y legalidad de las operaciones, **pudiendo exponer** a la Facultad Regional, a determinados riesgos, en la Gestión o **fortalecer** la misma.

Alto Impacto: Hallazgos cuya existencia evidencia un gran **fortalecimiento o debilidad**, **pudiendo exponer** a la Facultad Regional a riesgos de gran magnitud en la Gestión.

5- Hallazgos

5.1 Hallazgos Positivos

5.1. 1. Análisis Preliminar:

Se ha comprobado la existencia de una estructura organizacional adecuada, actualizada y aprobada formalmente mediante acto administrativo (RESOLUCION DEL DECANO N° 205/2023) la que se ajuste a la realidad operativa del Área contemplando



las labores de planificación, ejecución, control y evaluación periódica de las actividades en pos de alcanzar los objetivos organizacionales.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Alto Impacto**, cuya existencia evidencia un gran **fortalecimiento en el ambiente de control interno**, **al no exponer** a la Facultad Regional a riesgos de gran magnitud en la Gestión.

Opinión del Auditado

Sería importante contar con auxiliares para el mejor desempeño de las actividades diarias, ya que no contamos con ninguno en dicho departamento.-

5.1.2. Circuito B: “Incompatibilidad previsional”

5.1.2.1) No se han verificado situaciones de incompatibilidad encuadradas en el Decreto N° 894/2001, en lo que respecta al desempeño de una función o cargo remunerado o prestación contractual con la percepción de un beneficio previsional.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Alto Impacto**, cuya existencia evidencia un gran **fortalecimiento en el ambiente de control interno**, **al no exponer** a la Facultad Regional a riesgos de gran magnitud en la Gestión.

Opinión del Auditado

Sin observaciones.-

Circuito D: “Cumplimiento de las Prestaciones de Servicios del Personal”

5.1.4.1) Las certificaciones de la efectiva prestación de servicios del personal se realizan en todo de acuerdo con la normativa vigente.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Alto Impacto**, cuya existencia evidencia un gran **fortalecimiento en el ambiente de control interno**, **al no exponer** a la Facultad Regional a riesgos de gran magnitud en la Gestión.

Opinión del Auditado

Sin observaciones.-

Circuito E: “Seguridad e Higiene Laboral”

5.1.5.1) Se cumple con las Leyes N° 19.587 de Higiene y Seguridad y N° 24.557 de Riesgos del Trabajo a través del funcionamiento de la Comisión de Higiene y Seguridad en el Trabajo.



Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Alto Impacto**, cuya existencia evidencia un gran **fortalecimiento en el ambiente de control interno**, **al no exponer** a la Facultad Regional a riesgos de gran magnitud en la Gestión.

Opinión del Auditado

Sin observaciones.-

Circuito F: "Proceso integral de Liquidación de Haberes"

5.1.6.1) Se cumple de manera correcta con el proceso de liquidación de haberes, fiscalizando la documentación, antecedentes e información del personal designado o a designar, a fin de proceder a abonar las retribuciones mensuales correspondientes.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Alto Impacto**, cuya existencia evidencia un gran **fortalecimiento en el ambiente de control interno**, **al no exponer** a la Facultad Regional a riesgos de gran magnitud en la Gestión.

Opinión del Auditado

Sin observaciones.-

5.2 Hallazgos Negativos

5.2.1. Circuito A: "Administración de Personal":

5.2.1.1) No se da cumplimiento con lo establecido en el Régimen Disciplinario del CCT NoDocente UTN-APUTN respecto a la aplicación de sanciones por incumplimiento injustificado de horario de trabajo, atento que se ha observado hay casos de agentes con reiterados incumplimientos de horarios por llegadas tarde a los cuales, desde la Dirección de Recursos Humanos, no les fue permitido compensar. En ese sentido, a los 9 días de llegada tarde por más de 15 minutos, se le descuenta un día laboral, cuando en realidad en el caso de que el personal Nodocente haya llegado tarde por más de 15 minutos y haya compensado, recién a las 12 veces de llegado tarde por más de 15 minutos, les corresponde un día de suspensión.

Con relación a ello el art 117° instituye para los casos de incumplimiento reiterado del horario establecido:

- De primero a quinto: sin sanción
- Sexto incumplimiento: primer apercibimiento
- Séptimo incumplimiento: segundo apercibimiento



- Octavo incumplimiento: tercer apercibimiento
- Noveno incumplimiento: un día de suspensión
- A partir del Decimo incumplimiento: dos días de suspensión

Asimismo, el art. 119° establece como causal de cesantía:

e) acumulación de TREINTA (30) días de suspensión en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Medio Impacto**, atento que repercuten en el grado de eficacia, eficiencia, economía y legalidad de las operaciones, exponen a la Facultad Regional, a determinados riesgos, en la Gestión

Recomendación

Arbitrar las medidas pertinentes a los efectos de dar cumplimiento con lo establecido en el Régimen Disciplinario del CCT NoDocente UTN-APUTN respecto a la aplicación de sanciones por incumplimiento injustificado de horario de trabajo y por retiro anticipado por compensación de horas que no fueron autorizadas por el superior inmediato, ni tampoco pueden ser tipificadas como horas extras.

.Opinión del Auditado

De acuerdo a lo expuesto por el Audito Interno Titular de la UTN, queremos destacar que desde el Área de RR- HH Depto. Personal, siempre se informó en tiempo y forma al superior inmediato (Secretario Administrativo) todas las situaciones concernientes al control de asistencia del personal nodocente tal como lo indica el CCT NODocente UTN-APUTN.

Por otro lado, dejamos sentado que, (anterior al procedimiento aplicado a partir del 01/08/2024) el informe de control de asistencia se realizaba de manera mensual, en el cuál todos los agentes nodocentes contaban con la posibilidad de devolver las horas no cumplidas de determinado mes (jornada laboral de 7 hs) en el transcurso del mes siguiente tal como se consensuó con la Gestión en base a una transición hacia un control de asistencia según lo establece el CCT NODocente UTN-APUTN. (Se adjunta el procedimiento implementado a partir del 01/08/2024).

Por ende, las sanciones implementadas contemplaban tanto la sumatoria de las



llegadas tardes sin justificar como los incumplimientos de horarios no devueltos en el lapso del mes siguiente de acuerdo al Título X Régimen disciplinario CCT UTN – APUTN.

5.2.1.2) No se da cumplimiento con lo establecido en el CCT NODocente UTN-APUTN respecto a la jornada de trabajo y compensación de horas extras, por retiros anticipados, En este último aspecto, los retiros anticipados por compensación de horas, no se encuentran tipificarlas como horas extras, al no estar debidamente documentada y aprobado por la autoridad competente. En ese sentido, se ve desvirtuado el CCT al permitir que el personal Nodocente fiche más horas que le corresponde a la jornada laboral de 7 (siete) hs y luego las compense con salidas anticipadas. En ese sentido, no se apercibe al personal Nodocente por incumplimiento de horario, conforme lo establece el CCT.

ARTÍCULO 54°: Se establece la jornada de trabajo convencional de TREINTA Y CINCO (35) horas semanales, SIETE (7) horas diarias corridas, de lunes a viernes. El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%) en los días hábiles, y el CIEN POR CIENTO (100%) en los días inhábiles / no laborables. En ningún caso la jornada podrá extenderse por más de DIEZ (10) horas. Si hubiera algún acuerdo entre el empleador y el trabajador/a, se podrán compensar las horas extras trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que debe operarse en un plazo de hasta UN (1) año, a opción del trabajador/a, cuando por razones de servicio así lo establezca la UTN, de acuerdo al cupo y otras modalidades.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Medio Impacto**, atento que repercuten en el grado de eficacia, eficiencia, economía y legalidad de las operaciones, exponen a la Facultad Regional, a determinados riesgos, en la Gestión.

Recomendación

Arbitrar las medidas pertinentes a los efectos de dar cumplimiento con lo establecido en el CCT NoDocente UTN-APUTN respecto a la jornada de trabajo y compensación de horas extras.

Opinión del Auditado



Con respecto a las horas extras realizadas por los agentes Nodocentes, las mismas solo eran computadas si poseían la autorización de la autoridad competente correspondiente por lo cual en el control de asistencia se tuvo en cuenta la jornada laboral de 7 hs. Tal lo indica el art. 54 del CCT NODOcente UTN-APUTN.

De todas maneras, a partir del 1° de agosto de 2024 se comunicó a los responsables de Área que agudicen el control de las horas extras realizadas por su personal a cargo, a fin de autorizar solamente las horas estrictamente necesarias por razones de servicio.

5.2.1.3) No se da cumplimiento con lo establecido en el CCT NODOcente UTN-APUTN respecto al registro de entrada y salida del personal respecto a las justificaciones de tardanza por transporte público. En este sentido, en el caso que el superior responsable del personal Nodocente, avale la llegada tarde formalmente y el mismo se encuentre debidamente documentado y justificado, no correspondería efectuar sanción alguna.

ARTICULO 54° INCISO A) El personal Nodocente registrará su entrada y salida al establecimiento mediante los sistemas implementados a tales efectos, en caso de no disponer del mismo por fallas se registrarán por planilla de control en el departamento.

ARTICULO 54° INCISO C) se admitirá una tolerancia de QUINCE (15) minutos en el horario de entrada a todo el personal; asimismo podrán aceptarse los comprobantes otorgados por las empresas de transporte como justificaciones de tardanza, a juicio del responsable del área (Direcciones de las Facultades, Direcciones Generales de Rectorado y de acuerdo a los motivos invocados, se podrán justificar hasta TRES (3) tardanzas en el mes (estas no se considerarán incumplimientos)

ARTICULO 54° INCISO D) Los agentes podrán solicitar al Departamento Personal, con autorización del responsable del área, la compensación de la tardanza no superiores a una hora ni inferiores a QUINCE (15) minutos no pudiendo superar DOCE (12) al año. La tardanza deberá ser cumplida dentro de dicha jornada laboral, en caso de no ser autorizada la misma, esta deberá ser justificada por escrito por el responsable del área.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Medio Impacto**, atento que repercuten en el grado de eficacia, eficiencia, economía y legalidad de las operaciones, exponen a la Facultad Regional, a determinados riesgos, en la Gestión.

Recomendación

Arbitrar las medidas pertinentes a los efectos de instruir al personal Nodocente que haya llegado tarde por demoras en el transporte público, que en el caso de corresponder soliciten a la autoridad responsable, que emita un documento justificando la llegada tarde del personal Nodocente y de este modo dar cumplimiento con lo establecido en el Régimen Disciplinario del CCT NoDocente UTN-APUTN.

Opinión del Auditado

Respecto a este punto, a partir del 1° de agosto de 2024 se perfeccionó el control de las llegadas tarde tanto por inconvenientes en el transporte público (art. 54 inc.c) como las no superiores a UNA (1) hora ni inferiores a QUINCE (15) minutos (art. 54 inc.c).-

5.2.1.4) No se da cumplimiento con lo establecido en el CCT Nodocente UTN-APUTN respecto al otorgamiento de licencias médicas dado que el Servicio Médico contratado por el Organismo en ocasiones no convalida la licencia otorgada a los agentes por otros servicios de salud.

ARTÍCULO 71°: Al trabajador/a que deba atenderse afecciones o lesiones de corto tratamiento, que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederá hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes. En aquellas dependencias que cuenten con servicio médico laboral y este no asista al domicilio del agente, la sola presentación del correspondiente certificado médico (Hospitales, servicio de emergencia, clínicas, sanatorios pertenecientes a la red de prestadores de la D.A.S.U.Te.N.) al departamento de personal, será válida para la justificación de dicha ausencia, caso contrario se efectuará el descuento adecuado.

ARTÍCULO 73°: Afecciones o lesiones de largo tratamiento. Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempeño del



trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el artículo 71° del presente, se contemplarán hasta DOS (2) años con goce íntegro de haberes, UN (1) año con el CINCUENTA POR CIENTO (50%), y UN (1) año sin goce de haberes, vencido el cual quedará extinguida la relación de empleo. En todos los períodos indicados, será requerido un informe previo de la Junta Médica. Para el otorgamiento de esta licencia no será necesario agotar previamente los CUARENTA Y CINCO (45) días a que se refiere el artículo 71° del presente. Para el caso de alteraciones psicológicas y/o psiquiátricas, la Universidad podrá en cualquier momento y obligatoriamente para poder otorgar el alta médica, convocar a una Junta Médica de al menos TRES (3) profesionales de la especialidad que corresponda, UN (1) profesional representando a la UTN, UN (1) profesional del Servicio Médico Contratado 35 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL de la Dependencia que corresponda y el profesional que asista al trabajador/a con la respectiva historia clínica.

Por lo expuesto precedentemente, el presente Hallazgo se considera de **Medio Impacto**, atento que repercuten en el grado de eficacia, eficiencia, economía y legalidad de las operaciones, exponen a la Facultad Regional, a determinados riesgos, en la Gestión.

Recomendación

Arbitrar las medidas pertinentes, a los efectos que cuando resulten inconsistencias los días otorgados por el médico que atendió al personal Nodocente y los días otorgados por el servicio médico contratado por la Facultad Regional, tomar siempre el de mayor cantidad de días otorgados y no exclusivamente la opinión de los médicos que realizan la visita al domicilio de la empresa de salud contratada y de esta manera dar estricto cumplimiento con en el Régimen Disciplinario del CCT NoDocente UTN-APUTN respecto al otorgamiento de licencias médicas.

Opinión del Auditado

Se tendrá en cuenta cada caso en particular para no tomar exclusivamente la opinión del servicio médico contratado por la facultad.-



5.2.2.1) No se efectúa un control de incompatibilidades horarias Docentes y No Docentes, en el marco de lo dispuesto en los CCT 1246/2015 y 366/2006 respectivamente, al no confeccionarse y/o actualizarse las respectivas DDJJ de cargos. Por lo expuesto precedentemente el presente Hallazgo se considera de **Medio Impacto**, atento a que el mismo repercuten en el grado de eficacia, eficiencia, economía y legalidad de las operaciones, pudiendo exponer a la Facultad Regional, a determinados riesgos, en la Gestión.

Recomendación

Arbitrar las medidas pertinentes a los efectos de efectuar un control de incompatibilidades horarias Docentes y No Docentes, en el marco de lo dispuesto en los CCT 1246/2015 y 366/2006 respectivamente.

Opinión del Auditado

Respecto a este punto, todos los agentes Nodocentes que poseen cargos docentes, se encuentran debidamente verificados y encuadrados sin incompatibilidades en la normativa vigente. (CCT 1246/2015 y 366/2006)

6. Conclusión Final

Como resultado de las tareas de auditoria realizadas en relación al objeto del informe y teniendo en cuenta los hallazgos detectados ya sea positivos como los negativos, en el ámbito de la Facultad Regional Santa Fe y atento a las regularizaciones mencionadas por el auditado, es opinión de esta Unidad de Auditoría Interna, que **el ambiente de control interno imperante** en materia de Gestión de Recursos Humanos **resulta satisfactorio**.

Buenos Aires, 16 de noviembre de 2024.

GARAY
HECTOR
DIEGO

Firmado
digitalmente por
GARAY HECTOR
DIEGO
Fecha: 2024.12.16
12:56:44 -03'00'

Lic. Héctor Diego Garay
Auditor Interno Titular UTN

Santa Fe, 14 de octubre de 2025

Sr.

Secretario Administrativo

Ing. Carlos Suarez

S / D

Nos dirigimos a Usted, en respuesta a su pedido de información respecto a los procesos auditados por el Lic. Héctor Diego Garay.

Es importante destacar, dentro del procedimiento de Auditoría Interna, la posibilidad de haber contado con una visión integral de la Universidad y de todas sus Facultades Regionales. Ello permitió unificar criterios e implementar un procedimiento de control de asistencia del personal no docente, de carácter integral, enmarcado en las reglamentaciones vigentes (CCT UTN-APUTN) y en concordancia con las capacidades y el capital humano disponibles en la Dirección de Recursos Humanos – Departamento Personal.

Las medidas implementadas fueron las siguientes:

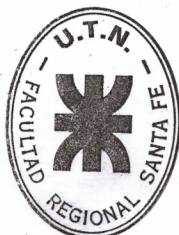
- Implementación de un control diario y reporte semanal de asistencia a los responsables de área del personal no docente correspondientes.
- El registro de horas negativas en la jornada laboral es considerado un incumplimiento horario: no se permite compensarlas al mes siguiente.
- Las horas extras realizadas, deberán contar con la autorización del superior a cargo, y con vigencia máxima de un año.
- Control de que la jornada laboral no exceda las diez (10) horas corridas.
- Control y registro diario de las llegadas tarde del personal No Docente, tanto aquellas debidas a inconvenientes en el transporte público (artículo 54, inciso c), como las no superiores a UNA (1) hora ni inferiores a QUINCE (15) minutos (artículo 54, inciso d).
- Incorporación de la opinión de la Auditora Médica Regional en los casos en que el Servicio Médico Laboral (OIME) no convalide las licencias otorgadas por otros servicios de salud.
- Actualización de las declaraciones juradas de cargos y horarios de la totalidad del personal no docente.

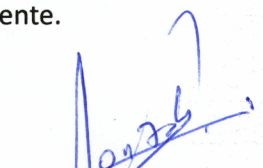
Cabe señalar que el plan de acción comenzó a ejecutarse el 1° de agosto de 2024 enmarcado en las reglamentaciones vigentes.

Así mismo, se adjunta la documentación respaldatoria correspondiente, necesaria para regularizar los hallazgos detectados durante la auditoría.

Sin más, saludamos a usted atentamente.


Lic. Maximiliano A. Melia
Jefe Departamento Personal
UTN - FRSF




Ing. Omar A. González
Director RR-HH
UTN - FRSF

"2025 – Año de la Educación y el Conocimiento para una Sociedad Justa y Democratizadora"



Seguimiento de las Observaciones 2025

ÁREA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS FRSF

5.2.1. Circuito A: "Administración de Personal":

5.2.1.1) No se da cumplimiento con lo establecido en el Régimen Disciplinario del CCT NoDocente UTN-APUTN respecto a la aplicación de sanciones por incumplimiento injustificado de horario de trabajo, atento que se ha observado hay casos de agentes con reiterados incumplimientos de horarios por llegadas tarde a los cuales, desde la Dirección de Recursos Humanos, no les fue permitido compensar. En ese sentido, a los 9 días de llegada tarde por más de 15 minutos, se le descuenta un día laboral, cuando en realidad en el caso de que el personal Nodocente haya llegado tarde por más de 15 minutos y haya compensado, recién a las 12 veces de llegado tarde por más de 15 minutos, les corresponde un día de suspensión.

Con relación a ello el art 117° instituye para los casos de incumplimiento reiterado del horario establecido:

- De primero a quinto: sin sanción
- Sexto incumplimiento: primer apercibimiento
- Séptimo incumplimiento: segundo apercibimiento
- Octavo incumplimiento: tercer apercibimiento
- Noveno incumplimiento: un día de suspensión
- A partir del Decimo incumplimiento: dos días de suspensión, Asimismo, el art. 119° establece como causal de cesantía:

e) acumulación de TREINTA (30) días de suspensión en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores.

5.2.1.2) No se da cumplimiento con lo establecido en el CCT NODocente UTN-APUTN respecto a la jornada de trabajo y compensación de horas extras, por retiros anticipados, En este último aspecto, los retiros anticipados por compensación de horas, no se encuentran tipificarlas como horas extras, al no estar debidamente documentada y aprobado por la autoridad competente. En ese sentido, se ve desvirtuado el CCT al permitir que el personal Nodocente fiche más horas que le corresponde a la jornada laboral de 7 (siete) hs y luego las

compense con salidas anticipadas. En ese sentido, no se apercibe al personal Nodocente por incumplimiento de horario, conforme lo establece el CCT.

ARTÍCULO 54°: Se establece la jornada de trabajo convencional de TREINTA Y CINCO (35) horas semanales, SIETE (7) horas diarias corridas, de lunes a viernes. El exceso de la jornada habitual de que se trate será considerado como hora extra convencional con el recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%) en los días hábiles, y el CIEN POR CIENTO (100%) en los días inhábiles / no laborables. En ningún caso la jornada podrá extenderse por más de DIEZ (10) horas. Si hubiera algún acuerdo entre el empleador y el trabajador/a, se podrán compensar las horas extras trabajadas con una reducción horaria equivalente, la que debe operarse en un plazo de hasta UN

(1) año, a opción del trabajador/a, cuando por razones de servicio así lo establezca la UTN, de acuerdo al cupo y otras modalidades.

5.2.1.3) No se da cumplimiento con lo establecido en el CCT NODocente UTN-APUTN respecto al registro de entrada y salida del personal respecto a las justificaciones de tardanza por transporte público. En este sentido, en el caso que el superior responsable del personal Nodocente, avale la llegada tarde formalmente y el mismo se encuentre debidamente documentado y justificado, no correspondería efectuar sanción alguna.

ARTICULO 54° INCISO A) El personal Nodocente registrará su entrada y salida al establecimiento mediante los sistemas implementados a tales efectos, en caso de no disponer del mismo por fallas se registrarán por planilla de control en el departamento. ARTICULO 54° INCISO C) se admitirá una tolerancia de QUINCE (15) minutos en el horario de entrada a todo el personal; asimismo podrán aceptarse los comprobantes otorgados por las empresas de transporte como justificaciones de tardanza, a juicio del responsable del área (Direcciones de las Facultades, Direcciones Generales de Rectorado y de acuerdo a los motivos invocados, se podrán justificar hasta TRES (3) tardanzas en el mes (estas no se considerarán incumplimientos)

ARTICULO 54° INCISO D) Los agentes podrán solicitar al Departamento Personal, con autorización del responsable del área, la compensación de la tardanza no superiores a una hora ni inferiores a QUINCE (15) minutos no pudiendo superar DOCE

(12) al año. La tardanza deberá ser cumplida dentro de dicha jornada laboral, en caso de no ser autorizada la misma, esta deberá ser justificada por escrito por el responsable del área no superiores a UNA (1) hora ni inferiores a QUINCE (15) minutos (art. 54 inc.c).-

5.2.1.4) No se da cumplimiento con lo establecido en el CCT Nodocente UTN-APUTN respecto al otorgamiento de licencias médicas dado que el Servicio Médico contratado por el Organismo en ocasiones no convalida la licencia otorgada a los agentes por otros servicios de salud.

ARTÍCULO 71°: Al trabajador/a que deba atenderse afecciones o lesiones de corto tratamiento, que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se le concederá hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes. En aquellas dependencias que cuenten con servicio médico laboral y este no asista al domicilio del agente, la sola presentación del correspondiente certificado médico (Hospitales, servicio de emergencia, clínicas, sanatorios pertenecientes a la red de prestadores de la D.A.S.U.Te.N.) al departamento de personal, será válida para la justificación de dicha ausencia, caso contrario se efectuará el descuento adecuado.

ARTÍCULO 73°: Afecciones o lesiones de largo tratamiento. Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el artículo 71° del presente, se contemplarán hasta DOS (2) años con goce íntegro de haberes, UN (1) año con el CINCUENTA POR CIENTO (50%), y UN (1) año sin goce de haberes, vencido el cual quedará extinguida la relación de empleo. En todos los períodos indicados, será requerido un informe previo de la Junta Médica. Para el otorgamiento de esta licencia no será necesario agotar previamente los CUARENTA Y CINCO (45) días a que se refiere el artículo 71° del presente. Para el caso de alteraciones psicológicas y/o psiquiátricas, la Universidad podrá en cualquier momento y obligatoriamente para poder otorgar el alta médica, convocar a una Junta Médica de al menos TRES (3) profesionales de la especialidad que corresponda, UN (1) profesional representando a la UTN,

UN (1) profesional del Servicio Médico Contratado 35 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL de la Dependencia que corresponda y el profesional que asista al trabajador/a con la respectiva historia clínica.

Circuito C: “Incompatibilidad Horaria Docente y No Docente

5.2.2.1) No se efectúa un control de incompatibilidades horarias Docentes y No Docentes, en el marco de lo dispuesto en los CCT 1246/2015 y 366/2006 respectivamente, al no confeccionarse y/o actualizarse las respectivas DDJJ de cargos.

AVANCES DEL AUDITADO RESPECTO AL HALLAZGO 1

Es importante destacar, dentro del procedimiento de Auditoria Interna, la posibilidad de hacer contacto con una visión integral de la Universidad y de todas la Facultades Regionales.

Las medidas implementadas fueron las siguientes:

- Implementación de un control diario y reporte semanal de asistencia a los responsables de área del personal nodocente correspondientes.
- El registro de las horas negativas en la jornada laboral es considerado un incumplimiento horario: no se permite compensarlas al mes siguiente.
- Las horas extras realizadas, deberán contar con la autorización del superior a cargo, y con vigencia máxima de un año.
- Control de que la jornada laboral no exceda las diez (10) horas corridas.
- Control y registro diario de las llegadas tarde del personal nodocente, tanto aquellas debidas a inconvenientes en el transporte público (artículo 54, inciso c), como las no superiores a UNA (1) hora ni inferiores a QUINCE (15) minutos (artículo 54, inciso d).
- Incorporación de la opinión de la Auditoría Médica Regional en los casos en que el Servicio Médico Laboral (OIME) no convalide las licencias otorgadas por otros servicios de salud.
- Actualización de las declaraciones juradas de cargos horarios de la totalidad del personal no docente.

CONCLUSIÓN UAI

Por lo expuesto por el auditado y de las pruebas documentadas proporcionada, en su Informe de fecha 14/10/2025, **el los presentes Hallazgo se encuentran Regularizados.**

Lic. Héctor Diego Garay
Auditor Interno Titular UTN