

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Código del Proyecto: 4.03.10.

Liquidación de Haberes
del Banco de la Ciudad
de Buenos Aires
(BCBA).

Año 2003

Buenos Aires, Febrero de 2004

AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Av. Corrientes 640 - 5to. Piso - Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Presidente:

Lic. Matías Barroetaveña

Auditores Generales:

Dr. Vicente Mario Brusca

Lic. Josefa A. Prada

Dra. Alicia M. J. Boero

Dr. Nicolás Corradini

Dr. Rubén Campos

Lic. José Luis Giusti

CODIGO DE PROYECTO: 4.03.10.

NOMBRE DEL PROYECTO: Liquidación de Haberes del BCBA

DURACIÓN DEL PROYECTO: 6 de junio de 2003 al 6 de febrero de 2004.

PERIODO BAJO EXAMEN: Diciembre de 2002 (haberes), Mayo 2002 a Mayo 2003 (gratificaciones y/o incentivos)

FECHA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME:

EQUIPO DESIGNADO:

Dr. José Luis Llorca
Dra. Claudia Sencio
Dr. Marcelo Cao
Dr. Gustavo Rubén Romeo Mántaras
Dr. Sergio Cristian Destefanis
Dra. Rosa Stalla
Sr. Rodolfo Roa

OBJETIVOS:

Revisión que permita opinar acerca del proceso de liquidación y pago de haberes a los agentes del BCBA.

**Informe Final de Auditoria
Proyecto N° 4.03.10**

Sr. Presidente
Legislatura de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires
Lic. Jorge Telerman
S _____ / _____ D

En uso de las facultades conferidas por la Ley 70, artículos 132 y 136 de la Ciudad de Buenos Aires, relacionadas con lo dispuesto en el artículo 135 de la Constitución de la Ciudad, la AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES procedió a efectuar un examen en el ámbito del Banco Ciudad de Buenos Aires, con el objeto que se detalla en el apartado siguiente.

OBJETO DE LA AUDITORIA

Organización y administración de los recursos humanos en el ámbito del Banco Ciudad de Buenos Aires (BCBA) y el proceso utilizado en la liquidación de los haberes, por todo concepto, de sus agentes y funcionarios.

ALCANCE

El examen fue realizado de conformidad con el siguiente marco normativo:

- Normas de auditoría externa de la AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, aprobadas por la Ley N° 325 y las Normas Básicas de Auditoría Externa aprobadas por el Colegio de Auditores de la Ciudad de Buenos Aires según Resolución N° 161/00 – AGCBA.
- Normas de auditoría vigentes en Argentina.
- Normas mínimas sobre auditorías externas, emitidas por el Banco Central de la República Argentina (BCRA).
- Marco Normativo detallado en Anexo I .

El trabajo de auditoría se llevó a cabo en el período comprendido entre los meses de junio de 2003 y febrero de 2004, aplicándose los Procedimientos de Auditoría detallados en Anexo II.

LIMITACIONES AL ALCANCE

- 1) El relevamiento del circuito liquidación de haberes no pudo ser desarrollado en forma integral; toda vez que no fue puesta a disposición, en forma oportuna, la documentación interna y/o soportes que se utilizan en el sector, su fuente de elaboración, finalidad, usuarios y/o destinatarios.

Esta información fue solicitada en múltiples oportunidades desde el comienzo de las tareas de campo (notas A.G.C.B.A. N° 3773/03, 4370/03, 0043/04 y 0294/04).

Si bien la Sindicatura, en su respuesta de fecha 02/02/04 y la Gerencia General, en nota de fecha 20/02/02 notificaron, en ambos casos, su puesta a disposición, la misma se produjo en forma parcial y extemporánea, esto es, 21 días después de la finalización de las tareas de campo ¹.

- 2) La Información de Gestión puesta a disposición de esta A.G.C.B.A no contiene elementos suficientes para analizar el monitoreo realizado por el banco sobre la administración de sus recursos humanos, como tampoco evaluar la suficiencia de la documentación utilizada con dicho propósito.

ACLARACIONES PREVIAS

- 1) Evolución de los Gastos en Personal

De la información volcada en Cuadro I se desprende que, al 31/12/02 ², los Gastos en Personal reexpresados a moneda homogénea de esa fecha ascendían a \$ miles 120.342, representativos del 60.5% de los Gastos de Administración y del 3.2% del total de depósitos; adicionalmente exceden 7 veces el Resultado Neto antes del Impuesto a las Ganancias.

En términos comparativos con el ejercicio económico inmediato anterior, dichos guarismos muestran en el 2002, una participación levemente inferior en los Gastos de Administración, aunque la incidencia en los depósitos se mantiene en niveles similares, aumentando la relación sobre el Resultado Neto antes de Impuestos.

Cuadro I
Principales relaciones

¹ La información con el detalle de listados y documentación que utiliza el Sector Liquidación de Haberes fue recibida por esta A.G.C.B.A con fecha 27/02/04.

² Últimos Estados Contables auditados a la fecha de la revisión.

	31/12/02 Reexpresado	31/12/01 Histórico	31/12/01 Reexpresado
Gastos en Personal –1 *	120.342	92.043	200.848
Gastos de Administración-2 *	198.853	141.433	308.622
Resultado Neto antes de Impuesto a las Ganancias –3 *	16.450	15.012	32.758
Depósitos –4 *	3.707.229	2.493.945	5.442.036
% (1/2)	60.5		65.1
% (1/4)	3.2		3.7
Relación (1/3)	7.3		6.1

* Miles de \$

Fuente: Estados Contables al 31/12/02 con informe del Estudio Pistrelli, Henry Martín y Asociados (Auditores Externos).

El Cuadro II refleja la evolución de los gastos en personal entre los ejercicios finalizados el 31/12/01 y 31/12/02 expresados en valores históricos, esto es, sin ajustes ni reexpresiones inflacionarias.

Las principales variaciones muestran un incremento en los Gastos en Personal considerados en términos globales, aunque en niveles poco significativos (2%); mientras que en forma desagregada adquieren relevancia la evolución del rubro indemnizaciones (que duplica los valores alcanzados en el ejercicio anterior) y las gratificaciones extraordinarias e incentivos, que registran caídas del orden del 40% del devengado al 31/12/01.

Cuadro II

Evolución de los Gastos en Personal *

	31-Dic-02		31-Dic-01		Variación	
	\$ Miles	%	\$ Miles	%	\$ Miles	%
Remuneraciones	56.944	60,5%	55.817	60,6%	1.127	2,0%
Cargas Sociales	11.154	11,9%	9.707	10,5%	1.447	14,9%
Servicios al Personal	10.387	11,0%	9.932	10,8%	455	4,6%
SAC	6.025	6,4%	5.852	6,4%	173	3,0%
Gratíf. Extraordinarias e Incentivos	2.499	2,7%	4.336	4,7%	-1.837	-42,4%
Indemnizaciones	2.087	2,2%	1.037	1,1%	1.050	101,3%
Gtos de Repres., Viáticos y Movilid.	1.718	1,8%	1.768	1,9%	-50	-2,8%
Remun. Extraordinarias	1.646	1,7%	2.020	2,2%	-374	-18,5%
Fallas de Caja	1.621	1,7%	1.574	1,7%	47	3,0%
TOTAL	94.081	100,0%	92.043	100,0%	2.038	2,2%

* En cifras históricas, sin reexpresión de partidas.

Fuente: Balance de sumas y saldos.

2) Relaciones comparativas con la Banca Pública

El Cuadro III siguiente refleja la dotación del Banco Ciudad al 31/03/03 (que participa del 6.4% del consolidado de los Bancos Públicos) y su relación con la cantidad de Sucursales, en términos comparativos con los Bancos de la Provincia de Buenos Aires (BAPRO), de la Nación Argentina (BNA) y resto de Entidades Públicas.

El Cuadro IV muestra la relación “depósitos por cantidad de empleados”, mientras que el Cuadro V relaciona los depósitos y préstamos sobre la dotación total, ambas comparativas con el resto de la Banca Pública.

En líneas generales se advierte que la dotación del Banco Ciudad, en su relación con la cantidad de sucursales, resulta bastante superior a la del resto del segmento analizado. No obstante, esa posición algo desfavorable se revierte, en las relaciones que vinculan los depósitos por empleado y los depósitos y préstamos sobre la dotación total (Cuadros IV y V).

Cuadro III- Dotación de Empleados y Relación con la Cantidad de Sucursales

	<i>Dotación *</i>		<i>Sucursales</i>	<i>**</i>	<i>Relación</i>
BCBA	2.712	6,4%	59	3,3%	46,0
BAPRO	11.823	27,7%	353	19,6%	33,5
BNA	16.377	38,4%	657	36,4%	24,9
RESTO ***	11.720	27,5%	733	40,7%	16,0
TOTAL ENTIDADES PÚBLICAS	42.632	100,0%	1.802	100,0%	23,7

* Al 31/03/03

** Incluye Agencias y Representaciones en el exterior.

*** Integrado por los Bancos: de Corrientes SA, de La Pampa S.E.M, Provincia de Córdoba, Municipal de Rosario, Provincia de Tierra del Fuego, Nuevo Banco del Chaco S.A., del Chubut S.A., Provincia de Neuquén S.A.; de Inversión y Comercio Exterior, de Entre Ríos S.A., Nuevo Bco. Bisel S.A. y Nuevo Banco Suquía S.A.

Fuente: Información estadística publicada en www.bcra.gov.ar.

Cuadro IV- Depósitos por Empleado- Miles

	<i>Dotación *</i>		<i>Depósitos **</i>		<i>Relación</i>
BCBA	2.712	6,4%	4.677.532	10,4%	1.724,8
BAPRO	11.823	27,7%	9.985.989	22,1%	844,6
BNA	16.377	38,4%	22.773.830	50,4%	1.390,6
RESTO	11.720	27,5%	7.703.335	17,1%	657,3
TOTAL ENTIDADES PÚBLICAS	42.632	100,0%	45.140.686	100,0%	1.058,8

* Al 31/03/03

** Al 30/11/03, en Miles de \$

Cuadro V
Depósitos y Préstamos por Empleado-
Millones

	<i>Dotación *</i>	<i>Depósitos **</i>	<i>Préstamos **</i>	<i>Total Dep. + Préstamos**</i>	<i>Relación **</i>
BCBA	2.712	4.677,5	3.241,6	7.919,1	2,9
BAPRO	11.823	9.986,0	3.103,6	13.089,6	1,1
BNA	16.377	22.773,8	7.423,8	30.197,6	1,8
RESTO	11.720	7.703,4	3.438,9	11.142,3	1,0
TOTAL ENTIDADES PÚBLICAS	42.632	45.140,7	17.207,9	62.348,6	1,5

* Al 31/03/03

** Al 30/11/03, en Millones de \$

Fuente: Información estadística publicada en www.bcra.gov.ar

3) Sueldos y Gratificaciones: Aspectos relevantes

3.1. Sueldos

Los haberes ³ liquidados a los agentes y funcionarios (hasta el rango de Gerente General) surgen de una Escala Salarial Convencional, que tiene su origen en un Acta Acuerdo del 22/12/93 entre la Asociación Bancaria y la Banca Pública Nacional (a esa fecha, integrada por el Banco Central de la República Argentina, el Banco de la Nación Argentina, el Banco Hipotecario Nacional, el Banco Ciudad de Buenos Aires y la Caja Nacional de Ahorro y Seguros).

No obstante, se liquidan otros conceptos que no figuran en esa Escala; entre los que se incluyen el Adicional por Responsabilidad Jerárquica, Gastos de Representación y Dedicación Funcional, autorizados mediante Resolución de Directorio (RD).

Con relación a la retribución de los Miembros de la Dirección, la Resolución de Directorio 257 (15/02/90), fijó la misma en los siguientes porcentajes, aplicables sobre la sumatoria de todos los conceptos remunerativos o no remunerativos que integren el haber correspondiente al cargo de Gerente General:

- Presidente: 100%
- Vicepresidente, Directores y Síndico: 90%.

En este punto cabe destacar que el Directorio del BCBA no se sumó a la invitación cursada por el Poder Ejecutivo de la Ciudad a través del Decreto N° 703/GCBA/2001⁴ mediante el cual se redujeron las retribuciones de los funcionarios del Poder Ejecutivo de la Ciudad y se invitaba, entre otros, al Banco de la Ciudad a sumarse a ese régimen atendiendo al proceso general de reducción del costo político y ante las difíciles circunstancias económicas que atravesaba el país, destinando un mayor esfuerzo a la prestación de los servicios básicos brindados en el ámbito de la Ciudad.

Los haberes devengados en el mes de Diciembre de 2002 ascienden a \$ miles 8.054,5 (Anexo IV); el 19.3% se reparte entre 94 directivos y funcionarios, mientras que el 29.9% entre 494 funcionarios de niveles intermedios y remuneraciones que oscilan entre \$ miles 2 y \$ miles 4. Por último, la escala salarial mayoritaria (que concentra el 50.8% de los haberes totales), no supera los \$ miles 2 y se distribuye entre 2.123 agentes del escalafón más bajo.

Evolución de las remuneraciones (desde diciembre 2002, período auditado, hasta mayo de 2003).

³ Sueldo Básico, Presentismo, Adicional por Función y Título habilitante.

⁴ Más tarde profundizado por el Decreto N° 176/GCBA/2002, dictado luego de la sanción Ley de Emergencia Económica N° 744

En el Cuadro I se detalla la evolución de las remuneraciones de funcionarios de la muestra auditada, hasta el rango “Jefe Principal de Departamento”. Las remuneraciones correspondientes al mes de Diciembre de 2002 de la totalidad de los agentes incluidos en la muestra se exponen en Anexo VII.

A los fines comparativos fue detraído (del sueldo de diciembre) el SAC. Adicionalmente, en el caso de aquellos agentes que percibieron 2 devoluciones de ganancias en el período auditado, se consideró únicamente una de ellas; esto es, la correspondiente al mes inmediato anterior (noviembre de 2002).

En líneas generales, no se advierten cambios en las remuneraciones fijas; no obstante los mismos se producen respecto del “adicional remuneración variable”, debido a las alteraciones en los ingresos acumulados al mes de mayo de 2003, que conforman la base de cálculo del impuesto a las ganancias.

Remuneraciones promedio

En el Cuadro II se acompaña el cálculo de las remuneraciones promedio de los funcionarios integrantes de la muestra, hasta el rango Jefe Principal de Departamento.

Dicho cálculo fue realizado, en la mayoría de los casos, promediando las siguientes retribuciones:

- Diciembre de 2002 (netas de SAC y considerando, en todos los casos, devoluciones del impuesto a las ganancias del mes inmediato anterior).
- Base de cálculo del SAC (mejor remuneración del 2° semestre), que no incluye el reintegro del impuesto a las ganancias del mes de diciembre de 2002.⁵
- Mayo de 2003.

⁵ El SAC sobre el reintegro de diciembre de 2002 fue liquidado en enero de 2003.

CUADRO I

May-03						Dic-02	Diferencia				
FC	CARGO	S. BRUTO	REINT. GCIAS.	INCENTIVO S	TOTAL	*	Mayo- Diciembre				
						I	II	III	IV	V	VI= IV - V
221	Presidente	13.734,60	5.905,89	758,33	20.398,82	23.070,55	-2.671,73				
218	Director	12.403,47	4.835,43	682,5	17.921,40	18.281,47	-360,07				
229	Síndico	12.363,97	4.798,97	682,5	17.845,44	18.369,97	-524,53				
203969	Gerente Gral	13.300,61	5.688,21	758,33	19.747,15	22.389,30	-2.642,15				
408794	Gte. Departamental	8.584,18	2.745,68	541,66	11.871,52	14.345,79	-2.474,27				
188770	Gte. Departamental	8.648,18	2.755,71	541,66	11.945,55	14.437,50	-2.491,95				
409151	Agente Contratado	0,00	0,00	0,00	0,00	12.392,13	-12.392,13 a				
191068	Gte. Departamental	8.599,18	2.678,46	541,66	11.819,30	12.048,39	-229,09				
408527	Gte de Area	8.584,18	2.113,53	758,33	11.456,04	11.809,15	-353,11				
196601	Gte. Departamental	0,00	0,00	0,00	0,00	11.808,21	-11.808,21 b				
408404	Gte. Departamental	8.623,68	2.295,20	541,67	11.460,55	11.806,59	-346,04				
265342	Gte. Departamental	0,00	0,00	0,00	0,00	11.774,21	-11.774,21 b				
409376	Gte. Departamental	8.584,18	2.186,84	541,67	11.312,69	10.814,07	498,62				
190068	Gte. Departamental	0,00	0,00	0,00	0,00	9.518,12	-9.518,12 b				
231387	SubGte Departam	5.900,00	985,82	306,11	7.191,93	5.900,00	1.291,93				
409105	SubGte Departam	6.034,20	926,18	541,67	7.502,05	10.183,29	-2.681,24				
194001	Gte. Departamental	3.427,28	165,90	605,09	4.198,27	9.993,68	-5.795,41 c				
225779	SubGte Departam	5.722,99	1.012,89	296,53	7.032,41	9.915,28	-2.882,87				
263868	Gte. Departamental	5.988,10	1.065,07	758,29	7.811,46	9.222,38	-1.410,92				
409407	Gte. Departamental	8.584,18	2.121,52	0,00	10.705,70	9.094,04	1.611,66				
197157	Jefe Pcipal Depto	0,00	0,00	0,00	0,00	6.910,19	-6.910,19 b				
A	Finalizó contrato										
B	Se jubiló										
*	No incluyen reintegros de ganancias del mes de diciembre de 2002 y SAC.										
C	Funcionario sancionado; pasó a disponibilidad de la Gcia de Recursos Humanos.										

CUADRO II

FC	CARGO	May-03	Dic-02	Sueldo SAC A	PROMEDIO
221	Presidente	20.398,82	23.070,55	23.067,34	22.178,90
218	Director	17.921,40	18.281,47	18.744,86	18.315,91

229	Síndico	17.845,44	18.369,97	19.055,54	18.423,65
203969	Gerente Gral	19.747,15	22.389,30	22.389,30	21.508,58
408794	Gte. Departamental	11.871,52	14.345,79	14.345,78	13.521,03
188770	Gte. Departamental	11.945,55	14.437,50	14.437,50	13.606,85
409151	Agente Contratado	0,00	12.392,13	12.389,06	12.390,60
191068	Gte. Departamental	11.819,30	12.048,39	12.046,64	11.971,44
408527	Gte de Area	11.456,04	11.809,15	11.808,54	11.691,24
196601	Gte. Departamental	0,00	11.808,21	11.808,20	11.808,21
408404	Gte. Departamental	11.460,55	11.806,59	11.806,58	11.691,24
265342	Gte. Departamental	0,00	11.774,21	11.773,58	11.773,90
409376	Gte. Departamental	11.312,69	10.814,07	11.315,50	11.147,42
190068	Gte. Departamental	0,00	9.518,12	9.518,12	9.518,12
231387	SubGte Departam	7.191,93	10.314,29	7.279,98	8.262,07
409105	SubGte Departam	7.502,05	10.183,29	6.930,42	8.205,25
194001	Gte. Departamental	4.198,27	9.993,68	7.245,40	7.145,78
225779	SubGte Departam	7.032,41	9.915,28	7.091,78	8.013,16
263868	Gte. Departamental	7.811,46	9.222,38	8.306,24	8.446,69
409407	Gte. Departamental	10.705,70	9.094,04	3.677,34	** 9.899,87
197157	Jefe Pcipal Depto	0,00	6.910,19	6.092,30	6.501,25
A	El SAC fue calculado sobre la base del reintegro del Imp a las Ganancias de Noviembre de 2002. El complemento del SAC fue liquidado con los haberes del mes de Enero 2003.				
**	SAC de un semestre incompleto. No se considera para el promedio				

En el mes de Diciembre de 2002 también se otorgaron los siguientes beneficios:

- Tickets Canasta: por un total de \$ miles 613,9 (\$ 130 por agente, excepto gerentes, que reciben \$ 200 por este concepto y Directores y Síndico, excluidos del beneficio).
- Tickets Restaurante, por \$ miles 185 (\$70 por agente, excepto gerentes, Directores y Síndico, excluidos del beneficio por acceder al servicio de comedor en instalaciones del Banco).

3.2. Gratificaciones, Incentivos y otros beneficios.

Durante el año 2002 se liquidaron las siguientes gratificaciones e incentivos:

Concepto	Totales al 31/12/02 %
Gratificaciones Extraordinarias en Tickets Canasta: - A personal no jerárquico. - Entre \$ 50 y \$ 350. - Pagadas en conmemoración del 124 aniversario y fiestas de fin de año, en los meses de Enero, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre de 2002.	\$ 2.337.975 71%
Incentivos por Producción - A personal jerárquico y no jerárquico; excepto Directores y Síndico, que perciben Bonificación por Resultados. - Pagaderos en febrero, marzo, mayo, agosto y noviembre de cada año.	\$ 969.850 29%
GRATIFICACIONES TOTALES -1-	\$ 3.307.825 100%
RESULTADO NETO DEL EJERCICIO CERRADO EL 31/12/02 – Ganancia -2-	\$ 16.450.000
% -1/ 2-	20%

Por Resolución de Directorio N° 546 (02/09/99) fue aprobado en el Banco Ciudad un sistema de Incentivos por Producción sustitutivo, a partir del 01/11/99, del Régimen de Estímulo por Contribución al Logro de Objetivos.

El propósito de este nuevo régimen radica en el estímulo a la mayor productividad del personal comprendido en Planta Permanente, confirmado e integrante de una unidad de Organización, basado en la ponderación de resultados colectivos obtenidos en los siguientes indicadores:

- A) Resultado económico anual después del Impuesto a las Ganancias.
- B) Meta Presupuestaria – Gastos en Personal.
- C) Metas específicas de la unidad.

El total a percibir por este concepto oscila entre el 5% y el 50% de la remuneración mensual en un trimestre, excepto que no se alcancen las metas mínimas en el indicador A, en cuyo caso el tope máximo se establece en el 15%.

El incentivo tiene periodicidad semestral y se calcula teniendo en cuenta los resultados obtenidos al 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, con pagos

trimestrales con los haberes de noviembre y febrero (para el semestre enero a junio) y mayo y agosto (para el semestre comprendido entre julio y diciembre).

El 23/05/02 el Directorio del Banco Ciudad dispuso suspender, a partir de mayo de ese año, la aplicación de la metodología de cálculo del incentivo (RD 160); toda vez que el resultado económico del ejercicio 2001, deducidas las previsiones, no habían alcanzado el mínimo establecido para el indicador A (\$ 22 millones) ⁶.

Adicionalmente dispuso que en el mes de mayo de 2002 y sucesivos de pago del Incentivo por Producción, se abone al personal de planta permanente confirmado, el 5% de sus remuneraciones, debiéndose adicionar la doceava parte en concepto de sueldo anual complementario (SAC).

El banco reintegra el impuesto a las ganancias de la 4° categoría de todos sus agentes, funcionarios y personal directivo.

Salvo escasas excepciones, en las que el reintegro se liquida al mes siguiente de su retención, la devolución se realiza dentro del mismo mes en el que se retiene (utilizando los códigos 115 "RG Impuesto a las Ganancias" o 187 "Adicional Remuneración Variable").

La retribución del Impuesto a las Ganancias constituye un concepto remunerativo, por ende, está sujeta a aportes y contribuciones, a la vez que forma parte de la base de cálculo del Sueldo Anual Complementario.

De las cifras globales expuestas en el cuadro siguiente se desprende que el Impuesto a las Ganancias reintegrado a los directivos y funcionarios con sueldos superiores a \$ miles 9 (columna II; código "Remuneración Variable") participa del 88% del total de los haberes liquidados en el mes de Diciembre de 2002. En la banda siguiente (sueldos entre \$ miles 6 y \$ miles 9) la incidencia del reintegro es sustancialmente mayor, toda vez que representa el 105,5 % de la remuneración bruta del mismo período.

Escala Salarial *	Total Sueldos *	Rem Vble *	Relación
	I	II	III/I
Mayores a \$ 9	124,80	109,80	88,0%
Entre \$ 6 y \$ 9	272,30	287,20	105,5%
Entre \$ 4 y \$ 6	227,00	97,10	42,8%
Subtotal	624,10	494,10	79,2%
Entre \$ 2 y \$ 4	1.269,60	335,30	26,4%
Inferiores a \$ 2	2.495,60	0,00	0,0%
Total	4.389,30	829,40	18,9%

* En Miles de \$

⁶ Posteriormente, mediante Resolución de Directorio N° 36 (06/02/2003) fue prorrogada la suspensión de la metodología de cálculo durante el año 2003.

4) Plan de Jubilación anticipada.

La Entidad dispone de un régimen de jubilación anticipada denominado "Plan Retiro", aprobado el 30/07/98 por Resolución de Directorio N° 535, con las siguientes características:

➤ Personal comprendido:

Agentes que, entre el 01/07/98 y el 31/12/99 ⁷ se encuentren en condiciones de acceder a una de las prestaciones establecidas en la Ley 24.241, 30 años o más de aportes y 59 años (mujeres) o 64 años (hombres) de edad. También los agentes que a la fecha de la Resolución hayan sido intimados a realizar el trámite jubilatorio.

➤ Características del Plan:

- Se ofrece desvinculación anticipada por medio de la firma de un Convenio por Mutuo Acuerdo, abonándose por su firma, una gratificación mensual equivalente a la remuneración neta percibida en forma habitual hasta la fecha que se jubila, a la que se adiciona vales alimentarios y SAC.
- El agente continúa con la cobertura de la obra social.
- Se establece un seguro de vida a cargo del Banco.
- El beneficiario asume la responsabilidad de iniciar los trámites jubilatorios.
- El personal adherido al plan no puede reingresar a la institución.

5) Régimen de Autoaseguro por Accidentes de Trabajo

Banco Ciudad cuenta con un régimen de autoaseguro por accidentes de trabajo de su personal; previsto en la Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo.

Al 31/12/02 el rubro Créditos Diversos registra \$ miles 1.168,9 en concepto de Régimen de Autoaseguro de Riesgos del trabajo - Cuenta Fideicomiso Ley 24557; y se integra por 1.510.000 títulos Global 2008, depositados en el BankBoston.

OBSERVACIONES

Para una clara exposición de los aspectos que merecieron observaciones, hemos clasificado los mismos en cuatro grupos, de acuerdo a los siguientes contenidos:

- I. Aspectos generales.
- II. Aspectos observados en proyecto anterior no regularizados.

⁷ Fecha prorrogada por Resoluciones de Directorio posteriores, hasta el 31/12/03.

- III. Debilidades que surgen del análisis de la muestra.
IV. Liquidación de Incentivos por Producción.

I. Aspectos Generales

1) Incumplimiento de la Ley 572.

A partir de la sanción de la Ley 572 (05/04/01), la nómina y remuneraciones de todos los agentes de la Ciudad, incluso organismos descentralizados y entes autárquicos, debe ser publicada en la Red Internet.

El banco no publica dicha información, aludiendo el carácter reservado de la misma, argumento contrapuesto al marco legal antes señalado.⁸

2) Injustificadas demoras en el suministro de información.

El Banco incurrió en significativas demoras en el suministro de información y/o documentación relacionada con el circuito y sus soportes. En el siguiente cuadro se detallan, a modo de ejemplo, algunas de las fechas en las que esta A.G.C.B.A realizó pedidos de información y/o documentación, y la fecha en la que el Banco dio cumplimiento final a los mismos.

Fecha del requerimiento	Fecha de Respuesta	Notas A.G.C.B.A N°	Cantidad de días transcurridos	Plazo otorgado por Ley 325-Art. 14°	Excesos incurridos-Cant. Días
06/06/03	12/09/03 *	1511/03 1634/03 1975/03 2948/03	97	7	90
17/11/03	02/02/04**	3773/03 4370/03 0043/04 0294/04	76	7	69

*Respuesta Final a todos los puntos requeridos.

** Respuesta final, excepto lo comentado en el Capítulo "Limitaciones al Alcance".

Las demoras incurridas no han sido debidamente justificadas; toda vez que entre lo solicitado se incluía el acceso a documentación y/o soportes de utilización cotidiana.

⁸ En ocasión del descargo a este informe, las autoridades del Banco expresan que no dan cumplimiento a la ley 572 por ser "Información de carácter reservado y por razones de seguridad."

La debilidad plasmada en este punto también fue tratada en el Informe del Proyecto 4.16.3.00 “Aplicación de la normativa del BCRA en el BCBA”⁹.

II. Aspectos observados en Proyecto anterior no regularizados¹⁰:

1. Ausencia de un sistema integral para la administración de recursos humanos y liquidación de haberes.

La entidad dispone de 2 aplicativos denominados “Módulo People Soft de Administración Laboral” y “Sueldo Banco”; el primero de éstos se utiliza para ingresar novedades de altas, bajas, presentismos, ascensos y traspasos, mientras que a través del segundo se liquidan sueldos utilizando 2 bases de datos (alfabética y de códigos).

Los mencionados aplicativos resultan incompatibles entre sí, por lo que la ausencia de un módulo integrador da lugar a numerosos procesos y/o registros, entre los que se destacan los siguientes:

- Partes y planillas resúmenes diarios de ingresos, bajas, ausentismos, presentismos, ascensos, transferencias, licencias y novedades en general, todos ellos elaborados bajo los utilitarios de Windows.
- Planillas de vuelco para la carga de datos al sistema “Sueldo Banco”, elaboradas por Liquidación de Haberes.
- Planillas de cálculo conteniendo descuentos por productividad y plus por licencia.
- Planillas de cálculo para el seguimiento de los descuentos por fallas de caja.
- Asientos manuales para el registro de provisiones, por plus vacacional y escolaridad.

El sistema actual deriva en el insumo de mayores tiempos y recursos para la elaboración y control de los soportes manuales, lo cual impacta en la eficiente administración de los recursos, a la vez que da origen a demoras en la obtención de la información y su actualización.

2. Información de gestión insuficiente.

La Información de Gestión puesta a disposición de esta A.G.C.B.A.¹¹ no contiene elementos suficientes para realizar un adecuado monitoreo de los recursos

⁹ Publicado en www.agcba.gov.ar - Capítulo Informes Finales, con el número 40.

¹⁰ Proyecto 4.01.02.01b “Control Interno del BCBA - Elementos de Control en circuitos y/o gerencias varias”, publicado en www.agcba.gov.ar - Informes Finales, con el N° 252.

¹¹ Informe Estadístico de Personal, elaborado por la Gerencia de Área Desarrollo Humano y Capacitación, Equipo Compensaciones y Comunicaciones. Diciembre 2002 a Septiembre 2003.

humanos. A modo de ejemplo, los siguientes conceptos no se encuentran contemplados en forma desagregada:

- Sanciones disciplinarias, rotación de agentes, ausentismo, licencias especiales.
- Evolución de las remuneraciones, horas extras y fallas de caja.
- Ascensos y promociones, becas otorgadas, cursos y niveles de capacitación.
- Evaluaciones, premios e incentivos.

La insuficiencia de Información Gerencial debilita el análisis de gestión, a la vez que dificulta la realización de adecuados controles sobre los recursos humanos y su administración.

3. Limitaciones de los aplicativos

- a) El sistema Sueldo Banco no brinda ningún reporte que permita, al sector Liquidación de Haberes, realizar un análisis de fluctuaciones de los códigos salariales.

Esta limitación deriva en la realización de múltiples procesos manuales tendientes a cotejar la razonabilidad de los datos ingresados al sistema.

Sobre el particular el banco informa (en el descargo del 03/06/04) que la debilidad ha sido superada, a partir de la generación de un reporte a través del sistema People Soft. Atento lo expuesto, el presente comentario será objeto de análisis en seguimientos futuros.

- b) El sistema Sueldo Banco no permite liquidar sueldos de períodos incompletos, ante renunciaciones producidas antes de fin de mes y reincorporaciones tras licencias sin goce de sueldos, entre otras.

También en este caso la limitación da lugar a procesos manuales de cálculo, para su posterior ingreso al sistema.

4. Debilidades relacionadas con el Marco Normativo.

- a) Ausencia de un Manual de Procedimientos que contemple en forma integral, la totalidad de las tareas llevadas a cabo por la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.

La Gerencia no dispone de un Manual que regule, en forma integral, los procedimientos a seguir para el cumplimiento de sus misiones y funciones.

Del relevamiento realizado se desprende que la Gerencia sólo cuenta con algunos instructivos, detallados en Anexo I, que contemplan aspectos parciales, a la vez que carecen de actualizaciones periódicas.

La ausencia de un marco normativo integral da lugar a vacíos sobre los circuitos administrativos a seguir en las áreas involucradas, los niveles de control y los responsables de su realización, afectando la uniformidad de los procesos, a la vez que puede ocasionar demoras u omisiones en el desarrollo de las tareas y sus respectivos controles.

b) Ausencia de instructivos o normas que regulen determinados aspectos, como los que a modo de ejemplo se señalan:

- El contenido mínimo de los legajos del personal y los soportes a utilizar para el archivo de la documentación presentada por los agentes.
- Rotación del personal, excepto cajeros senior y tesoreros.
- Controles y responsables de la carga al sistema de las licencias del personal.
- Justificación de inasistencias, excepto licencias por enfermedad.
- Circuito instituido para el descuento de fallas de caja.
- Procedimientos y controles a seguir en caso de desvinculación de agentes.

La ausencia de un marco normativo completo deviene en los efectos señalados en el apartado precedente

III. Debilidades que surgen del análisis de la muestra

- 1) En el siguiente cuadro se exponen, a modo de síntesis, las principales debilidades que surgen de la revisión de la muestra (98 agentes y funcionarios, seleccionados de acuerdo a lo señalado en el punto 4) del Anexo II y detallados en Anexo III). También se informa, en los casos en los que resulta aplicable, el porcentaje sobre el universo relevado y algunos ejemplos de los legajos alcanzados.

Observación	Norma relacionada	N° de casos % sobre el universo	Ejemplos*
Falta de certificado de antecedentes policiales.	-Estatuto del Personal del BCBA. Art. 7° Inciso b).	5 5.1%	263868 268835

penales y/o Veraz.	-Régimen de Ingreso y Confirmación del Personal . Art. 4 -Inc. a)		
Falta certificado de aptitud psico-física del servicio médico.	-Estatuto del Personal del BCBA: Art. 7° Inciso c). -Régimen de Ingreso y Confirmación del Personal . Art. 4 - Inc. b)	7 7.4%	310934 408919
Falta Resolución de Directorio que aprueba el ingreso del agente.	-Régimen de Ingreso y Confirmación del Personal- Art. 2°.	7 7.4%	216467 219312
Falta Resolución de Directorio que aprueba el cargo actual del agente.	-Estatuto del Personal del BCBA. Art. 17°.	22 23.4%	240224 244108
Falta constancia de elección del sistema jubilatorio (reparto o AFJP).	-Ley 24.241. Arts. 30 y 39.	62 63.3%	192205 201130
Ausencia de la evaluación anual de desempeño y potencial, en los casos en que el mismo es aplicable.	-Manual de Evaluación de Desempeño y Potencial.	5 (año 2002) 6.7% 15 (año 2003) 17.7%	263868 314489
Falta copia de algún documento que permita constatar la nacionalidad del agente. ¹²	-Estatuto del Personal del BCBA. Art. 7 Inc. a) -Régimen de Ingreso y Confirmación del Personal- Art. 4° inciso e).	4 4.1%	246496 289404
Ausencia de firmas en recibos de sueldo de los agentes.	-Circular de Organización N° 321/97	17 17.3%	235618 174980
Ausencia del Registro de agentes que no firmaron recibos de sueldo.	-Circular de Organización N° 321/97, Punto 1.4.1.	No aplicable	
Faltan constancias de las acciones realizadas por Administración de Personal para cumplimentar la firma en los recibos.	-Circular de Organización N° 321/97, Punto 1.4.2.	No aplicable	

*Número correspondiente a la Ficha Censal del agente.

Las situaciones planteadas derivan en apartamientos a la normativa vigente, a la vez que demuestran debilidad en los controles sobre el cumplimiento de la misma.

¹² Es requisito para el ingreso ser argentino nativo, por opción o naturalizado.

- 2) Diferencias entre el mecanismo utilizado para el reintegro del Impuesto a las Ganancias (4° categoría) y el marco normativo vigente.

De acuerdo a lo señalado en el Capítulo “Aclaraciones Previas”, el Banco reintegra el impuesto a las ganancias de la 4° categoría retenido a todos sus agentes, funcionarios, miembros del Directorio y Síndico.

A partir del mes de febrero de 1998 el Directorio dispuso que el reintegro de estos impuestos se practique en la liquidación del 8° día hábil del mes siguiente a la retención, como concepto remunerativo.

Esta metodología fue aprobada por Resolución N° 138, que también dispuso que el concepto forme parte de la base de cálculo del sueldo anual complementario, indemnizaciones, aportes personales y contribuciones patronales.

De la revisión efectuada sobre las liquidaciones de sueldos del mes de Diciembre de 2002, se advierte que el reintegro del impuesto a las ganancias se produjo, en todos los casos excepto miembros del Directorio y Síndico, dentro del mismo mes de la retención.

La periodicidad utilizada para el reintegro se contrapone al marco normativo señalado.

IV. Liquidación de Incentivos por Producción

De la revisión efectuada sobre los Incentivos por Producción liquidados a agentes de la muestra (Anexo III), se desprenden las siguientes observaciones:

1. A 10 funcionarios (sobre un total de 15, representativos del 66,6%), el monto liquidado en algún período excede el 5% de las remuneraciones brutas más la doceava parte del SAC, siendo este último cálculo el autorizado por el Directorio.

En Anexos V y VI se informan los excesos hallados en cada período (en pesos y en porcentajes), que pueden sintetizarse en lo siguiente:

- En términos globales, los incentivos liquidados exceden a los autorizados, en los siguientes montos \$ 2.115 en el mes de mayo; \$ 1.430 en agosto; \$ 1.213 en noviembre de 2002 y \$ 1.305 en febrero de 2003, importes que representan el 34,1%; 23,1%; 19,6% y 21,0% respectivamente del

total erogado a los agentes muestreados en cada uno de los meses contemplados.

- En el análisis individual (Anexo VI), los excesos más significativos se advierten en el mes de Mayo de 2002. A modo de ejemplo, el incentivo liquidado a la FC 408404 excede en un 115,7% al 5% de la remuneración bruta más SAC (\$ 523); seguido de la FC 203969, con un exceso que alcanza el 100,9% de ese cálculo (\$707).
- En los meses siguientes los excesos generales se reducen, aunque para algunos agentes se mantienen en niveles de importancia. Entre otros, el importe liquidado a la FC 263868 excede en \$ 445. (un 142,2%) el cálculo autorizado (en agosto y noviembre /2002 y febrero /2003).
- En la documentación puesta a disposición de esta A.G.C.B.A. no obran antecedentes sobre las causas que motivan las liquidaciones en exceso, las variables consideradas ni las bases de cálculo de los ajustes.

Conforme a lo dispuesto por RD 160/2002 y su sucesora N° 036/2003, si el resultado económico del ejercicio resulta más positivo de lo esperado, puede efectuarse una revisión de los pagos de los incentivos, pudiendo autorizarse ajustes en función de la rentabilidad real alcanzada y la eficiencia en la concreción de la misma.

2. Los incentivos liquidados al personal superior (excepto miembros del Directorio y Síndico) son autorizados por el Gerente General; quien también autoriza su propio adicional.

La aludida circunstancia denota concentración de funciones incompatibles en el Gerente General respecto de su propio incentivo, favoreciendo la posibilidad de la existencia de irregularidades o desvíos.

3. Las diferencias en los incentivos pagados al Gerente General se trasladaron, en idénticas proporciones, al adicional "Bonificación por Resultados", liquidado a los miembros del Directorio y Síndico.

Conforme a información recibida de la Sindicatura ¹³, ese adicional tiene periodicidad trimestral y se corresponde con el Incentivo por Producción liquidado al Gerente General, en función de los porcentajes fijados en la Resolución de Directorio 257 del 15/02/90 (100% para el Presidente y 90% para restantes miembros del Directorio y Síndico).

¹³ Nota sin fecha, recibida el 20/02/04 en respuesta a la Nota A.G.C.B.A. N° 4244/03.

RECOMENDACIONES

I. Aspectos Generales

- 1)
Cumplir con las disposiciones de la Ley 572.
- 2)
Implementar mecanismos tendientes a evitar demoras o dilaciones excesivas en el suministro de la información; cumpliendo los plazos otorgados por el artículo 14) de la Ley 325.

II. Aspectos observados en Proyecto anterior no regularizados

- 1)
Evaluar alternativas que faciliten el traspaso automático de la información entre aplicativos, minimizando los procesos manuales que se realizan.
- 2)
Reforzar la Información Gerencial que se elabora; con el fin de dotar a la Dirección de mayores elementos que faciliten el monitoreo de la gestión de los recursos humanos de la organización.
- 3)
Evaluar alternativas que permitan subsanar las limitaciones a los aplicativos; de modo de evitar los efectos descriptos.
- 4)
Proceder al dictado de un Manual de Procedimientos que contemple, en forma integral, la totalidad de las tareas llevadas a cabo por las diferentes dependencias de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.

III. Debilidades que surgen del análisis de la muestra

Implementar o reforzar controles tendientes a evitar incumplimientos a la normativa vigente.

IV. Liquidación de Incentivos por Producción

1.

Idem Capítulo III. Asimismo corresponderá documentar en forma adecuada los ajustes que se realicen, de modo de facilitar los controles y dotar de un mayor grado de transparencia al régimen de incentivos.

2. y 3.

Implementar controles cruzados sobre los incentivos liquidados al Gerente General.

CONCLUSIONES

De acuerdo a las disposiciones de la Carta Orgánica ¹⁴, la administración del Banco Ciudad está a cargo de un Directorio rentado conforme a su presupuesto y nombrado por el Jefe de Gobierno, con acuerdo de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.

El Directorio del Banco administra sus recursos humanos, fijando retribuciones de niveles gerenciales y personal no jerárquico conforme al Art. 21° ¹⁵ de la Carta Orgánica. Basados en los artículos 18 y 21 fija también su propia remuneración y la del Síndico, potestad que no surge claramente de las referenciadas normas

Parte de los conceptos remunerativos surgen de un Acta Acuerdo firmada, en el año 1993, entre la Banca Pública Nacional (de la cual el BCBA formaba parte) y la Asociación Bancaria. No obstante; los adicionales más significativos de la masa salarial son aprobados por Resolución de Directorio.

Los agentes, directivos y funcionarios también gozan de beneficios adicionales, todos ellos aprobados por el Directorio, entre los que se incluyen tickets canasta, tickets restaurante, gratificaciones, adicionales por productividad y por resultados y reintegros del impuesto a las ganancias de la 4° categoría, además del servicio de comedor en sede del Banco para Directores, Síndico y personal jerárquico.

¹⁴ Arts. 18, Capítulo III . Decreto Ley 9372; del 11/10/63; con las modificaciones introducidas por Ley 19642 (16/05/72), Ley 22301; Ley 70 (27/08/98) y Ley N° 535 (07/12/00).

¹⁵ El Art. 21 inciso b) de la Carta Orgánica enumera, entre las atribuciones del Directorio...."nombrar y promover los empleados y agentes del Banco, aplicarles sanciones disciplinarias, separarlos de sus cargos por mala conducta o incapacidad, dictar su escalafón, establecer los regímenes de estabilidad, remuneración, atribuciones y deberes, incompatibilidad y de asistencia y previsión social".

Los Gastos en Personal muestran una significativa incidencia los Gastos de Administración, teniendo en cuenta que en los 2 últimos ejercicios económicos auditados los mismos participan de aproximadamente el 60% del rubro.

En el análisis comparativo del nivel de depósitos y préstamos por agente, los ratios del Banco Ciudad muestran una posición ventajosa frente al resto de la Banca Pública; no obstante, la dotación es algo elevada, en su relación con la cantidad de sucursales.

Banco Ciudad no cumple con las disposiciones de la Ley 572, que exige la publicación en la Red Internet de la nómina y remuneraciones de todos los agentes de la Ciudad, incluso organismos descentralizados y autárquicos.

Con relación a los recursos humanos y salarios, el Banco presenta características que lo hacen difícil de relevar: la Gerencia involucrada (Gerencia de Área de Desarrollo Humano y Capacitación) es reticente en el suministro de información y/o documentación; no facilita la realización de entrevistas a funcionarios, a la vez que incurre en dilaciones que obstaculizan las tareas de revisión. Adicionalmente, el Banco ha utilizado tiempos excesivos para producir respuestas a requerimientos de acceso a documentación utilizada en la gerencia.

La situación aludida en los 2 últimos párrafos derivó en el insumo de tiempos excesivos para realizar las tareas de revisión; sin un fundamento atendible, desde el punto de vista técnico. Adicionalmente, los circuitos no pudieron ser completamente relevados, ante la imposibilidad de acceder a soportes documentales e informáticos de uso cotidiano.

Algunas debilidades resultantes de esta labor ya han sido marcadas en oportunidad de trabajos anteriores, y pueden sintetizarse en:

- Ausencia de un sistema integral para la administración de recursos humanos.
- Información de gestión insuficiente, que afectan el adecuado monitoreo de los recursos humanos y su administración.
- Limitaciones de los aplicativos, que derivan en la realización de múltiples procesos manuales.
- Ausencia de un compendio normativo integral y de instructivos que regulen algunos procesos.

Adicionalmente, han surgido observaciones sobre la muestra relevada que demuestran cierta debilidad en los controles sobre la documentación de los legajos; a la vez que se hallaron diferencias entre el marco normativo y los circuitos vigentes.

Por último, se advierten defectos en la documentación que respalda los ajustes al régimen de incentivos y superposición de funciones incompatibles en la Gerencia

General, que deberían subsanarse para evitar eventuales desvíos o irregularidades de importancia.

Es dable señalar que atento el tenor de las limitaciones volcadas en el capítulo respectivo y a las reticencias y demoras para el suministro de la documentación, correspondería evaluar la eventual aplicación del artículo 147° de la Ley 70.¹⁶

¹⁶"todo funcionario/ a que obstaculice las tareas de la Auditoría, demorase injustificadamente o no le brindare información, documentación o colaboración incurre en mal desempeño de sus funciones, susceptible de habilitar el juicio político previsto en el Art. 92° de la Constitución de la Ciudad, o la del sumario administrativo según el caso, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera caberle a los funcionarios".....

ANEXO I

MARCO NORMATIVO

- Convención Colectiva de Trabajo N° 018/75, Asociación Bancaria; complementada mediante Acta Acuerdo firmada el 22/12/93 entre la Banca Pública Nacional y la Asociación Bancaria.
- Resolución de Directorio N° 52, del 05/01/94, que aprueba Acta Acuerdo de fecha 23/12/93 con la Asociación Bancaria
- Resolución de Directorio N° 257 (15/02/90): fija retribución de los Miembros de Alta Dirección.
- Memorando N° 267 (17/05/01) de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación. Cambia la denominación del ajuste trimestral de remuneraciones de los Miembros del Directorio y Sindicatura por “Bonificación por Resultado”.
- Circular N° 321/97 (02/10/97) de la Gerencia de Organización, Sistemas e Informática.
- Ley N° 572 – CABA.
- Estatuto del Personal del Banco de la Ciudad de Buenos Aires, aprobado por R.D. N° 1165 del 26/12/97, vigencia 02/01/98.
- Resolución de Directorio N° 1595, del 26/12/91, Régimen de Licencias al Personal y Régimen de Ingreso y Confirmación.
- Resolución de Directorio N° 136, del 05/02/92, modificación Art. 5° R.D. N° 1595 – régimen de licencias del personal.
- Ley Nacional N° 24.241, arts. 30 y 39, del 23/09/93, Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- Resolución de Directorio N° 349, del 05/07/01, Modificación adicional por producción función cajeros.
- Resolución de Directorio N° 546, del 02/09/99, aprueba Incentivo por Producción.
- Resolución de Directorio N° 33, del 20/01/00, aprueba pautas para la implementación del Incentivo por Producción.

- Resolución de Directorio N° 77, del 08/02/01, aprueba modificación normas Incentivo por Producción y metas correspondientes al año 2001.
- Resolución de Directorio N° 160, del 23/05/02, suspensión de la metodología del Incentivo por Producción.
- Resolución de Directorio N° 367, del 03/10/02, Responsabilidad de la Gerencia de Sucursales, con la Gerencia de Area Comercial, en la correcta liquidación del adicional por producción función cajeros.
- Resolución de Directorio N° 365, del 03/10/02, Modificación al sistema de premio por ventas de productos no crediticios.
- Resolución de Directorio N° 366, del 03/10/02, Premio por gestión de cobranzas.
- Resolución de Directorio N° 324, del 20/05/99, aprueba estructura orgánica de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.
- Resolución de Directorio N° 753, del 18/11/99, Modificaciones Estructura Orgánica de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.
- Resolución de Directorio N° 75, del 08/02/01, Modificación de Estructura Orgánica de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.
- Resolución de Directorio N° 256, del 10/05/01, Modificación en la relación de dependencia de la Coordinación de Seguridad.
- Resolución de Directorio N° 113, del 11/04/02, Reestructuración de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.
- Memorándum N° 197/2003, del 15/05/03, de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.
- Normas de registro de asistencia del personal del Banco, aprobadas por la Gerencia General el 27/10/80.
- Dictamen N° 1220/98, del 18/08/98, de la Gerencia de Asuntos Legales, sobre Plan de Retiros.
- Dictamen N° 1102/98, del 23/07/98, de la Gerencia de Asuntos Legales, sobre proyecto de Resolución de Directorio Plan de Retiros.
- Resolución de Directorio N° 535, del 30/07/98, Plan de Retiro.
- Dictamen N° 968/99, del 27/07/99, de la Gerencia de Asuntos Legales, sobre proyecto de Resolución de Directorio prórroga Plan de Retiros.

- Resolución Directorio N° 493, del 05/08/99, prórroga plan de retiros.
- Dictamen N° 500/01, del 23/04/01, sobre proyecto de Resolución de Directorio prórroga Plan de Retiros.
- Resolución de Directorio N° 232, del 26/04/01, prórroga plan de retiros.
- Dictamen N° 1218/01, del 10/09/01, sobre proyecto de Resolución de Directorio prórroga Plan de Retiros.
- Resolución de Directorio N° 466, del 13/09/01, prórroga plan de retiros.
- Dictamen N° 183/03, del 21/02/03, sobre proyecto de Resolución de Directorio prórroga Plan de Retiros.
- Resolución de Directorio N° 88, del 06/03/03, prórroga plan de retiros..
- Acta acuerdo firmada entre los representantes de los Bancos Oficiales Nacionales y la Asociación Bancaria, de fecha 22/12/93, por determinación de escalafón, adicionales y licencias.
- Resolución de Directorio N° 155, del 09/02/95, sobre estructura jerárquica y salarial categoría auxiliar.
- Resolución de Directorio N° 156, del 09/02/95, sobre estructura jerárquica y salarial categorías operarios, ordenanzas y agentes de seguridad.
- Circular N° 195/2002, del 12/02/02, vigencia 13/02/02, Pago al personal del BCBA de conceptos remunerativos que integran la liquidación de haberes en letras de cancelación de obligaciones provinciales.
- Manual de evaluación de desempeño y potencial.
- Resolución de Directorio N° 477, del 04/11/03, aprobación de pautas para la cobertura de puestos con funciones jerárquicas en la Gerencia de Area Comercial.
- Circular sin N° de Gerencia de Organización y Sistemas, Normas de procedimiento para ingreso de fondos correspondientes a aportes impositivos, previsionales, por carga sociales y otros, vigencia 01/10/93.
- Memorándum N° 81/2001 de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación, sobre reglamentación de la Resolución de Directorio N° 74/2001.

- Resolución de Directorio N° 74, del 08/02/01, disolución de la Comisión Gerencial de Capacitación y aprobación del Régimen de Facultades en orden a la problemática de índole social del personal.
- Circular de Organización N° 846/2002, del 22/11/02, vigencia 25/11/02, pautas de procedimientos administrativos correspondientes al “equipo sumarios”.
- Resolución de Directorio N° 1038, del 28/07/93, modificación del régimen de licencias vigente.
- Resolución de Directorio N° 577, del 22/11/01, premio por ventas de productos no crediticios.
- Resolución de Directorio N° 138, del 26/02/98. Asignación de carácter remunerativo al rubro Reintegro de Gastos por Impuesto a las Ganancias 4ª categoría.
- Circular de la Gerencia de Organización y Sistemas N° 227/96, del 25/07/96, vigencia 01/08/96, justificación de inasistencias por enfermedad del agente o enfermedad familiar.
- Resolución de Directorio N° 316, del 17/04/97, Comunicación “A” 2525 del BCRA.
- Resolución de Directorio N° 356, del 26/09/02, dispone el otorgamiento de una gratificación extraordinaria al personal.
- Resolución de Directorio N° 159, del 23/05/02, dispone otorgamiento de una gratificación extraordinaria al personal.
- Resolución de Directorio N° 508, del 23/12/02, gratificación extraordinaria con motivo del cierre de ejercicio y las fiestas de fin de año e incremento en vales de asistencia a la canasta familiar alimentaria y almuerzo.
- Resolución de Directorio N° 185, del 08/05/03, gratificación extraordinaria al personal por 125º Aniversario de la Institución.
- Resolución de Directorio N° 36, del 06/02/03, prórroga en la suspensión del régimen del incentivo por producción.
- Resolución de Directorio N° 378, del 10/10/02, contrataciones de locación de servicios.
- Resolución de Directorio N° 342, del 19/09/02, renovación de contrato de locación de servicios y reducción de honorarios del Sr. Edmond Tondou, representante del BCBA en la oficina de New York de EEUU.

- Resolución de Directorio N° 8, del 10/01/02, designación de apoderado legal de la representación del BCBA en New York.
- Resolución de Directorio N° 377, del 10/10/02, vencimiento y renovación de contratos.
- Resolución de Directorio N° 419, del 14/11/02, autorización contratos plazo fijo proyecto Coto.
- Resolución de Directorio N° 1542, del 29/09/94, adicional por antigüedad.
- Resolución de Directorio N° 1301, del 10/10/96, faculta a niveles orgánicos a resolver sobre determinados temas.
- Resolución de Directorio N° 1374, del 31/10/96, adecuación jerárquica de personal y adicional por producción cajeros de la sucursal tribunales.
- Resolución de Directorio N° 456, del 29/05/97, modificación régimen de licencias extraordinarias.
- Régimen disciplinario aprobado por R.D. N° 1165 del 26/12/97.
- Resolución de Directorio N° 1187, del 26/12/97, convalida creación de comisiones gerenciales y aprueba reglamento.
- Resolución de Directorio N° 59, del 01/02/01, modificación del funcionamiento de las Comisiones Gerenciales.
- Circular de la Subgerencia de Organización N° 40/98, del 27/01/98, Normas para la ejecución de tareas en horas extraordinarias.
- Resolución de Directorio N° 218, del 02/04/98, Informe de Auditoría – SIGEBA s/ Declaraciones Juradas Patrimoniales.
- Decreto PEN 1639/89, Régimen de Declaraciones Juradas.
- Decreto Municipal N° 514/91, adhesión del GCBA al Decreto PEN 1639/89.
- Circular de la Subgerencia de Organización N° 287/98, del 31/07/98, Régimen de firmas interno.
- Circular de la Subgerencia de Organización N° 349/98, vigencia 14/09/98, modificación del manual de tesorería referente a fallas de caja y agentes administrativos polivalentes.

- Resolución de Directorio N° 686, del 24/09/98, aprueba incremento en el adicional por horario nocturno.
- Resolución de Directorio N° 485, del 29/07/99, aprueba adicional atención dirección de secretaria asistente integrantes de Directorio.
- Resolución de Directorio N° 546, del 01/11/01, incremento de la guardia pasiva.
- Resolución de Directorio N° 622, del 26/10/00, otorga adicional para personal de Coordinación Fuerza de Ventas.
- Resolución de Directorio N° 80, del 08/02/01, asignación de adicionales propios del Banco (Responsabilidad Jerárquica, Dedicación Funcional y Gastos de Representación).
- Memo N° 238/01 de la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación, del 02/05/01, régimen de emisión y entrega de vales de almuerzo a personas externas a la Institución que realicen cursos de capacitación de jornada completa.
- Resolución de Directorio N° 467, del 13/09/01, adecuaciones remuneratorias jóvenes profesionales.
- Resolución de Directorio N° 545, del 01/11/01, beneficio de vales de asistencia a la canasta familiar alimentaria y almuerzo.
- Accidentes de Trabajo – Normas de procedimiento para el agente accidentado, emitidas por Servicio de Medicina del Trabajo en febrero 2000.
- Ley Nacional 24557 – Accidentes de Trabajo.
- Resolución N° 15/98 de la Superintendencia de Riesgo de Trabajo.
- Resolución de Directorio N° 169, del 30/05/02, Régimen disciplinario modificación del capítulo II – Trámite para casos de abandono de servicio.
- Circular de Organización N° 1074/2001, del 20/12/01, vigencia 26/12/01, Pautas para la rotación de cajeros senior y tesoreros.
- Carta Orgánica del Banco de la Ciudad de Buenos Aires, aprobada por Decreto Ley 9372 (16/05/72); Ley 22301 derogatoria de Ley 20225; Ley 70 (27/08/98) y Ley 535 (7/12/00).

ANEXO II PROCEDIMIENTOS DE AUDITORIA

- 1) Relevamiento del marco normativo aplicable en la Gerencia de Area Desarrollo Humano y Capacitación.
- 2) Análisis de los Informes Estadísticos elaborados con relación a los recursos humanos de la entidad y su gestión.
- 3) Obtención de la base de datos de agentes y funcionarios del banco y verificación del total liquidado en el período con contabilidad.
- 4) Determinación de una muestra de agentes, aplicando muestreo aleatorio simple con estratificación; los niveles de precisión y de confianza fueron determinados en 90% y 95% respectivamente. El tamaño de la muestra (93) fue prorrateado en 5 estratos, en función de la representatividad de sus saldos respecto del universo; aplicándose las técnicas de selección que se explicitan en el siguiente cuadro:

SUELDO BRUTO	Cantidad	% Liquidado	Muestra	
Mayores a \$ 9000	11	4,2%	4	*
Entre \$ 6000 y \$ 9000	35	9,3%	9	*
Entre \$ 4000 y \$ 6000	48	5,8%	5	*
SUBTOTAL SUPERIORES A \$ 4000	94	19,3%		
Entre \$ 2000 y \$ 4000	494	29,9%	28	**
Menor a \$ 2000	2123	50,9%	47	**
SUBTOTAL INFERIORES A \$ 4000	2617	80,7%		
TOTAL	2711	100,0%	93	

* Se eligen los importes mas elevados del universo.

** Se aplica muestreo estadístico.

La muestra resultante, a la que se adicionan 5 altas y bajas del período diciembre-2002 / mayo- 2003 de agentes con remuneraciones superiores a \$ 4000) se expone, en forma detallada, en Anexo III siguiente.

- 5) Análisis de las liquidaciones de haberes realizados a los agentes de la muestra y de sus legajos respectivos.

- 6) Obtención de información sobre gratificaciones pagadas en el 2002 y hechos posteriores acontecidos en el 2003, hasta la fecha de emisión del informe.
- 7) Cruce de datos obtenidos por gratificaciones pagadas durante el año 2002 con contabilidad.
- 8) Análisis de las liquidaciones por gratificaciones, sus cálculos y marco normativo que lo respalda.

Dicho análisis involucra a los agentes de la muestra alcanzados por este beneficio, detallados en Anexo III.
- 9) Lectura de informes producidos por la Gerencia de Auditoría Interna sobre la Gerencia de Area de Desarrollo Humano y Capacitación y sus seguimientos posteriores.
- 10) Seguimiento de las observaciones realizadas en el Proyecto 4.01.02.01.b- "Control Interno del BCBA - Elementos de Control en Circuito y/o Gerencias varias". Análisis del acatamiento dado a las principales recomendaciones impartidas.

ANEXO III
MUESTRA SELECCIONADA

Ficha Censal	Cargo	
218	Director	(1)
221	Presidente	(1)
229	Síndico	(1)
10048	Jefe de División	
10060	Jefe de Departamento	
174980	Jefe Principal de Departamento	
188770	Gerente Departamental	(2)
190068	Gerente Departamental	(2) (5)
191068	Gerente Departamental	(2)
192205	2º Jefe de Departamento	
194001	Gerente Departamental	(2)
196601	Gerente Departamental	(2)
197157	Jefe Principal de Departamento	(5)
201130	Jefe de Sección de II	
203969	Gerente General	(2)
212879	Jefe de Departamento	
216467	Jefe de Sección de II	
219312	Jefe de Servicio III	
225779	Subgerente Departamental	(2)
230854	2º Jefe de Departamento	
231284	2º Jefe de División	
231387	Subgerente Departamental	(2)
235618	Jefe de División	
235751	Ayudante de Firma de III	
240224	Ayudante de Firma de I	
243511	Jefe de División	
244108	Jefe de Servicios III	
244735	Jefe de Sección de II	
246496	2º Jefe de Departamento	
246532	2º Jefe de Departamento	
248965	2º Jefe de Departamento	
251271	Jefe de Departamento	
256953	2º Jefe de División	
261905	Ayudante de Firma III	
263548	Jefe de Departamento	
263868	Subgerente Departamental	(2)
264120	Jefe de División	
264706	2º Jefe de División	
265342	Gerente Departamental	(2)

268835	2° Jefe de Departamento	
269297	Jefe de División	
269374	Jefe de División	
278290	2° Jefe de División	
279417	Jefe de Sección II	
289404	2° Jefe de División	
293622	2° Jefe de División	(3)
297741	Auxiliar de II	
298230	Jefe de División	
299546	Jefe de Servicios IV	
300194	2° Jefe de División	
300351	2° Jefe de Departamento	
301087	2° Jefe de División	
302002	Auxiliar de II	(3)
302573	2° Jefe de División	
308496	Jefe de División	
310057	Jefe de División	
310934	Jefe Maestranza	(4)
313116	Jefe de División	
313832	2° Jefe de División	
314489	Profesional IV	
314761	Técnico IV	
314905	Jefe de Sección de II	
342740	Auxiliar de III	(3)
346706	Auxiliar de III	
362710	Auxiliar de III	
363297	Auxiliar de III	(3)
365157	Auxiliar de II	(3)
366132	Auxiliar de II	
368673	2° Jefe de División	
379635	Auxiliar de III	
387101	Auxiliar de III	(3)
408371	Auxiliar III	(3)
408404	Gerente Departamental	(2)
408527	Gerente de Area	(2)
408693	2° Jefe de División	
408743	2° Jefe de Departamento	
408794	Gerente Departamental	(2)
408853	Auxiliar de III	
408906	Auxiliar de III	
408919	Auxiliar de III	
408934	Auxiliar de III	
408980	Auxiliar de III	
409019	2° Jefe de Departamento	
409105	Subgerente Departamental	(2)
409127	Agente Contratado	

409151	Agente contratado	
409159	Agente Contratado	(3)
409197	Agente contratado	
409228	Agente Contratado	
409230	Agente Contratada	
409317	Agente Contratado	(3)
409374	Agente Contratado	
409376	Gerente Departamental	(2)
409407	Gerente Departamental	
409410	Agente Contratado	
409423	Agente Contratado	
501708	Jefe de Departamento	
501748	Auxiliar III	

- (1) Alcanzados por concepto "Bonificación por Resultado".
- (2) Analizado liquidación "Incentivo por Producción".
- (3) Analizado liquidación "Adicional producción cajeros".
- (4) Analizado liquidación de "Horas extras".
- (5) Alcanzado por "Plan Retiro".

ANEXO IV

ESTRUCTURA DE SUELDOS - Diciembre 2002

SUELDO BRUTO	Cant.	Total Sueldo Bruto *		Rem. Variable*	SAC*	Ad.Prod. Cajero*	TOTAL*	%
Mayores a \$ 9000	11	124,8	2,8%	109,8	96,3	0	330,9	4,2%
Entre \$ 6000 y \$ 9000	35	272,3	6,2%	287,2	181,5	0	741,0	9,3%
Entre \$ 4000 y \$ 6000	48	227,0	5,2%	97,1	135,8	0	459,9	5,8%
Subtotal	94	624,1	14,2%	494,1	413,6	0	1.531,8	19,3%
Entre \$ 2000 y \$ 4000	494	1.269,6	28,9%	335,3	769,6	0	2.374,5	29,9%
Menor a \$ 2000	2123	2.495,6	56,9%	0	1.477,5	73,9	4.047,0	50,8%
TOTAL	2711	4.389,3	100,0%	829,4	2.660,7	73,9	7.953,3	100,0%
Reintegro de Gastos + Asignaciones+ Hs. Extras							101,2	
*Miles de Pesos							8.054,5	

ANEXO V

EXCESOS EN LA LIQUIDACIÓN DEL ADICIONAL INCENTIVOS POR PRODUCCIÓN

En pesos, sin decimales

F.Censal	Sueldo Bruto *	5%	SAC	Incentivo seg/ normas	Incentivo Liquidado				Diferencias			
					May-02	Ago-02	Nov-02	Feb-03	May-02	Ago-02	Nov-02	Feb-03
188770	8.363	418	35	453	453	542	542	542	0	89	89	89
190098	7.118	356	30	386	386	386	386	386	0	0	0	0
191068	8.314	416	35	451	451	542	542	542	0	91	91	91
194001	5.632	282	23	305	305	305	305	305	0	0	0	0
196601	8.314	416	35	451	451	451	451	0**	0	0	0	0
203969	12.947	647	54	701	1408	758	758	758	707	57	57	57
225779	5.474	274	23	297	297	297	297	297	0	0	0	0
231387	5.651	283	24	307	307	307	307	307	0	0	0	0
263868	5.772	289	24	313	542	758	758	758	229	445	445	445
265342	8.299	415	35	450	542	542	325	325	92	92	-125	-125
408404	8.338	417	35	452	975	452	452	452	523	0	0	0
408527	8.299	415	35	450	758	758	758	758	308	308	308	308
408794	8.299	415	35	450	450	542	542	542	0	92	92	92
409105	5.275	264	22	286	542	542	542	542	256	256	256	256
409376	8.299	415	35	450	450	450	450	542	0	0	0	92
TOTALES				6.202	8.317	7.632	7.415	7.056	2.115	1.430	1.213	1.305
				100,0%					34,1%	23,1%	19,6%	21,0%

* Fuente: Listado de Incentivos por Producción autorizado por el Gerente General.

** El funcionario presentó renuncia por acogerse al régimen jubilatorio en el mes de enero de 2003.

ANEXO VI
EXCESOS EN LOS INCENTIVOS LIQUIDADOS - En %

F.Censal	Diferencias			
	May-02	Ago-02	Nov-02	Feb-03
188770	0,0%	19,6%	19,6%	19,6%
190068	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
191068	0,0%	20,2%	20,2%	20,2%
194001	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
196601	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
203969	100,9%	8,1%	8,1%	8,1%
225779	0,0%	0,0 %	0,0%	0,0%
231387	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
263868	73,2%	142,2%	142,2%	142,2%
265342	20,4%	20,4%	-27,8%	-27,8%
408404	115,7%	0,0%	0,0%	0,0%
408527	68,4%	68,4%	68,4%	68,4%
408794	0,0%	20,4%	20,4%	20,4%
409105	89,5%	89,5%	89,5 %	89,5%
409376	0,0%	0,0%	0,0%	20,4%
TOTAL	34,1%	23,1%	19,6%	21,0%

ANEXO VII

AGENTES DE LA MUESTRA. CIFRAS AUDITADAS

**Remuneraciones: Diciembre 2002. Incentivos: Mayo, Agosto y Noviembre 2002
y Febrero 2003 (acumulados)**

REMUNERACIONES							INCENTIVOS	
FC	Cargo	Sueldo Bruto	Reintegro		SAC	Total	Por	Bonif.
		1	Ganancias				Produc.	Resultado
203969	Gerente General	13.300,61	21.913,08	2	11.194,65	46.408,34	3.682,00	
221	Presidente	13.734,55	9.336,00		11.533,67	34.604,22		3.682,00
188770	Gerente Departamental	8.648,18	13.173,48	2	7.218,75	29.040,41	2.079,00	
408794	Gerente Departamental	8.584,18	13.093,42	2	7.172,89	28.850,49	2.076,00	
229	Síndico	12.363,97	6.006,00		9.527,77	27.897,74		3.313,80
218	Director	12.403,47	5.878,00		9.372,43	27.653,90		3.313,80
409151	Agente Contratado	9.199,99	9.550,88	2	6.194,53	24.945,40	2.168,00	
191068	Gerente Departamental	8.599,18	10.051,64	2	6.023,32	24.674,14	2.077,00	
408527	Gerente de Area	8.584,18	9.540,97	2	5.904,27	24.029,42	3.032,00	
196601	Gerente Departamental	8.599,18	9.431,29	2	5.904,10	23.934,57	1.353,00	
408404	Gerente Departamental	8.623,68	9.378,68	2	5.903,29	23.905,65	2.331,00	
265342	Gerente Departamental	8.584,18	9.383,33	2	5.886,79	23.854,30	1.734,00	
409376	Gerente Departamental	8.584,18	7.960,80	2	5.657,75	22.202,73	1.892,00	
190068	Gerente Departamental	7.366,12	6.303,70	2	4.759,06	18.428,88	1.544,00	
231387	Subgerente Departamental	5.900,00	4.414,29		3.639,99	13.954,28	1.228,00	
409105	Subgerente Departamental	5.974,20	4.209,09		3.465,21	13.648,50	2.168,00	
194001	Gerente Departamental	5.917,88	4.075,80		3.622,70	13.616,38	1.220,00	
225779	Subgerente Departamental	5.722,99	4.192,29		3.545,89	13.461,17	1.188,00	
263868	Subgerente Departamental	5.988,10	3.234,28		4.153,12	13.375,50	2.816,00	
409407	Gerente Departamental	8.709,49	384,55		1.838,67	10.932,71		
197157	Jefe Principal de Departamento	5.102,10	1.808,09		3.046,15	9.956,34		
409019	2° Jefe de Departamento	3.630,00	1.030,19		2.043,53	6.703,72		
310934	Jefe Maestranza	2.526,15	1.077,41		2.549,19	6.152,75		
408743	2° Jefe de Departamento	3.122,39	889,67		1.936,92	5.948,98		
251271	Jefe de Departamento	3.228,35	906,98		1.811,88	5.947,21		
409374	Agente Contratado	3.499,99	495,12		1.830,98	5.826,09		
174980	Jefe Pcipal de Depto	3.221,82	736,80		1.781,42	5.740,04		
409230	Agente Contratado	3.000,00	934,88		1.597,08	5.531,96		
246496	2° Jefe Departamento	2.926,58	598,60		1.668,41	5.193,59		
212879	Jefe de Depto	2.600,48	344,80		1.371,82	4.317,10		
263548	Jefe de Departamento	2.461,42	387,26		1.367,15	4.215,83		
235618	Jefe de División	2.400,00	379,50		1.334,90	4.114,40		
314905	Jefe de Sección II	2.400,00	313,58		1.304,17	4.017,75		
230854	2° Jefe Depto	2.320,04	271,82		1.251,52	3.843,38		

300194 2° Jefe de División	2.159,42	347,66	1.291,73	3.798,81
192205 2° Jefe Depto	2.145,69	309,93	1.336,95	3.792,57
408693 2° Jefe de División	2.350,25	244,22	1.162,84	3.757,31
246532 2° Jefe Departamento	2.200,00	239,61	1.196,32	3.635,93
264706 2° Jefe de División	2.200,00	293,93	1.123,27	3.617,20
409197 Agente Contratado	2.230,00	179,23	1.196,98	3.606,21
501708 Jefe de Departamento	2.128,35	295,50	1.169,09	3.592,94
240224 Ayudante de Firma I	2.227,53	160,82	1.186,99	3.575,34
301087 2° Jefe de División	2.006,18	178,39	1.370,77	3.555,34
298230 Jefe de División	2.100,45	281,54	1.144,83	3.526,82
300351 2° Jefe de Departamento	2.105,04	190,59	1.141,63	3.437,26
248965 2° Jefe Departamento	2.104,04	172,57	1.133,47	3.410,08
310057 Jefe de División	2.088,51	171,20	1.125,38	3.385,09
268835 2° Jefe Departamento	2.000,00	217,34	1.117,30	3.334,64
293622 2° Jefe de División	1.997,22	196,21	1.128,27	3.321,70
409127 Agente Contratado	2.000,00	166,97	1.104,91	3.271,88
342740 Auxiliar de III	1.991,70		804,81	2.796,51
243511 Jefe de División	1.729,36	115,24	950,52	2.795,12
314761 Técnico IV	1.668,79	123,14	925,29	2.717,22
308496 Jefe de División	1.652,51	115,35	916,37	2.684,23
269374 Jefe de División	1.612,26	129,43	901,23	2.642,92
368673 2° Jefe de División	1.608,51	126,11	897,85	2.632,47
313116 Jefe de División	1.595,22	137,43	883,84	2.616,49
269297 Jefe de División	1.525,26	148,29	868,60	2.542,15
366132 Auxiliar de II	1.400,00	119,59	969,38	2.488,97
314489 Profesional IV	1.574,76	104,41	799,45	2.478,62
313832 2° Jefe División	1.508,92	110,77	842,80	2.462,49
278290 2° Jefe de División	1.459,17	111,76	846,71	2.417,64
302573 2° Jefe de División	1.449,92	118,38	842,14	2.410,44
346706 Auxiliar de III	1.400,00	119,19	818,62	2.337,81
302002 Auxiliar de II	1.616,96		717,36	2.334,32
256953 2° Jefe de División	1.353,76	85,30	778,49	2.217,55
289404 2° Jefe de División	1.331,92	95,84	781,79	2.209,55
264120 Jefe de División	1.369,78		784,89	2.154,67
408906 Auxiliar de III	1.286,58	89,05	707,08	2.082,71
363297 Auxiliar de III	1.096,03	81,48	795,77	1.973,28
231284 2° Jefe División	1.218,51		709,25	1.927,76
219312 Jefe de Servicio III	1.206,00		703,00	1.909,00
408371 Auxiliar de III	1.125,38		690,93	1.816,31
201130 Jefe de Sección II	1.136,80		668,40	1.805,20
216467 Jefe de Sección II	1.132,50		657,29	1.789,79
365157 Auxiliar de II	1.114,10		648,54	1.762,64
362710 Auxiliar de III	1.108,32		654,16	1.762,48
387101 Auxiliar de III	1.110,88		648,46	1.759,34
244108 Jefe de Servicios III	1.102,50		651,25	1.753,75
235751 Ayudante de Firma III	1.044,20		622,10	1.666,30
299546 Jefe de Servicios IV	1.042,49		621,24	1.663,73

244735 Jefe de Sección de II	1.034,79	617,39	1.652,18		
279417 Jefe de Sección II	1.034,79	617,39	1.652,18		
408980 Auxiliar de III	1.000,00	600,00	1.600,00		
409317 Agente Contratado	991,23	600,43	1.591,66		
408853 Auxiliar de III	941,66	570,83	1.512,49		
261905 Ayudante de Firma III	933,80	556,90	1.490,70		
408919 Auxiliar de III	927,72	545,83	1.473,55		
297741 Auxiliar de II	868,64	534,32	1.402,96		
408934 Auxiliar de III	921,66	445,83	1.367,49		
379635 Auxiliar de III	768,32	484,16	1.252,48		
501748 Auxiliar III	691,66	445,83	1.137,49		
409159 Agente Contratado	713,44	406,72	1.120,16		
409228 Agente Contratado	683,57	418,00	1.101,57		
409410 Agente Contratado	900,00	142,50	1.042,50		
409423 Agente Contratado	327,70	40,96	368,66		
TOTAL	307.182,38	177.262,74	197.479,40	681.924,52	32.588,00 10.309,60

2: Reintegro correspondiente a 2 meses (noviembre y diciembre)

1: Incluye los siguientes conceptos:

Código Concepto	
45	Asignación Fam. Hijo
51	Sueldo Básico
53	Resp. Jerárquica
54	Ad. Por Función
56	Ad. Título
59	Dedic. Funcional
60	Ad. Título habilitante
62	Ad.at. Dirección
68	Ad. Equidistante
70	Difer. Remunerac.
71	Dif. Rem. R 53/99
75	Suplem. Remuner.
81	AD. RD 1144/96
88	Ad. Presentismo
94	Gastos de Representación
101	Aj P. Incl. Lab. Tem.
102	Ret. Per. Licencia
110	Ad. Prod. Cajeros
191	Reintegro Guardería
197	Reintegro Est. Inglés