



AUDITORIA GENERAL
DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES



AUDITORIA GENERAL
DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Informe Final de Auditoría

Con Informe Ejecutivo

Proyecto N° 4.25.06

CUMPLIMIENTO DE LA LEY 1502

Auditoría de Desempeño

Período 2024

Buenos Aires, octubre 2025



AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

JEAN JAURES 220 - CIUDAD DE BUENOS AIRES

Presidente

Dra. Mariana Inés GAGLIARDI

Auditores Generales

Dr. Juan José CALANDRI

Dra. Jorgelina Marisa CARNEVALE

Lic. Patricia Alejandra CASERES

Dr. Pablo CLUSELLAS

Lic. José Luis GIUSTI

Dr. Lisandro Mariano TESZKIEWICZ

CÓDIGO DE PROYECTO:

4.25.06

NOMBRE DEL PROYECTO:

Cumplimiento de la Ley N° 1502

DURACIÓN DEL PROYECTO:

20 de enero de 2025 hasta el 31 de julio de 2025

PERÍODO BAJO EXÁMEN:

Año 2024

EQUIPO DESIGNADO:

Directores de Proyecto: Dra. María Lucila Moyano, Contadora Pública

Dra. Viviana Sánchez, Contadora Pública

Supervisor: Dr. Jorge Moscato, Contador Público

FECHA DE APROBACIÓN DEL INFORME: 29 DE OCTUBRE DE 2025

APROBADO POR: UNANIMIDAD



INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 29 octubre de 2025

Código de Proyecto: 4.25.06

Denominación del Proyecto: Cumplimiento de la Ley N° 1502

Tipo de Auditoría: DESEMPEÑO

Dirección General: Control de Economía y Hacienda

Períodos bajo examen: Año 2024

Objeto de la Auditoría: Unidad Ejecutora: 642 - Subsecretaría de Administración de Gestión de Recursos Humanos. Programa: 2 – Actividades comunes

Alcance: Analizar el diseño normativo y verificar el cumplimiento de los procedimientos legales y administrativos para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 1502. El trabajo se limitó al Poder Ejecutivo de la CABA y se llevó a cabo en el ámbito de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos y en la Gerencia Operativa de Administración y Normativa. El examen fue realizado de conformidad con las normas de auditoría externa de la AUDITORÍA GENERAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, establecidas 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 161/00 AGCBA. El trabajo se llevó a cabo desde el 20 de enero de 2025 hasta el 31 de julio de 2025.

Limitaciones al Alcance: No existieron.

Observaciones:

1.- Vencidos los plazos establecidos por el artículo 4° de la Ley N° 1502 (y su prórroga establecida por la Ley N° 3230), el Poder Ejecutivo de la C.A.B.A. no alcanza el porcentaje de personas con necesidades especiales requeridos por la norma para el año 2024 ya que dicho porcentaje es del 1,02%. Esta situación genera un incumplimiento legal.

2.- La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del GCABA no cuenta con registros de personas con necesidades especiales en el escalafón de la Policía de la Ciudad, siendo que en el ámbito del Poder Ejecutivo de la C.A.B.A. es la autoridad de aplicación de la Ley N° 1502, según lo establece el

artículo 3° del Anexo del Decreto 812/05 (reglamentario de la Ley). Este escenario concibe un incumplimiento legal, genera una desprolijidad administrativa y debilita el control interno.

3.- Las Comunas N° 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 y el IVC no alcanzan el porcentaje requerido por el artículo 4° de la Ley N° 1502. Los organismos descentralizados están incluidos en la ley 1502 y, por consiguiente, también deben cumplir con el porcentaje establecido. Esta circunstancia pone de relieve un incumplimiento legal.

Conclusión:

El trabajo de auditoría realizado controló y evaluó la gestión de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del GCABA durante el año 2024, colocando especial atención en los aspectos legales, en el desarrollo de su trabajo llevado a cabo, la coordinación y la comunicación con COPIDIS, la administración de la información, los concursos realizados en el periodo y la falta de fondos para lograr la realización del total de concursos previstos para el año auditado.

En base a las tareas efectuadas y a las evidencias obtenidas, al 31 de diciembre de 2024 el Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, no alcanza el porcentaje de personas con discapacidad requeridos por el artículo 4° de la Ley N° 1502, siendo dicho porcentaje el 1,02%, no habiéndose logrado en su totalidad los objetivos previstos por la ausencia de un presupuesto acorde a lo pretendido.

Palabras Claves: Discapacidad - 5% - CUD – COPIDIS - Presupuesto

**INFORME FINAL DE AUDITORÍA
“CUMPLIMIENTO DE LA LEY 1502”
PROYECTO N° 4.25.06**

DESTINATARIO

Señora
Presidenta
Legislatura Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Dra. Clara Muzzio
S _____ / _____ D _____

I. OBJETO DE LA AUDITORIA

Unidad Ejecutora: 642 - Subsecretaría de Administración de Gestión de Recursos Humanos
Programa: 2 – Actividades comunes

II. ALCANCE

Analizar el diseño normativo y verificar el cumplimiento de los procedimientos legales y administrativos para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 4° de la Ley N° 1502. El trabajo se limitó al Poder Ejecutivo de la CABA y se llevó a cabo en el ámbito de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos y en la Gerencia Operativa de Administración y Normativa. El mismo fue realizado de conformidad con las normas de auditoría externa de la AUDITORÍA GENERAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, establecidas 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 161/00 AGCBA. El trabajo se llevó a cabo desde el 20 de enero de 2025 hasta el 31 de julio de 2025, habiéndose realizado los procedimientos que se detallan a continuación:

1.-RELEVAMIENTO

Descripción del Organismo auditado:

- Marco legal: Recopilación de la normativa general y específica aplicable al objeto.
- Responsabilidades primarias y acciones.
- Circuitos administrativos.
- Antecedentes de auditorías anteriores.

Sistema de Control Interno:

- Se verificó la existencia de métodos y procedimientos que aseguren o promuevan:
 - Eficacia y eficiencia en las operaciones.
 - Confiabilidad de la información operativa.
 - Cumplimiento de las leyes o reglamentos.
- Identificación de áreas críticas que demanden un examen profundo y determinación del grado de confiabilidad a fin de establecer la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos sustantivos aplicados.

2.-OPERACIÓN

Sobre muestras probabilísticas, se aplicaron procedimientos de auditoría tendientes a verificar:

- Confiabilidad, integridad y oportunidad de la información operativa. Cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, planes, normas y procedimientos.
- Análisis de las respuestas obtenidas de las notas dirigidas a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos
- Comprobación matemática de las respuestas mencionadas.
-

Se consideraron y comprobaron concursos y contrataciones en el año 2024.

Se cruzó información recibida con la COPIDIS y con las DGTALes.

3.-EXAMEN

- Control por pantalla del sistema SIAL¹, en la Gerencia Operativa de Administración y Normativa, de la existencia del certificado de discapacidad en los legajos de una muestra de los agentes informados como discapacitados.
- Cálculos aritméticos para determinar el porcentaje de agentes con discapacidad en el Poder Ejecutivo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el cumplimiento del Artículo 4° de la Ley 1502.
- Análisis de los puntos anteriores y sus correspondientes observaciones en caso de corresponder.
- Realización de todos los anexos del presente informe. Los anexos aludidos forman parte de los trabajos de campo llevados a cabo mediante procedimientos de auditoría propiamente dichos.

¹ Sistema Integral de Administración de Personal y Liquidación de Haberes

III. ACLARACIONES PREVIAS

Toda vez que se mencione:

Ley N° 1502: corresponde al texto ordenado Ley N° 6347.

CUD: Certificado Único de Discapacidad.

SSGRH: Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos.

PNE: Persona con necesidades especiales.

IVC: Instituto de Vivienda de la Ciudad

COPIDIS: Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad

DGTAL: Dirección General Técnica, Administrativa y Legal

1.- Presupuesto sancionado

Programa: 2 Actividades Comunes

Unidad Ejecutora: Subsecretaria de Gestión de Recursos Humanos

Jurisdicción: 60.MINISTERIO DE HACIENDA y FINANZAS

Finalidad: Administración Gubernamental

Función: Dirección ejecutiva

PRESUPUESTO FINANCIERO	
Inciso Principal	IMPORTE
Gastos en personal	288.646.082
Personal Permanente	279.446.528
Personal Transitorio	4.524.711
Asignaciones familiares	1.212.833
Asistencia social al personal	3.462.010
Bienes de consumo	8.055.949
Productos alimenticios, agropecuarios y forestales	1.572.746
Pulpa,papel, cartón y sus productos	4.193.986
Productos químicos, combustibles y lubricantes	366.973
Otros bienes de consumo	1.922.244
Servicios no personales	1.478.139.724
Servicios básicos	215.281
Alquileres y derechos	108.120.285
Mantenimiento, reparación y limpieza	23.650.150
Servicios profesionales, técnicos y operativos	120.350.457
Servicios Especializados, Comerciales y Financieros	928.327.315
Pasajes, viáticos y movilidad	1.052.149
Otros servicios	296.424.087
Bienes de uso	3.800.000
Maquinaria y equipo	3.800.000
TOTAL	1.778.641.755

Fuente: Ley de presupuesto 2024



El programa 2 incluye todas las actividades de la SSGRH (liquidación de sueldos, legajos electrónicos del personal, políticas salariales, etc.). Este informe sólo abarca la gestión de la SSGRH respecto al artículo 4º de la Ley Nº 1502, por lo tanto, no es menester incluir la ejecución presupuestaria del programa señalado.

2.- Marco normativo

En el **Anexo I** se señalan las normas que conforman el marco normativo sobre el cual se desarrolló la tarea de relevamiento.

3.- Selección de las muestras:

1) SSGRH

En respuesta a la NOTA 2025-00002463-AGCBA-DGECO el organismo informó tener registradas 1.740 personas con necesidades especiales, de las cuales la SSGRH poseía los CUDs vigentes de 1.229.

La muestra se realizó sobre un universo de 1.229 registros que efectivamente tienen el certificado ya que el Decreto Reglamentario N°1393/03 establece que se considerará persona con necesidades especiales a quien acredite tal situación mediante el certificado expedido por el Ministerio de Salud de la Nación.

Se determinó una muestra de 89 legajos (ver **ANEXO II**).

Los detalles técnicos son:

- Tipo de muestreo: probabilístico
- Plan de muestreo: muestreo simple al azar
- Nivel de confianza (C): 95%
- Error de muestreo ("E" o "e"): 10%
- Error esperado o desvío tolerable: 50%

2) Policía de la Ciudad

En respuesta a la NOTA 2025-AGCBA-10268 la Policía de la Ciudad informó 43 PNE por lo que se analizó el 100% de los CUDs.

3) IVC

En respuesta a la NOTA 2025-AGCBA-10266 el IVC informó 4 PNE por lo que se analizó el 100% de los CUDs.

4) COMUNAS

En el IF-2025-22841033-GCABA-SSGRH el organismo auditado informó 31 PNE, detallando que quienes poseen el CUD son 23, por lo que se analizó el 100% de los CUDs.

4.- Responsabilidades primarias

En el **Anexo IV** se expone el organigrama vigente para el año 2024.

Las Responsabilidades Primarias de la Subsecretaría se encuentran detalladas en el Decreto N° 164/2024. La SSGRH es la autoridad de aplicación de la Ley N° 1.502 según lo establece el Anexo del Decreto N° 812/2005, reglamentario de la Ley mencionada, en su artículo 3°. (ver **Anexo V**)

Además, también se transcriben en el anexo aludido, las partes pertinentes de la Direcciones Generales, Gerencias y Subgerencia que dependen de la Subsecretaría que están involucradas en el cumplimiento de la Ley.

5.- Análisis de la normativa

Nuestra Constitución Nacional consagra la igualdad ante la ley y la admisibilidad en los empleos *“sin otra condición que la idoneidad”* (art. 16, CN), reconoce los derechos implícitos (art. 33, CN) entre los cuáles está el no ser discriminado, dispone la *“igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna”* (art. 75, inc. 19) y la obligación del Poder Legislativo de *“Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto a los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”* (art. 75, inc. 23).

En la Ciudad, a partir de su autonomía comenzó a regir la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuyo artículo 42 establece:

“La Ciudad garantiza a las personas con necesidades especiales el derecho a su plena integración, a la información y a la equiparación de oportunidades. Ejecuta políticas de promoción y protección integral, tendientes a la prevención, rehabilitación, capacitación, educación e inserción social y laboral. Prevé el desarrollo de un hábitat libre de barreras naturales, culturales, lingüísticas, comunicacionales, sociales, educacionales, arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de cualquier otro tipo, y la eliminación de las existentes.”

En el artículo 43 establece “...un cupo del cinco por ciento del personal para las personas con necesidades especiales, con incorporación gradual en la forma que la ley determine”.

La Ley N° 471² instituye en su artículo 77:

“El Poder Ejecutivo establecerá los mecanismos y condiciones a los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto para las personas con necesidades especiales de conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, debiendo asegurarse además la igualdad de remuneraciones de estos trabajadores con los trabajadores que cumplan iguales funciones en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La convocatoria de las personas con necesidades especiales deberá hacerse de manera tal que queden claramente establecidas las labores que se realizarán en la unidad administrativa que corresponda a fin de que en ningún caso tales derechos individuales que esta Ley garantiza afecte la prestación de los servicios. A tales fines se elaborará un registro por unidad administrativa que contenga el listado de trabajadores con necesidades especiales y las labores que desempeñan o que pudieran desempeñar.”

La Ley N° 1502 en su artículo 4° dispone:

“La incorporación de personas con necesidades especiales deberá ser gradual y progresiva para cubrir el cupo del cinco (5) por ciento, calculado sobre la base de la totalidad del personal que revista en la planta permanente de cada una de las jurisdicciones y entidades enunciadas en el artículo 2°.

Dicha incorporación deberá efectuarse en el plazo máximo e improrrogable de cinco (5) años a partir de la sanción de la presente Ley.

Para alcanzar dicha incorporación en tiempo y forma, la misma debe ser gradual, efectuándose en al menos un dos (2) por ciento en los dos (2) primeros años.”

El plazo de 5 años fue prorrogado por un año por la Ley N° 3.230 sancionada el 15 de octubre de 2009, no existiendo otras normas que prorroguen este plazo.

Cabe aclarar que la Ley N° 1502, en su artículo 9°, establece que la COPIDIS³ tiene a cargo la elaboración de un Registro Único Laboral para las personas con discapacidad que aspiren a ocupar un puesto de trabajo en el ámbito del Sector Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: (ver **Anexo VI**)

² Texto ordenado Ley N° 6347

³ Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad.



“El Registro de Aspirantes contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- a. Datos personales;*
- b. Constancia del certificado de discapacidad emitido por autoridad competente;*
- c. Estudios;*
- d. Antecedentes laborales.”*

De ello resulta que el requisito excluyente para acreditar la condición de persona con discapacidad es el Certificado de Discapacidad.

Al respecto debemos mencionar que el Certificado Único de Discapacidad (CUD) es un documento público que se otorga a toda persona que lo solicite que tenga una deficiencia física, intelectual, psicosocial, visceral o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir su participación plena y efectiva en la sociedad.

La Ley Nacional N° 22.431 de 1981, sobre el Sistema de protección integral de los discapacitados estableció en su artículo 3°:

“La Secretaría de Estado de Salud Pública certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado.

Dicha Secretaría de Estado indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar.”

El certificado que se expide acredita plenamente la discapacidad en todos los supuestos en que sea necesario invocarla, salvo en materia de jubilaciones y pensiones conforme lo dispone el artículo 19 de la misma ley.

Por su parte en el ámbito local se sancionó en el año 2000 la Ley N° 447 denominada Ley Marco de las Políticas para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales reglamentada por el Decreto N° 1393/GCABA/03 que en el artículo 1° de su ANEXO I establece que:

“A los efectos de la Ley N° 447, se considerará persona con necesidades especiales a quien acredite tal situación mediante el certificado expedido por el Ministerio de Salud de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 3° de la Ley N° 22431”.

6.- Resultados de la muestra probabilística

1) SSGRH

Se concurrió a la sede de la Subsecretaría para verificar en el sistema SIAL (Sistema Integrado de Administración y Liquidación de Haberes) los 89 legajos que surgieron de la muestra probabilística. El objetivo fue determinar si

estaban volcados en el sistema las copias de los CUD, que el titular del CUD coincidiera con el titular del ID por el cual se identificó la muestra y que los certificados no estuvieran vencidos.

Se verificó que el 100% de la muestra contaba con sus CUDs correspondientes. Respecto a los vencimientos, todos los CUDs vencían en 2020 en adelante; se debe tener en cuenta que los vencimientos de los CUDs fueron prorrogados desde 2020 hasta 2024 por sucesivas Resoluciones de la Agencia Nacional de Discapacidad, según el siguiente detalle:

Res. 2020/209: prorroga los vencimientos que operaron en 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020,

Res. 2020/1116: prorroga durante el año 2021 los CUD vencidos,

Res. 2021/1919: prórroga hasta el 30 de junio de 2022,

Res. 2022/806: prórroga hasta el 31 de diciembre de 2022,

Res. 2023/186: prórroga hasta el 31 de diciembre de 2023.

Res. 2023/1907: prórroga hasta el 31 de diciembre de 2025.

2) Policía de la Ciudad

Del análisis de los 43 CUDs informados por la Policía de la Ciudad surge que todos los certificados están vigentes o fueron prorrogados por las Resoluciones de la Agencia Nacional de Discapacidad detalladas en el punto anterior.

3) IVC

De los 4 CUDs informados, sólo 2 estaban vigentes.

7.- Cumplimiento del artículo 4° de la Ley N° 1502

a) Poder Ejecutivo

En el IF-2025-09265023-GCABA-SSGRH el organismo informa que la cantidad de agentes de planta permanente al 31 de diciembre de 2024 era de 124.326.

En el mismo informe detalla tener registradas 1.740 personas con necesidades especiales, de las cuales la SSGRH posee los CUDs de 1.229, cifra que se toma para el cálculo ya que el Decreto Reglamentario N°1393/03 establece que se considerará persona con necesidades especiales a quien acredite tal situación mediante el certificado expedido por el Ministerio de Salud de la Nación.

Las PNE informadas por la SSGRH no incluían la información de Policía de la Ciudad. Al respecto, el artículo 3º del Anexo del Decreto 812/05 establece:

“En el ámbito del Poder Ejecutivo, la autoridad de aplicación es la Secretaría de Hacienda y Finanzas, por intermedio de la Dirección General de Recursos Humanos, dependiente de la Subsecretaría de Gestión Operativa.”⁴

En el IF-2025-09265023-GCABA-SSGRH el organismo explica las razones por las cuales no posee la información de las PNE de la Policía de la Ciudad, sin embargo, la SSGRH informa por la nota mencionada anteriormente, la totalidad de agentes de planta permanente incluyendo a los de la Policía de la Ciudad.

La Policía de la Ciudad depende del Poder Ejecutivo. **(Ver Anexo III)**
(Ver Observación N° 2)

Consultada la Policía de la Ciudad, mediante el IF-2025-19411015-GCABA-DGGDCH informó que al 31 de diciembre de 2024 existían 43 PNE con sus correspondientes CUDs vigentes.

La dotación de PNE a fines de 2024 era entonces de:

SSGRH	1.229
Policía de la Ciudad	43
Total:	1.272

Por lo tanto, el porcentaje de cumplimiento es 1,02%.

(ver Observación N° 1)

b) Organismos descentralizados

En el IF-2025-22841033-GCABA-SSGRH el organismo auditado informa que las PNE de las 15 comunas son 31, detallando de quiénes posee el CUD y de quiénes no. Del análisis de la información surge que poseen CUDs 23 PNE, cifra que se toma para establecer el porcentaje de cada comuna.

Por otra parte, el Instituto de Vivienda de la Ciudad (IVC) respondió a la NOTA 10266/AGCBA/DGECO que tenían 4 PNE, de los cuales sólo 2 poseían CUDs vigentes.

De la información recibida se elaboró el siguiente cuadro:

⁴ Actual Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos.



Organismo	Planta Permanente	PNE	%
Comuna 1	22	2	9,1%
Comuna 2	22	1	4,5%
Comuna 3	37	2	5,4%
Comuna 4	57	2	3,5%
Comuna 5	44	4	9,1%
Comuna 6	30	1	3,3%
Comuna 7	58	4	6,9%
Comuna 8	53	0	0,0%
Comuna 9	30	1	3,3%
Comuna 10	45	1	2,2%
Comuna 11	44	0	0,0%
Comuna 12	53	1	1,9%
Comuna 13	31	1	3,2%
Comuna 14	45	2	4,4%
Comuna 15	32	1	3,1%
total comunas	603	23	3,8%

IVC	586	2	0,3%
-----	-----	---	------

(ver Observación N° 3)

8.- Análisis de los formularios 931 – AFIP (hoy ARCA)

Según el Formulario 931 AFIP (formulario obligatorio informático utilizado por los empleadores en la página web de AFIP para determinar las cargas sociales) del período diciembre 2024 la nómina de empleados era de 165.767.

En el IF-2025-09265023-GCABA-SSGRH el organismo informó que la cantidad de empleados al 31 de diciembre de 2024 era de 167.491.

Las diferencias existentes entre el formulario 931 AFIP y lo informado por la SSGRH están justificadas en el informe antes mencionado:

“Con relación a la diferencia entre la dotación de personal al 31/12/24 (Punto 1) y el consignado en el F931, se informa que la propia dinámica de altas y bajas del personal



que presta servicios bajo la relación de dependencia de esta Administración, hacen que la cantidad de personal informada se vea modificada de manera periódica. Ello es así pues la continua modificación de las plantas de personal de los distintos escalafones y la diversidad de modalidades de prestación de tareas, hacen que la cantidad de personal activo a dicha fecha sea rectificada pues, por ejemplo, se suceden altas retroactivas o bajas comunicadas con posterioridad a dicha fecha o la creación de plantas transitorias específicas que generan una continua modificación de la cantidad de personal informada en el Formulario 931.”

9.- Circularizacion de CUDs próximos a vencer

En el IF-2025-22841033-GCABA-SSGRH enviado por el auditado se detalla la gestión realizada ante las distintas DGTALes para informar los CUDs próximos a vencer. Mediante este procedimiento se pudo constatar y comprobar lo mencionado, por consiguiente, resultó satisfactorio.

10.- Concursos: cruce de información entre SSGRH y COPIDIS

En el IF-2025-09265023-GCABA-SSGRH el auditado detalla cómo se publican los concursos involucrando a PNE a través de COPIDIS:

...la Gerencia Operativa Concursos, de la Dirección General Planificación y Control Operativo, dependiente de esta Subsecretaría, realiza la sustanciación de Concursos Públicos Abiertos de Antecedentes y Oposición entre las personas con discapacidad inscriptas en el Registro Único Laboral de Aspirantes con Discapacidad, dependiente de la referida Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS). La publicación de los mencionados procesos concursales junto con sus bases y condiciones establecidos mediante acto administrativo, se realiza mediante el portal web: <https://concursosgcaba.buenosaires.gob.ar/>.

Consultado el organismo sobre los concursos para ingreso a planta permanente realizados durante 2024, mediante el IF-2025-22841033-GCABA-SSGRH responde:

En lo que respecta a la cantidad de concursos para la cobertura de vacantes en la Planta Permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el marco del Régimen Escalafonario y de Carrera Administrativa efectuados durante el año 2024, se informa que los mismos se formalizan y planifican en función de la aprobación anual de un cuadro de vacantes con financiamiento presupuestario por agrupamiento y tramo aprobado para cada Unidad Organizativa de conformidad con lo dispuesto en la Resolución N° 913-MEFGC/18 y modificatorias. En este sentido durante el año de referencia no

contamos con vacantes financiadas por lo que no podríamos dar respuesta a esta solicitud.

Consultada la COPIDIS sobre el mismo tema, en el IF-2025-22910925-GCABA-COPIDIS el organismo respondió:

En relación con los Concursos Públicos y Abiertos para el ingreso a Planta Permanente, la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Hacienda informó que no se han realizado convocatorias durante el año 2024, debido a la inexistencia de un cuadro de vacantes con financiamiento presupuestario, conforme a lo establecido en la Resolución N° 4254-GCABA-MEFGC/19.

Respecto a los concursos a cargos del Régimen Gerencial de la Administración Pública, durante 2024 se realizaron 9 concursos según lo detalla la SSGRH en el IF-2025-22841033-GCABA-SSGRH.

Cruzada esta información con la COPIDIS, en el IF-2025-22857081-GCABA-DGVIEIE la Gerencia Operativa de Promoción de Empleo para Personas con Discapacidad, dependiente de la Dirección General Vida Independiente e Inclusión Económica, informa:

En el mismo período, se registraron nueve (9) convocatorias a procesos de selección para cargos correspondientes al Régimen Gerencial, entre los que se encuentran cargos de gerencias y subgerencias operativas en distintas áreas del Gobierno de la Ciudad. Las convocatorias fueron comunicadas formalmente, y se detallan en el listado adjunto, con su respectiva nota de referencia y fecha de ingreso.

Los pedidos de la SSGRH a la COPIDIS que se menciona en el párrafo anterior fueron realizados en las siguientes fechas: 14 de noviembre, 12 de noviembre, dos el 27 de noviembre, 17 de diciembre y cuatro el 18 de diciembre.

Se advierte que existe una restricción presupuestaria que podría impactar en la cantidad de concursos realizados durante el ejercicio auditado, tendientes a cumplir con el porcentaje mínimo establecido por el artículo 4º la ley 1502.

IV. Observaciones

1.- Vencidos los plazos establecidos por el artículo 4° de la Ley N° 1502 (y su prórroga establecida por la Ley N° 3230), el Poder Ejecutivo de la C.A.B.A. no alcanza el porcentaje de personas con necesidades especiales requeridos por la norma para el año 2024 ya que dicho porcentaje es del 1,02%. Esta situación genera un incumplimiento legal.

2.- La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del GCABA no cuenta con registros de personas con necesidades especiales en el escalafón de la Policía de la Ciudad, siendo que en el ámbito del Poder Ejecutivo de la C.A.B.A. es la autoridad de aplicación de la Ley N° 1502, según lo establece el artículo 3° del Anexo del Decreto 812/05 (reglamentario de la Ley). Este escenario concibe un incumplimiento legal, genera una desprolijidad administrativa y debilita el control interno.

3.- Las Comunas N° 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 y el IVC no alcanzan el porcentaje requerido por el artículo 4° de la Ley N° 1502. Los organismos descentralizados están incluidos en la ley 1502 y, por consiguiente, también deben cumplir con el porcentaje establecido. Esta circunstancia pone de relieve un incumplimiento legal.

V. Recomendaciones

Las recomendaciones que siguen guardan correspondencia numérica con las observaciones:

1.- Arbitrar los medios para cumplimentar lo prescripto en la Ley N° 1502 alcanzando el porcentaje del 5% requerido por la Ley.

2.- Requerir la información relativa a personas con discapacidad en el escalafón de la Policía de la Ciudad.

3.- Solicitar la información relativa a personas con discapacidad en los organismos descentralizados (Comunas e IVC).

VI. Conclusión

El trabajo de auditoría realizado controló y evaluó la gestión de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del GCABA durante el año 2024, colocando especial atención en los aspectos legales, en el desarrollo de su trabajo llevado a cabo, la coordinación y la comunicación con COPIDIS, la administración de la información, los concursos realizados en el periodo y la falta de fondos para lograr la realización del total de concursos previstos para el año auditado.

En base a las tareas efectuadas y a las evidencias obtenidas, al 31 de diciembre de 2024 el Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, no alcanza el porcentaje de personas con discapacidad requeridos por el artículo 4° de la Ley N° 1502, siendo dicho porcentaje el 1,02%, no habiéndose logrado en su totalidad los objetivos previstos por la ausencia de un presupuesto acorde a lo pretendido.



ANEXO I
MARCO NORMATIVO

Norma	Publicación	Síntesis
Constitución de la Ciudad de Buenos Aires	1° de Octubre de 1996	Es la ley fundamental que organiza el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Garantiza los derechos y libertades de las personas en la Ciudad de Buenos Aires.
LEY 22431/1981	Poder Ejecutiva Nacional (P.E.N.) Publicación: 20/03/1981	SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS
LEY 447/2000	BOCBA N° 1022 del 07/9/2000 Sancionada: 27/07/2000 Promulgación: 31/08/2000	LEY MARCO DE LAS POLÍTICAS PARA LA PLENA PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES
LEY 471/2000	BOCBA N° 1026 del 13/9/2000 Sancionada: 05/08/2000 Promulgación: 05/08/2000	LEY DE RELACIONES LABORALES - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES



LEY 1502/2004	BOCBA N° 2076 del 26/11/2004 Sancionada: 21/10/2004 Promulgación: 17/11/2004	REGULA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES, AL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES - INCORPORACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE - DISCAPACITADOS - OBLIGACIÓN - OBLIGATORIEDAD - TRABAJO - EMPLEO - PODER LEGISLATIVO - PODER EJECUTIVO - PODER JUDICIAL - COMUNAS - SOCIEDADES DEL ESTADO - CUPO - AUTORIDAD DE APLICACIÓN - DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - COMISIÓN PARA LA PLENA PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES - CREACIÓN DE REGISTROS - REGISTRO LABORAL ÚNICO DE ASPIRANTES CON NECESIDADES ESPECIALES - REGISTRO DE ASPIRANTES A INGRESAR EN EL GOBIERNO - REGISTRO DE TRABAJADORES CON NECESIDADES ESPECIALES - BENEFICIOS - COBERTURA DE CARGOS - CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS - PERSONAL CONTRATADO - INGRESO - PLAZOS DE REGLAMENTACIÓN
LEY 3230/2009	BOCBA N° 3314 del 03/12/2009 Sancionada: 15/10/2009 Promulgación: 12/11/2009 Estado: no vigente	PRORROGA PLAZO ESTABLECIDO EN LA LEY 1502 - INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES - DISCAPACITADOS - SECTOR PÚBLICO - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - PERSONAL - OBLIGACIÓN - OBLIGATORIEDAD - TRABAJO - EMPLEO - COBERTURA DE CARGOS - INGRESO
LEY 27711/2023	Ley 27711 honorable congreso de la nación argentina Boletín oficial N°35161 publicación: 02/05/2023	EL CERTIFICADO UNICO DE DISCAPACIDAD (CUD) ESTABLECIDO EN LA LEY 22.431, O LA QUE EN UN FUTURO LA REEMPLACE, SUS MODIFICATORIAS Y COMPLEMENTARIAS, SE EXPEDIRA CON O SIN FECHA DE VENCIMIENTO.



DECRETO 1393/2003	BOCBA N°1765 del 01/09/2003 Sancionado: 27/08/2003	REGLAMENTA LEY 447 - POLÍTICAS PARA LA PLENA PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES
DECRETO 812/2005	BOCBA N° 2210 del 13/06/2005 Sancionado: 06/06/2005	REGLAMENTA LA LEY 1.502 Y DEROGA EL DECRETO 3649-88
DECRETO 332/2011	BOCBA N° 3687 del 16/06/2011 Sancionado: 09/06/2011	INSTRUCCIÓN A LA SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS - IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES QUE POSIBILITEN SUBSTANCIAR LA LEY 1.502
DECRETO 164/2024	BOCBA N° 6854 del 17/04/2024 Sancionado: 16/04/2024	MODIFICA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS - ORGANIGRAMA - RESPONSABILIDADES PRIMARIAS OBJETIVOS Y ACCIONES - SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....
RESOLUCIÓN 209-2020- APN-DE#AND	Agencia Nacional de Discapacidad Publicación: 09/06/2020	PRORRÓGANSE POR EL TÉRMINO DE UN (1) AÑO, CONTADO DESDE LA FECHA DE SU VENCIMIENTO, LOS CERTIFICADOS ÚNICOS DE DISCAPACIDAD EMITIDOS EN VIRTUD DE LAS LEYES N° 22.431 Y SUS MODIFICATORIAS Y N° 24.901 CUYO VENCIMIENTO HAYA OCURRIDO ENTRE EL 1° DE ENERO DE 2020 Y HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020, INCLUSIVE.



RESOL-1116-2020-APN-DE#AND	Agencia Nacional de Discapacidad Publicación: 16/12/2020	PRORRÓGANSE POR EL TÉRMINO DE UN (1) AÑO, CONTADO DESDE LA FECHA DE SU VENCIMIENTO, LOS CERTIFICADOS ÚNICOS DE DISCAPACIDAD EMITIDOS EN VIRTUD DE LAS LEYES Nº 22.431 Y SUS MODIFICATORIAS Y Nº 24.901 CUYO VENCIMIENTO OCURRA ENTRE EL 1º DE ENERO DE 2021 Y HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021, INCLUSIVE.
RESOLUCIÓN 1919/2021	AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD Resolución 1919/2021 RESOL-2021-1919-APN-DE#AND	Prorróganse por el término de UN (1) año, contado desde la fecha de su vencimiento, los Certificados Únicos de Discapacidad emitidos en virtud de las Leyes Nº 22.431 y sus modificatorias y Nº 24.901 cuyo vencimiento ocurra entre el 1º de enero de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022, inclusive.
RESOLUCIÓN 806/2022	AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD Resolución 806/2022 RESOL-2022-806-APN-DE#AND	Prorróganse por el término de UN (1) año, contado desde la fecha de su vencimiento, los Certificados Únicos de Discapacidad emitidos en virtud de las Leyes Nº 22.431 y sus modificatorias y Nº 24.901 cuyo vencimiento ocurra entre el 1º de julio de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, inclusive.
RESOLUCIÓN 186/2023	AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD Resolución 186/2023 RESOL-2023-186-APN-DE#AND	Prorróganse por el término de UN (1) año, contado desde la fecha de su vencimiento, los Certificados Únicos de Discapacidad emitidos en virtud de las Leyes Nº 22.431 y sus modificatorias y Nº 24.901 cuyo vencimiento ocurra entre el 1º de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, inclusive.



RESOLUCIÓN 322/2023	AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD RESOL-2023-322-APN-DE#AND 03-mar-2023	Establézcase que el Certificado Único de Discapacidad se otorgará sin sujeción a plazo temporal alguno, manteniendo plena vigencia y validez mientras que los criterios certificantes se mantengan, de conformidad con los lineamientos y condiciones emanados del Anexo IF-2023-23099644-APN-DNPYRS#AND que forma parte integrante de la presente.
RESOLUCIÓN 1907/2023	AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD Resolución 1907/2023 RESOL-2023-1907-APN-DE#AND	Prorroga por 3 años de los CUD vencidos en el año 2022, por 2 años los vencidos en el año 2023 y por 1 año los vencidos en el año 2024

ANEXO II

MUESTRA SSGRH

Nro orden	ID	Nro orden	ID	Nro orden	ID
1	001106808	31	001499624	61	001562325
2	001112935	32	001650909	62	001549641
3	001015070	33	001527548	63	001085216
4	001016011	34	001530202	64	001103128
5	001017220	35	001576098	65	001073079
6	001018920	36	001589512	66	001652448
7	001506557	37	001574642	67	001507427
8	001080394	38	001594838	68	001557603
9	001558649	39	001530701	69	001571113
10	001552441	40	001565167	70	001522448
11	001568665	41	001565075	71	001616295
12	001022108	42	001551399	72	001215292
13	001539864	43	001512284	73	001646070
14	001107648	44	001028663	74	001553790
15	001532631	45	001102930	75	001678478
16	001085883	46	001684350	76	001112044
17	001566759	47	001224683	77	001507340
18	001107907	48	001273953	78	001112194
19	001506585	49	001672294	79	001557626
20	001653262	50	001562330	80	001524799
21	001469017	51	001557785	81	001506627
22	001558926	52	001672242	82	001698186
23	001616357	53	001110164	83	001589465
24	001567462	54	001056241	84	001594840
25	001527562	55	001492101	85	001572747
26	001541347	56	001110501	86	001549014
27	001557565	57	001064185	87	001103199
28	001517575	58	001101687	88	001552013
29	001549730	59	000451084	89	001675377
30	001567523	60	001068735		



ANEXO III

Punto 6 - IF-2025-09265023-GCBA-SSGRH

Durante el año 2024, las responsabilidades primarias de esta Subsecretaría fueron definidas por el Decreto 164/24. Sin perjuicio de ello se informa que el actual texto vigente del Decreto 812/05, reglamentario de la Ley 1502, dispone en su artículo 3° de su Anexo que “En el ámbito del Poder Ejecutivo, la autoridad de aplicación es la Secretaría de Recursos Humanos” (cfr. art. 3° sustituido por el Art. 5° del Decreto 332/2011, BOCBA 3687 del 17/06/2011).

La entonces Secretaría de Recursos Humanos, creada en el ámbito del Ministerio de Hacienda por el Decreto 500/10, fue suprimida en el año 2011; en ese año se sancionó la Ley de Ministerios 4013, que creó el Ministerio de Modernización, aprobándose con el Decreto 660/11, una nueva estructura de organización, que contempló a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, bajo la órbita del entonces Ministerio de Modernización.

Luego se dictó el Decreto 363/15, que aprobó la nueva estructura organizativa del Poder Ejecutivo y ubicó a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos bajo la órbita del Ministerio de Hacienda, de acuerdo al esquema organizacional dispuesto por la Ley de Ministerios 5640. Con posterioridad se dictaron los Decretos 463/19 y 387/23, este último vigente a la fecha, que aprobaron los primeros niveles de organización administrativa.

Las sucesivas modificaciones de las estructuras de organización del Poder Ejecutivo ponen de relieve la modificación de sus órganos administrativos, la descentralización en cuanto a sus facultades y competencias, y la necesaria coordinación que deben realizarse con otras áreas de acuerdo a las misiones públicas encomendadas. En este marco la competencia de la entonces autoridad de aplicación de la Ley 1502, cuya reglamentación fue realizada en el año 2005, debe ser entendida considerando la existencia de nuevos organismos que, con posterioridad al año 2005, fueron creados para el logro de una mayor eficacia para hacer frente a las necesidades públicas.

De esta manera, en el año 2016 se crea el Sistema Integral de Seguridad Pública de la Ciudad (Ley 5688), cuya gestión de personal, incluidos sus ingresos, la realizan sus organismos internos de acuerdo a las competencias dispuestas por su ley de creación y las propias características de la función pública asignada.

Con relación al resto de personal que cuenta con estatutos particulares (v.gr. Personal Docente-Ordenanza 40503 y Profesionales de la Salud -Ley 6035-), la Dirección General Administración Liquidación de Haberes, dependiente de esta Subsecretaría, solicita de manera semestral la actualización de las personas con discapacidad para el registro de personas con necesidades especiales a cargo de la Gerencia Operativa Administración y Normativa, dependiente de la citada Dirección General (cfr. Decreto 164/24), pues la administración de los



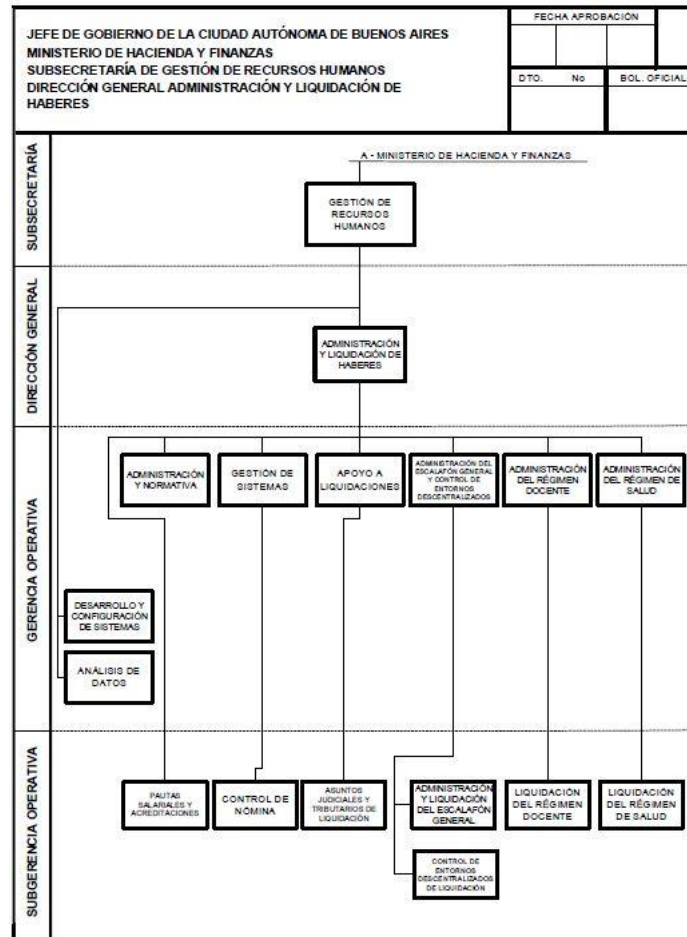
ingresos de personal la instrumentalizan sus órganos internos de acuerdo a las normas particulares que regulan el ingreso al empleo público en estos escalafones especiales.

Se suma con relación al personal comprendido en la Ley 1251 (Instituto de la Vivienda) y también el personal contemplado en la Ley 5688 (Policía de la Ciudad), que sus organismos internos administran la gestión del personal con entornos separados en el Sistema SIAL (Sistema Integrado de Administración y Liquidación de Haberes), mediante el cual se lleva a cabo la administración del registro citado, que pone de relieve el grado de descentralización que poseen, en esta materia, con relación a la administración central.

Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas, esta instancia entiende, con relación a la competencia asignada a esta Subsecretaría, que el porcentaje previsto en la Ley 1502, debe computarse sobre el personal de la planta permanente que pertenece al escalafón general puesto que, sobre este personal, el Ministerio de Hacienda y Finanzas que es la autoridad de aplicación (cfr. artículo 2 Anexo del Acta Paritaria 17/13 que creó la Carrera de la Administración Pública).



ANEXO IV ORGANIGRAMA



ANEXO V

RESPONSABILIDADES PRIMARIAS

A continuación, se transcriben las Responsabilidades Primarias completas de la Subsecretaría establecidas en el Decreto N° 164/2024. La SSGRH es la autoridad de aplicación de la Ley N° 1.502 según lo establece el Anexo del Decreto N° 812/2005, reglamentario de la Ley mencionada, en su artículo 3°.

También se transcriben las partes pertinentes de las Direcciones Generales, Gerencias y Subgerencia que dependen de la Subsecretaría que están involucradas en el cumplimiento de la Ley:

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Descripción de Responsabilidades Primarias

Entender en las políticas de administración de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Entender en el diseño y desarrollo de las carreras del personal del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Asistir al Ministro en el diseño de políticas de recursos humanos que promuevan el desarrollo y la profesionalización del personal perteneciente al Escalafón General del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Intervenir en la conformación de las estructuras organizativas de todos los escalafones del personal del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en coordinación con las áreas competentes.

Formular políticas y procedimientos para el buen funcionamiento de los procesos de gestión de recursos humanos, proponiendo el rediseño y la sistematización de los mismos en conjunto con la Secretaría de Innovación y Transformación Digital.

Entender en el rediseño, sistematización y operación de los procesos de liquidaciones de salarios para el escalafón general, el estatuto docente, la carrera de profesionales de la salud, la policía de la ciudad y escalafones especiales del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Asistir al Ministro en las negociaciones colectivas con las distintas agrupaciones sindicales que representan a los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Implementar las políticas salariales para el personal del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diseñar las políticas de gestión y evaluación de desempeño de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diseñar políticas de selección y reclutamiento de recursos humanos del

Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Asistir al Ministro en la formulación presupuestaria del personal permanente y transitorio del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Planificar y diseñar políticas de protección de la salud en el trabajo y el reconocimiento médico del personal del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diseñar sistemas de control de presentismo de la jornada de trabajo del personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Planificar las políticas de auditorías de recursos humanos a realizarse en todo el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diseñar las políticas de jubilación y retiro de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diseñar políticas que fomenten la inclusión de personas con discapacidad al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en cumplimiento de la Ley N° 1.502, en coordinación con la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de Personas con Discapacidad y las autoridades de aplicación correspondiente de cada uno de los escalafones de personal del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Entender en la ejecución de la política de capacitación y formación del personal de las distintas jurisdicciones en las materias de su competencia.

Intervenir en la justificación de inasistencia, otorgamiento y convalidación de licencias en función de lo que por vía reglamentaria se establezca.

Formular políticas sobre el régimen de disponibilidad del personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Participar en la temática de empleo público en el Consejo Federal de Modernización e Innovación en la Gestión Pública (COFEMOD).

Desarrollar tableros de seguimiento de la gestión del empleo público del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diseñar e implementar un plan estratégico de comunicación institucional sobre los asuntos de su competencia.

Gestionar las necesidades de comunicación interna mediante el uso de intranet, redes sociales y el diseño de piezas comunicacionales.

Planificar, diseñar y coordinar las herramientas pedagógicas y logística de las capacitaciones de la Subsecretaría en conjunto con el Instituto Superior de la Carrera.

DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE HABERES

Descripción de Responsabilidades Primarias (parcial)

Mantener actualizado los datos del registro de agentes con discapacidad del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires según lo previsto en la Ley N° 1.502, en coordinación con la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de Personas con Discapacidad (COPIDIS) y la autoridad de

aplicación correspondiente de cada uno de los escalafones de personal del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

GERENCIA OPERATIVA ADMINISTRACIÓN Y NORMATIVA

Descripción de Acciones (parcial)

Administrar el registro de agentes con necesidades especiales dentro de la Administración Central de acuerdo a lo previsto en la Ley N°1.502.

GERENCIA OPERATIVA APOYO A LIQUIDACIONES

Descripción de Acciones (parcial)

Supervisar la Declaración Jurada única (F931) ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, con la totalidad de los datos que identifican a la nómina que integra el personal de la Administración Central del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, remuneraciones totales e imponibles, Aseguradora de Riesgo de Trabajo, aportes diferenciales y personales correspondientes a los distintos regímenes especiales.

SUBGERENCIA OPERATIVA ASUNTOS JUDICIALES Y TRIBUTARIOS DE LIQUIDACIÓN

Descripción de Acciones (parcial)

Elaborar y formalizar a través del Sistema de Cálculo de Obligaciones de la Seguridad Social – SICOSS la Declaración Jurada única (F931) correspondiente a la nómina que integra el personal de la Administración Central del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y regímenes especiales, verificando el cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del sistema de seguridad social, obras sociales y la Aseguradora de Riesgo del Trabajo.

DIRECCIÓN GENERAL PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERATIVO

Descripción de Responsabilidades Primarias (parcial)

Diseñar y supervisar la implementación de los procesos de concursos y de selección del personal comprendido en el Régimen Gerencial y en las Carreras de la Administración Pública y de Enfermería y Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

GERENCIA OPERATIVA CONCURSOS

Descripción de Acciones

Asistir en el diseño e implementar los procesos de selección correspondientes a los concursos de los cargos comprendidos en el Régimen Gerencial y en las Carreras de la Administración Pública, de Enfermería y de Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a excepción de los que por competencias gestionan los Ministerios de Salud y Educación.

Supervisar los concursos del Régimen Gerencial y coordinar el lanzamiento de los mismos con las reparticiones que correspondiere.

Supervisar los concursos de ingresos a las Carreras de la Administración Pública, de Enfermería y de Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a excepción de los que por competencias gestionan los Ministerios de Salud y el Ministerio de Educación, y coordinar el lanzamiento de los mismos con las reparticiones que correspondiere.

Asistir a las reparticiones del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que lo requieran en el desarrollo y/o sustanciación de los procesos de selección de personal de sus escalafones.

Intervenir en consultas y aspectos técnicos-legales referentes a los concursos del Régimen Gerencial y de las Carreras de la Administración Pública, de Enfermería y de Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diseñar las capacitaciones destinadas a aquellos aspirantes interesados en participar de los procesos concursales que se encuentran bajo su supervisión.

Participar en la elaboración de proyectos de reglamentación de concursos para el ingreso a la planta permanente de las Carreras de la Administración Pública, de Enfermería y de Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud y de acceso a cargos del Régimen Gerencial del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Implementar y difundir las capacitaciones destinadas a aquellos aspirantes de los procesos concursales correspondientes a los ingresos de personal a la planta permanente en el marco de las Carreras de la Administración Pública, de Enfermería y de Especialidades Técnico-Profesionales de la Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Régimen Gerencial.

ANEXO VI

C O P I D I S

La Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad tiene como misión la planificación y coordinación de acciones necesarias que promueven la plena inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, interactuando para ello con las distintas áreas del Gobierno de la Ciudad e impulsando propuestas que promuevan la participación de las Personas con Discapacidad en su comunidad Becas de estudio y formación laboral. COPIDIS implementa en forma sostenida desde el año 2008 un programa de becas de Estudio y Formación Laboral que funciona como estímulo a la formación terciaria y universitaria de las Personas con Discapacidad, con el objetivo de optimizar la formación laboral de las personas con discapacidad a fin de facilitar su inserción laboral.

La inserción laboral se realiza mediante un registro de aspirantes a empleo público. Implementado por la Gerencia Operativa de Promoción de Empleo para las personas con Discapacidad.

Cumple con la normativa vigente en relación con la promoción de oportunidades de inclusión laboral de personas con discapacidad registrando, entrevistando y postulando candidatos tanto en el sector público como en el privado. Además, realiza los análisis de puesto y el seguimiento laboral de las personas que inician la relación laboral.

Centro de Apoyo para la inclusión Educativa de Alumnos con Discapacidad: dicha actividad brinda apoyos a alumnos con discapacidad incluidos en la escuela de modalidad común de la CABA en base a tres ejes: libros de formato digital adaptado, registro de maestras integradoras privadas (profesionales aptos para cumplir con el rol de maestros de apoyo y ayudas técnicas. La educación inclusiva implica repensar la cultura, política y práctica educativa actual con el fin de que todos los niños/as de una determinada comunidad aprendan juntos, incluidos aquellos que poseen una discapacidad. Para esto los establecimientos educativos deben identificar todas las barreras que limitan el ejercicio del derecho a la educación, incluyendo la carencia de recursos humanos y físicos necesarios para tal fin. Por tal motivo, la equidad implica disponer de apoyos concretos, individuales o institucionales al servicio de la comunidad escolar general.

La Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, fue creada por la Ley N° 447 del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2000. Su principal objetivo conforme surge del Decreto N° 264/AJG/2021, es promover la inclusión de personas con discapacidad, en línea con lo que propone la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378) Asimismo, son objetivos de esta Comisión:

Generar políticas públicas tendientes a la promoción de la inclusión comunitaria, familiar, educativa y laboral de las personas con discapacidad desde la perspectiva de derechos humanos.

Asesorar, supervisar, capacitar y difundir en los aspectos y normativa vinculados con la inclusión de las personas con discapacidad.

Articular con las distintas reparticiones del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires políticas públicas que impulsen la participación de las personas con discapacidad y de las asociaciones de y para personas con discapacidad.

Interactuar con las distintas áreas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de las administraciones Nacional, Provinciales y Municipales responsables de la aplicación y ejecución de políticas públicas destinadas a las personas con discapacidad.

Analizar la legislación general de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y proponer iniciativas legislativas que propendan a la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad.

Participar en la elaboración de los programas de capacitación, información, sensibilización y motivación comunitaria. Propiciar la celebración de convenios de colaboración y asesoramiento en la temática de su competencia.

Dentro de la estructura organizacional de la COPIDIS se encuentra la Gerencia Operativa de Promoción de Empleo para Personas con Discapacidad creada a través del Decreto N° 236 en el año 2012 que se ocupa de fomentar el acceso a la educación terciaria, universitaria y a la formación profesional mediante el Programa de Becas de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad. También dicha Gerencia Operativa tiene como propósito promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los sectores público y privado a través del Registro Único Laboral de Aspirantes con Discapacidad a Empleo Público.