



UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA
Universidad Nacional de La Pampa

RECURSOS HUMANOS

Informe de Auditoría N°4

Descripción breve

Evaluación de los procesos de liquidación de haberes de agentes del
Colegio Secundario de la Universidad

Unidad de Auditoria Interna
uailp@unlpam.edu.ar



INFORME DE AUDITORIA

1.- DESTINATARIO:

Sr. Rector de la Universidad Nacional de La Pampa, CPN Sergio Aldo Baudino, con copia a SIGEN, Sindicatura Jurisdiccional Universidades Nacionales, Sr. Síndico Lic. Leonardo Javier PINTO.

2.- OBJETO:

Evaluar los procesos de liquidación de haberes y designación de agentes del Colegio Secundario de la Universidad, su desarrollo en el marco de procedimientos aprobados y de controles eficaces a los fines de asegurar su corrección y apego a la normativa vigente.

3.- ALCANCE:

Se mantuvo una reunión previa con las autoridades del Colegio de la Universidad, la Señora Rector Adriana GARAYO y el Sr. Vicerrector Aldo RICHTER explicando los alcances del programa de auditoría a desarrollar sobre los haberes del personal a su cargo. El trabajo de campo se desarrolló en la Dirección de Recursos Humanos, así como también en los distintos departamentos de la Universidad, que tienen relación con la liquidación de haberes (Contaduría – Tesorería). Se hizo una selección de muestras estratificadas por categoría jerárquica de la población, de un porcentaje del 24.54 % de la misma, correspondiente a los periodos febrero y marzo 2017. Las tareas se realizaron entre los días 2 de mayo y 8 de junio del 2017, aplicando los procedimientos contenidos en las normas de Auditoría Interna Gubernamental, según Res. 152/02-SGN y Res. 03-2011-SGN.

Para la auditoría se consideró crítico la implementación del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el Decreto 1246/2015, que incluye al personal docente preuniversitario, e implica un cambio de legislación aplicable y la modificación del Nomenclador Nacional de Cargos Docentes Preuniversitarios.

Los procedimientos se realizaron con entrevistas a responsables de Recursos Humanos, lectura de normativa aplicable a la liquidación de haberes y sus descuentos, control de legajos de personal, verificación de recibo de haberes, acceso al sistema SIU MAPUCHE, cálculos numéricos y controles de transferencias, pago de sueldos en cajas de ahorro o cuentas corrientes y nómina de personal.

Limitaciones al alcance:

Las limitaciones son consecuencia, del tiempo de la auditoría y del personal afectado del auditado y del personal de la UAI. En particular, no se estudiaron a detalle el cálculo de la retención del impuesto a las ganancias, la correcta aplicación del Fondo Nacional de Incentivo Docente y la lógica del sistema de liquidación SIU MAPUCHE, atento que la complejidad y tiempo que determina cada tema conlleva la realización de un programa e informe de auditoría específico a dicha temática.



4.- TAREAS REALIZADAS:

Las tareas realizadas fueron las siguientes:

- 4.1 Entrevistas con el Sr. Secretario Económico-Administrativo.
- 4.2 Entrevistas con el Director GEA y de Recursos Humanos.
- 4.3 Entrevistas con funcionarios del Colegio.
- 4.4 Entrevista con el Sr. Decano de la Facultad de Ciencias Humanas.
- 4.5 Se han recopilado normas legales aplicables al funcionamiento de la Dirección de Recursos Humanos.
- 4.6 Se controló existencia de Organigrama, Manual de Funciones y Perfiles y del Reglamento Orgánico del Colegio.
- 4.7 Se han recopilado normas legales aplicables a la liquidación de haberes de Docentes Preuniversitarios y Funcionarios del Colegio Secundario de la UNLPam.
- 4.8 Se solicitó y verificó la Estructura de personal del mes de febrero y marzo 2017.
- 4.9 Verificación de datos con el legajo de personal.
- 4.10 Verificación de recibos de haberes de la muestra seleccionada.
- 4.11 Cálculos numéricos de remuneraciones.
- 4.12 Nómina de personal, detalle de conceptos que se abonon y libro o documentación donde se registran las liquidaciones de sueldos.
- 4.13 Control cruzado entre Libro de liquidación de haberes, recibos de sueldos, y muestreo de los sueldos y aportes y descuentos del personal de la muestra.
- 4.14 Control y análisis de las variaciones en personal y remuneración entre la base de datos de haberes de los agentes del colegio secundario entre los periodos febrero y marzo de 2017.

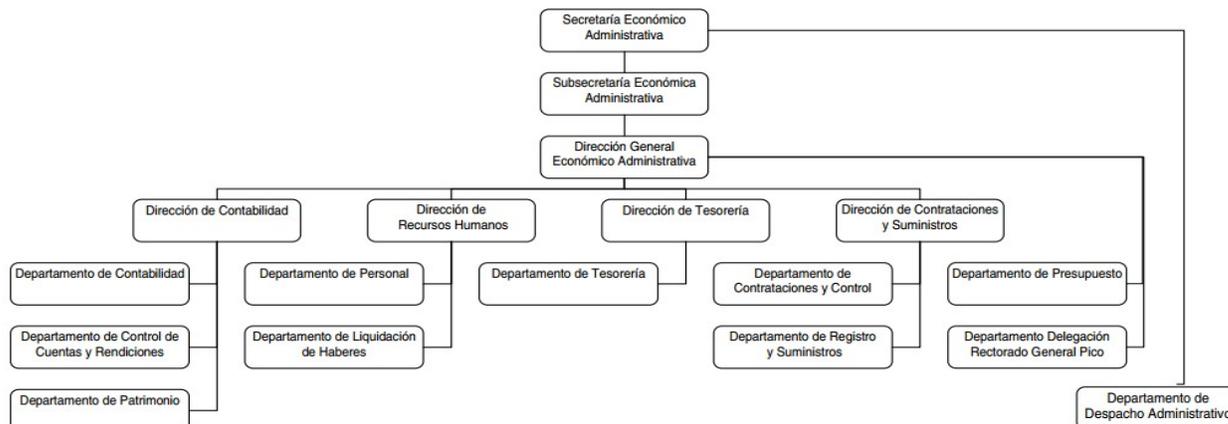
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ORGANIGRAMA FUNCIONES

La Dirección de Recursos Humanos, posee Organigrama y Manual de Funciones, que surgen de la Resolución 220/07 C.S. de la UNLPam. En la misma, se establecen Misiones, Funciones, Requisitos y Perfiles. La estructura de la mencionada Dirección está compuesta por:

- 1 Dirección de Recursos Humanos,
- 1 Departamento de Personal,
- 1 Departamento de Liquidación de Haberes.

El mencionado organismo depende de la Dirección General Económico Administrativa, dependiente a su vez, de la Secretaria Económico Administrativa del Rectorado de la UNLPam.



REGISTRACIÓN DE LOS HABERES O SUELDOS DEL PERSONAL DE LA UNLPam.

Los sueldos liquidados se imprimen en papel para conformar el libro de registros de sueldos, que se lo identifica como PLANILLA DE HABERES y tiene constancias de:

- Centro de Costos: identifica, Facultad o Secretaria del Rectorado,
- Legajo: es el N° del Legajo del personal
- Cargo: es la Categoría de revista
- Apellido y Nombre
- Condición de Revista: permanente o contratado
- Resolución de Designación: N° de res.
- Agrupamiento
- Fecha de Ingreso: Alta
- Fecha de Baja: Si corresponde
- Concepto de Sueldos: todos los conceptos que forman parte de los haberes
- Aportes
- Descuento: todos los descuentos de ley
- Total de Haberes Bruto
- Total de Descuentos
- Líquido: neto a cobrar



CIRCUITO DE LIQUIDACIÓN-CONTROL-REGISTRACIÓN-PAGO DE SUELDO

La liquidación de Haberes se genera a través del sistema SIU-MAPUCHE (Modulo de Recursos Humanos).

Una vez recepcionada la información ya sea por expediente, nota o listados con novedades se procede a la carga y conjuntamente se hace un control en el Departamento de Liquidaciones de Haberes y en el Departamento de Personal, a los efectos de detectar posibles errores de carga a la base datos y de liquidaciones de haberes del mes.

Se envía un listado de agentes (Apellido y nombre, CUIL, numero de legajo, cargo) a cada Facultad para que la autoridad certifique sus haberes.

Se genera un cierre presupuestario, los archivos son enviados a Dirección de Contabilidad y a cada Secretaria contable de cada Facultad para el control de sus partidas.

Al periodo febrero 2017 se encuentra en aplicación en forma concomitante la aplicación del sistema de publicación web de los recibos de haberes, con el objetivo de que los agentes puedan ingresar con usuario y clave personal para verificar sus recibos vía web, (Expediente N.º 1104/16 - Res. C.S. 437/2016). Para los dependientes que no gestionaron el acceso vía web, se prevé como mecanismo de excepción la impresión en el Departamento Sueldos.

Se genera y arma un Expediente donde se incorporan los listados generados de la liquidación, aportes y contribuciones, y se envían los sueldos del mes, con una nota explicativa, a la Dirección General Económico Administrativa, para el control de existencia de partida presupuestaria, pago de todos los sueldos del personal, de aportes, descuentos, contribuciones y contabilización en los registros correspondientes, que se realizan a través del Sistema SIU-Pilaga.

Se envía un listado y archivo electrónico a Tesorería con los sueldos líquidos o netos a depositar, en los respectivos bancos, y en la cuenta bancaria del docente y se lo certifica con una copia papel. Tesorería, en forma coordinada con Banco Santander Rio, genera dos listados de acreditaciones, uno con los que eligieron como banco depositario dicha Entidad y otro listado para los que eligieron como banco receptor de sus haberes una entidad distinta a la primera. (Ej: Banco Nación, Banco de La Pampa).

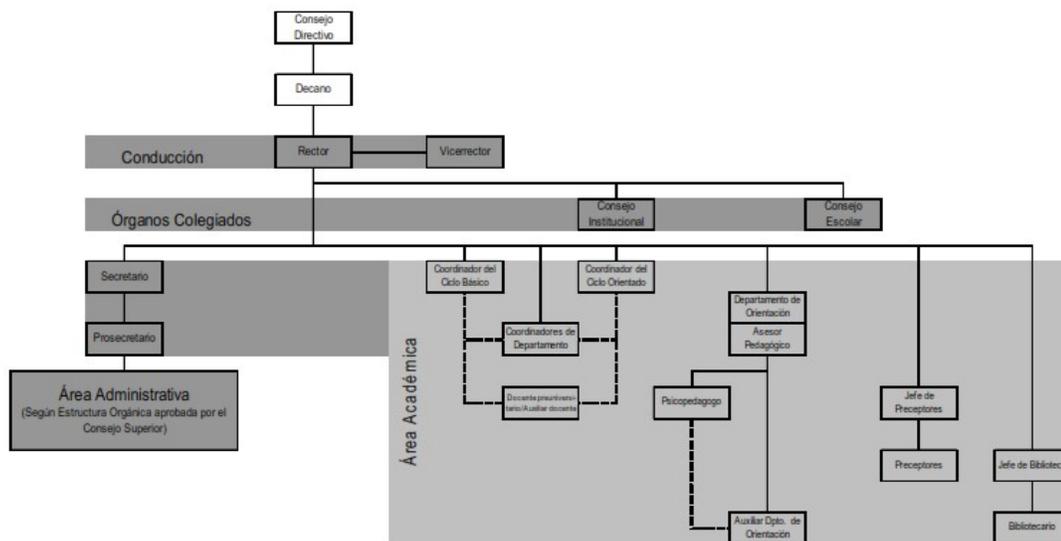
Se emiten las Declaraciones Juradas (F 931) y archivos de retenciones (SICORE) o listados a los efectos del pago de aportes y contribuciones y demás descuentos realizados al personal y la Dirección General Económico Administrativa, ordena el pago.

Tesorería paga a la AFIP y otros Organismos previsionales correspondientes, los aportes y contribuciones y descuentos realizados al personal.

ESTRUCTURA DEL SECUNDARIO DE LA UNLPam

ABRIL 2017

De acuerdo a lo normado por la Resolución Cs 114/2014, se aprobó el Reglamento Orgánico del Colegio de la UNLPam con la siguiente estructura (v. Anexo II):



Por Resolución 68/2016 del Consejo Superior, se aprueba la reestructura de la planta del personal del Colegio de la UNLPam, de acuerdo al detalle:

ADECUACIÓN DE LA PLANTA DEL PERSONAL DEL COLEGIO DE LA UNLPAM

Cargo	Planta actual (Res. 409-CS-12)	Planta modificada
Rector	1	1
Vicerrector	1	1
Secretario	1	1
Prosecretario	1	1
Coordinador de Nivel	2	2
Asesor Pedagógico	1	1
Psicopedagogo	1	1
Ayudante del Departamento de Orientación	2	2
Jefe de Preceptores	1	1
Auxiliar Docente	5	5
Preceptor	9	9
Bibliotecario	1	2
TP4	6	4
Horas cátedra	910,78	920,14



LEGISLACIÓN APLICABLE A LA LIQUIDACIÓN DE SUELDOS

DOCENTES DEL COLEGIO SECUNDARIO DE LA UNLPam

El procedimiento involucra normativa de distinto orden, tanto nacional, de negociación colectiva, como interna de la Universidad. En este sentido, por las distintas modificaciones introducidas, y la convivencia simultánea de diversa legislación, resulta conveniente destacar como se dio la evolución normativa, para una mejor comprensión sobre su aplicación, a las diferentes situaciones que se presentan.

La auditoría se limitó al personal docente preuniversitario, excluyendo al personal no docente que se desempeña en el Colegio de la UNLPam, es decir, que básicamente se analizó el nomenclador contemplado en el Convenio Colectivo de Trabajo y su correlación con los cargos previstos en el Reglamento Orgánico del Colegio.

a.- Evolución normativa interna de la UNLPam:

Se describe la evolución normativa reciente, no histórica, a partir del año 2000, debido a que las decisiones adoptadas por las áreas involucradas en la liquidación de haberes de la Universidad Nacional de La Pampa, tienen gran repercusión en la determinación y composición de los salarios básicos y, consecuentemente, sobre los adicionales y descuentos personales y patronales correspondientes.

El Consejo Superior de la UNLPam, mediante Resolución N.º 161 del año 2000, había aprobado el "Reglamento Orgánico del Colegio de la Universidad Nacional de La Pampa" (del siglo XXI) estableciendo la siguiente planta del personal docente preuniversitario:

CAPITULO III: DE LA PLANTA DOCENTE

Artículo 5º.- La planta docente del establecimiento podrá contar con los siguientes cargos docentes:

- a) Rector
- b) Vicerrector
- c) Coordinador de EGB3
- d) Coordinador del nivel de Educación Polimodal
- e) Secretario
- f) Prosecretario
- g) Asesor Pedagógico
- h) Psicopedagogo
- i) Profesor de tiempo completo TC
- j) Profesor de tiempo parcial TP1
- k) Profesor de tiempo parcial TP2
- l) Profesor de tiempo parcial TP3
- ll) Profesor de tiempo parcial TP4
- m) Profesor por horas-cátedra
- n) Ayudante del Departamento de Orientación
- n) Jefe de Preceptores
- o) Jefe de Auxiliares Docentes
- p) Auxiliar Docente
- q) Preceptor
- r) Bibliotecario
- s) Coordinador de Departamento de Materias Afines



Con posterioridad, en el año 2010 el Consejo Superior resuelve adecuar la estructura del Colegio de la UNLPam a los lineamientos de la Ley de Educación Nacional N° 26.206, disponiendo una serie de pautas y fechas para que el Colegio revise y adecue su Reglamento Orgánico a la nueva estructura educativa adoptada.

Finalmente, mediante Resolución CS N.º 114/2014, aprueba el nuevo y actualmente vigente, Reglamento Orgánico del Colegio de la UNLPam, que define:

La Estructura Orgánico Funcional:

DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL

ARTÍCULO 15°.- La Estructura Orgánico Funcional del Colegio está conformada por las Autoridades Superiores, la planta de docentes preuniversitarios/as y del personal no docente de la UNLPam.

Su organización es la siguiente:

- a) la conducción del Colegio es ejercida por el Rector/a y el Vicerrector/a,
- b) el área académica que tiene a su cargo las actividades académicas y de asesoramiento que le son propias,
- c) el área administrativa, que es transversal y atiende las cuestiones operativas de funcionamiento, procedimiento, mantenimiento, prestación de servicios y demás actividades afines,
- d) los Órganos Colegiados.

La Planta Docente Preuniversitaria:

4.2.1. DE LOS CARGOS DOCENTES PREUNIVERSARIOS/AS

ARTÍCULO 22°.- La planta de docentes preuniversitarios del Colegio, excluidos los de conducción, cuenta con los siguientes cargos:

- a) Secretario/a
- b) Prosecretario/a
- c) Coordinador/a de Ciclo
- d) Docente Preuniversitario/a
- e) Auxiliar Docente Preuniversitario/a
- f) Asesor/a Pedagógico/a
- g) Psicopedagogo/a
- h) Auxiliar del Departamento de Orientación
- i) Jefe/a de Preceptores
- j) Preceptor/a
- k) Jefe/a de Biblioteca
- l) Bibliotecario/a

Los cargos detallados no se encuentran en orden de jerarquía, la que está determinada en la Estructura Orgánico Funcional del Anexo II de la presente Resolución.

Y también, el Organigrama, que ya fue descrito anteriormente, cuando se hizo referencia a la Estructura del Colegio Secundario.

A los efectos salariales, además de tener en consideración las convenciones colectivas, sobre las cuales se ahondará en el punto siguiente, se dictaron diversos actos administrativos de relevancia, para determinar los salarios de los docentes preuniversitarios.

Por un lado, por Resolución CS 143/2007 se fijó el régimen salarial de las autoridades del Colegio de la Universidad Nacional de La Pampa (Rector, Vicerrector y Secretario). Posteriormente, los cargos de Rector y



Vicerrector del Colegio, quedaron formalmente incluidos en el Régimen Salarial de las Autoridades Superiores de la UNLPam, aprobado por Resolución CS 049/2010.

Actualmente, todas estas resoluciones fueron dejadas sin efecto por la Resolución CS 305/2011, que aprueba:

Art. 1 y Anexo I: El nuevo Régimen Salarial de las Autoridades Superiores de la Universidad Nacional de La Pampa.

Art. 6 y Anexo II: El nuevo Régimen Salarial de las Autoridades del Colegio de la UNLPam, expresadas en horas didácticas.

En este nuevo esquema, los cargos de Rector y Vicerrector, pueden optar por uno u otro régimen, mientras que el Secretario, no puede hacerlo y quedó sujeto al régimen específico.

Posteriormente, por Resolución CS 297/2014, se determinó que los incrementos salariales progresivos hasta alcanzar el total del veinticinco por ciento (25%), que se registren en concepto de Jerarquización Laboral conforme Artículo 42º del Convenio Colectivo de Trabajo de Docentes Universitarios, no serán considerados a los fines de efectuar el cálculo correspondiente al salario de las Autoridades de la UNLPam, en el marco de la Resolución Nº 305/2011 del Consejo Superior.

Para el resto de los cargos docentes preuniversitarios, oportunamente se había dictado la Resolución CS 122/2011, que adecuó las designaciones de dichos cargos, y aprobó su equiparación salarial al cargo de Rector del Colegio de la Universidad Nacional de La Pampa con 42 horas didácticas.

Art. Nº 5 Resolución 161-CS-00 Incisos	CARGOS	Equiparación salarial según índice del salario del Rector del Colegio de la UNLPam con 42 horas didácticas = 1
c) y d)	Coordinador	0,71
f)	Prosecretario	0,60
g)	Asesor Pedagógico	0,60
h)	Psicopedagogo	0,45
n)	Ayudante del Departamento de Orientación	Equivalente a 18 horas didácticas
ñ)	Jefe de Preceptores	0,40
o)	Jefe de Auxiliares Docentes	0,30
p)	Auxiliar Docente	Equivalente a 10 horas didácticas
q)	Preceptor	0,32
r)	Bibliotecario	0,33

b.- Normativa nacional y convenciones colectivas:

En paralelo, por la naturaleza pública y estatal de la Universidades Nacionales, independientemente de su potestad auto regulatoria, proveniente de la "autonomía universitaria", se aplicaban, en forma directa, supletoria o analógica, diversa normativa de orden nacional, o proveniente de las negociaciones paritarias de nivel nacional.

En el período bajo análisis, y hasta el 1 de julio del año 2015, constituyeron fuentes supletorias o analógicas del derecho, a los fines de resolver cuestiones no contempladas en las normas internas de la Universidad, el Estatuto del Personal Docente, cuyo último ordenamiento se produjo mediante la Ley 14.473, y el Régimen



Jurídico Básico de la Función Pública aprobado mediante Ley 22.140, posteriormente derogado por la Ley 25.164, que se constituyó en la ley marco de regulación de empleo público nacional.

Asimismo, mediante los mecanismos previstos en la legislación que rige las convenciones colectivas de trabajo para las Universidades Nacionales, Ley 24.447 (Art. 19, las Universidades Nacionales fijarán su régimen salarial y de administración de personal, a cuyo efecto asumirán la representación que corresponde al sector empleador en el desarrollo de las negociaciones colectivas. En el nivel general las Universidades Nacionales deberán unificar su representación), Leyes 24.185 (Convenios Colectivos para Trabajadores del Estado) y 23.929 (Negociaciones colectivas que se entablen entre el Estado y las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores docentes), y el Decreto 1007/1995 (Reglamentación de la negociación colectiva en las Universidades Nacionales contemplada en el art. 19 de la ley 24.447).

Concordantemente el Consejo Interuniversitario Nacional, dictó una serie de Acuerdos, a fin de posibilitar la unificación de la representación, que luego fueron ratificados por las Universidades Nacionales (con algunas excepciones), entre las adherentes se encuentra la UNLPam. Primeramente los Acuerdos Plenarios N° 182/95 y 718/09 establecieron los mecanismos y procedimientos para que las Instituciones Universitarias Nacionales unifiquen su personería, de modo de poder asumir la intervención que le confieran, y posteriormente, mediante el Acuerdo Plenario, N° 748/10, se aprobó el procedimiento general por el cual se regula la conformación de la voluntad y el funcionamiento de la representación unificada de la parte empleadora al que se ajustarán las Instituciones Universitarias Nacionales que hayan expresado positivamente su decisión de integrarla, y que regulará la negociación colectiva de nivel general.

Con lo cual, diversas cuestiones relacionadas con los docentes preuniversitarios, fueron reguladas mediante actas paritarias de nivel general, en especial las salariales y del nomenclador, atinentes a esta auditoría.

Finalmente, mediante el Decreto 1246/2015, se homologó el Convenio Colectivo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, conjuntamente con el Anexo de Docentes Preuniversitarios, concertado entre el CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (CIN), por el sector empleador y la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS (CONADU), la FEDERACION NACIONAL DE DOCENTES INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS (CONADU HISTORICA), la FEDERACION DE DOCENTES DE LAS UNIVERSIDADES (FEDUN), la UNION DOCENTES ARGENTINOS (UDA), la CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CTERA) y la ASOCIACION GREMIAL DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL (FAGDUT), por el sector gremial que representa al personal docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.

En el mencionado anexo se aprueba el nuevo nomenclador que incluye las categorías instituidas para el personal docente preuniversitario de las Instituciones Universitarias

- Rector/Director: Todos los niveles
- Vicerrector/Vicedirector: Todos los niveles
- Secretario: Todos los niveles
- Prosecretario: Todos los niveles
- Profesional de Equipo de Orientación: Todos los niveles
- Ayudante de Equipo de Orientación: Todos los niveles
- Asesor Pedagógico: Todos los niveles
- Jefe de Biblioteca: Todos los niveles
- Bibliotecario: Todos los niveles
- Regente: Todos los niveles
- Subregente: Todos los niveles



- Jefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Subjefe de Preceptores: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Preceptor: Nivel Secundario, Terciario o Superior
- Maestro Jardín Maternal: Nivel Inicial
- Maestro Jardín de Infantes: Nivel Inicial
- Maestro de espacios curriculares especiales: Nivel Inicial y Primario
- Maestro de Grado: Nivel Primario
- Jefe/Coordinador/Director de Departamento: Nivel Terciario, Secundario o Superior
- Profesor Horas Cátedra: Nivel Secundario
- Maestro- Coordinador: Nivel Secundario
- Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario
- Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento/Ayudante técnico de Trabajos Prácticos: Nivel Secundario
- Jefe General de Taller de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Jefe General de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Maestro de Enseñanza Práctica Jefe de Sección: Nivel Secundario
- Maestro de Enseñanza Práctica: Nivel Secundario
- Profesor Horas Cátedra: Nivel Terciario o Superior
- Jefe de Trabajos Prácticos: Nivel Terciario o Superior
- Ayudante de Clases Prácticas/Ayudante de Departamento: Nivel Terciario o Superior

A los efectos de su efectiva instrumentación en cada institución universitaria, el CCT contempla que:

- La aplicación del nomenclador no implicará la modificación de las condiciones laborales, ni de la carga horaria, ni reducción salarial alguna.
- Los cargos de autoridades: Rector, Vicerrector, Director y Vicedirector podrán seguir vinculados a los salarios para las autoridades universitarias, si así lo hubiere decidido la institución universitaria.
- A futuro, se deben abstener de crear denominaciones o categorías diferentes a las del nomenclador del CCT.

c.- Situación salarial de los docentes preuniversitarios de la UNLPam:

Ante el esquema normativo descrito en los puntos precedentes, a partir de la entrada en vigencia del CCT (2 de julio de 2015), hubiere sido conveniente que la Universidad dictase un acto institucional (paritaria de nivel particular o resolución del Consejo Superior) para su efectiva instrumentación y compatibilización con sus regímenes internos. Al no suceder, las decisiones en esta materia fueron adoptadas de hecho por la Dirección de Recursos Humanos, quedando el esquema salarial de la siguiente manera:

Rector y Vicerrector, hicieron uso de la opción por el Régimen Salarial de las Autoridades Superiores de la Universidad Nacional de La Pampa (Res CS 305/2011, Art. 1).



Secretario, se le liquida conforme el Régimen Salarial de las Autoridades del Colegio de la UNLPam, expresadas en horas didácticas (Res. CS 305/2011, Art. 6), no aplicando el CCT.

Prosecretario, Psicopedagogo y Jefe de Auxiliares Docentes, según el Régimen de Equiparación Salarial aprobado por la Resolución CS 122/2011.

Este régimen, tomó como base para el cálculo de equiparación, otorgándole el índice 1, al cargo de Rector del Colegio, que tiene una carga de 42 horas didácticas, y así fue estableciendo el resto de los índices, en un porcentaje de ese cargo. Cabe destacar que cada cargo involucrado tiene una diferente carga horaria, por lo cual al momento de producir la equiparación, primeramente era necesario determinar el valor hora para respetar los índices, algo que no sucedió, ni surge claramente de la resolución, con lo cual se equipararon directamente cargos con diferente carga horaria, generando serias distorsiones a la hora de la liquidación.

Cabe aclarar, que actualmente los cargos de Psicopedagogo y Jefe de Auxiliares Docentes están vacantes, persistiendo las distorsiones de los índices salariales en los cargos de Secretario y Prosecretario, cuyo valor hora reloj por comparativo, tomando la aplicación de la Resolución CS 122/2011, y del CCT y Actas Paritarias sería:

TABLA COMPARATIVA DE VALORES EXPRESADOS EN HORA RELOJ					
CARGO	(Hs Reloj – Hs Cátedra o Didácticas)		S/ RES CS 122/11	S/CCT	DIFERENCIA
Rector	(28	42)	1.050,24	1.278,19	-227,95
Secretario	(22	33)	949,03	757,46	191,57
Prosecretario	(22	33)	802,00	643,80	158,16

El resto de los cargos docentes preuniversitarios se liquidaron conforme el Nomenclador del CCT, pero con algunas interpretaciones particulares sobre su asimilación, ello así, en virtud de que RRHH manifestó no haber sido notificada del nuevo Reglamento Orgánico del Colegio (Res CS 114/2014), y continúa aplicando la estructura del anterior (Res. CS 161/2000).

Así, se detectaron las siguientes situaciones:

Profesor horas cátedra: corresponde tomar el valor hora determinado para este cargo en el nivel medio. El procedimiento de cálculo para determinar el valor hora, puede practicarse en horas reloj (así se encuentra expresado en pesos el valor hora de cada cargo de docente preuniversitario en el instructivo de pago de la SPU) o en horas cátedra (La UNLPam las denomina horas didácticas).

El Anexo I Docentes Preuniversitarios del CCT, en el Artículo 3 establece : “Duración referencial de la hora cátedra. La duración referencial establecida para la hora cátedra de nivel medio, terciario y/o superior será de 40 minutos. La equivalencia entre la hora reloj y la hora cátedra será de 1 hora cátedra = 0,6667 hora reloj; 1 hora reloj = 1,5 horas cátedra. La liquidación salarial deberá efectuarse siguiendo las cargas horarias establecidas en cada Institución Universitaria Nacional, abonándose las proporcionalidades que surjan”.

En este sentido, en el Artículo 4, dicha norma aprueba las categorías de docentes preuniversitarios, y fija el índice (por horas reloj) de equiparación salarial, donde el cargo de Profesor Horas Cátedra de Nivel Medio es 1, cuyo último valor hora reloj acordado mediante el Acta paritaria de Nivel General del 16/05/2016, aplicable a partir del mes de diciembre de 2016, asciende a \$946,80.



RRHH, únicamente en los casos de los Profesores horas Cátedra, liquida por hora didáctica (40 minutos), aplicando el índice antes señalado, que es coincidente con el de equiparación salarial (0,6667) previsto para el valor hora reloj del Maestro de Grado Nivel Primario (Diciembre 2016) \$631,22.

Coordinador Docente, Auxiliar Docente y Ayudante del Departamento de Orientación: se liquida con el mismo valor que para el Prof Horas Cátedra Nivel Medio, no existiendo un acto de equiparación a las categorías previstas en el Nomenclador del CCT, que difieren en denominación, excepto para el ayudante del equipo de orientación, que se encuentra expresamente contemplado.

Cabe aclarar que, conforme lo manifestado por las áreas involucradas del Colegio y RRHH, anteriormente a la entrada en vigencia del CCT, era usual determinar que los Coordinadores Docentes y los Auxiliares Docentes, desarrollaban sus actividades en horas cátedra o didácticas asimilables a los Profesores.

RRHH decidió, adoptar el mismo criterio con el Ayudante del Departamento de Orientación, porque no se realiza otra distinción en el esquema aprobado por Resolución C 122/2011. Además, para la equiparación del cargo de Auxiliar Docente, debería hacerse una interpretación según las funciones asignadas en el reglamento orgánico con las del CCT. Asimismo, las horas reloj están establecidas en el Reglamento Orgánico (6,40), y no 7, como informa RRHH. Si bien, este último punto no influiría en la liquidación de los haberes, porque se realiza sobre la base de las horas didácticas, que están bien reflejadas.

Asesor Pedagógico, Bibliotecario, Jefe de Preceptores y Preceptor: Se liquidan conforme su equivalente del CCT.

Coordinador de Ciclo: Se lo asimila al Coordinador del Nivel Terciario que informa la Secretaría de Políticas Universitarias en cada Instructivo que redacta respecto de los acuerdos salariales arribados en las actas paritarias de nivel general, cada año. Del análisis del Anexo del CCT destinado a los docentes preuniversitarios, los cargos de Jefe/Coordinador/Director de Departamento, los asimila para los niveles terciario, secundario o superior.

Sin perjuicio de ello, el Organigrama del Colegio (antes expuesto), prevé tres Coordinadores, dos en un mismo nivel jerárquico (Ciclo Básico y Ciclo Orientado), y luego, en una escala inferior, los de Departamento. Con lo cual, a fin de evitar interpretaciones, resultaría propicio el acto de la Universidad que defina la equiparación salarial en cada caso, respecto del nomenclador nacional.

Cargos docentes preuniversitarios TP4: De respetarse las adecuaciones previstas en la Resolución CS 122/2011, el valor hora de estos cargos, debiera surgir de la tarea que realizan o, en su defecto, del valor hora del Profesor Horas Cátedra de Nivel Medio. Sin embargo, el salario básico informado \$7.914,12, que arrojaría un valor hora reloj de \$989,26, no se ajusta a ninguna de las categorías previstas en el Nomenclador Nacional, ni guarda correlación con las equivalencias previstas en la mencionada resolución.



COLEGIO SECUNDARIO DE LA UNLPam
SALARIO, ADICIONALES, APORTES Y CONTRIBUCIONES

LIQUIDACIÓN DE HABERES – COLEGIO UNLPam			
AUTORIDADES SUPERIORES UNLPam			
CARGOS	NORMATIVA APLICABLE		
Rector	Resolución CS N.º 305/2011, Art. 1: Régimen Salarial de las Autoridades Superiores de la Universidad Nacional de La Pampa (Optaron por este régimen con dedicación exclusiva, conforme lo establecido en el Art. 7).		
Vicerrector			
SALARIO BRUTO			
CONCEPTO	COMPOSICIÓN	VALOR/ PORCENTAJE	OBSERVACIÓN
Salario Básico	Resolución CS N.º 305/2011, Art. 1: Profesor Titular c/Dedicación Exclusiva, con más un Sesenta y Cuatro por Ciento (64%). Resolución CS N.º 297/2014, Art. 1: No incluye el concepto de Jerarquización Laboral (Art. 42 CCT Docentes Universitarios).	24.122,37	Informado por RRHH. Existen diferencias con el compuesto por la UAI
Antigüedad	Resolución CS N.º 305/2011, Anexo I: Hasta 10 años de 11 a 19 años de 20 a 21 años de 22 a 23 años 24 o más años	70% 80% 100% 110% 120%	
Zona Patagónica	Resolución CS N.º 188/2004, aprueba Acta Paritaria de Nivel Particular (Docentes, No Docentes y Secretaría de Políticas Universitarias), es un adicional remunerativo y no bonificable.	30%	

APORTES			
Jubilación (Régimen general)	Ley 24.241 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), Art. 11 (Aportes)	11%	
Jubilación (Régimen especial)	Ley 24.016, régimen especial de jubilaciones y pensiones para el personal docente al que se refiere la Ley N.º 14.473 (Estatuto del Docente), e incluye a los preuniversitarios. Decreto 137/2005: Crea el suplemento "Régimen Especial para Docentes", a fin de abonar a sus beneficiarios la diferencia entre el monto del haber otorgado en el marco de la Ley N.º 24.241 y sus modificatorias y el porcentaje establecido en el artículo 4º de la Ley N.º 24.016.	2%	
INSSJP	Ley 19.032, regula el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, más conocido como PAMI –Programa de Asistencia Médica Integral. Aportes: Art. 8, inc. d).	3%	
Obra Social	Ley 24.741, Obras Sociales Universitarias. La UNLPam no la constituyó y suscribió convenio con el SEMPRES, incorporando al personal como adherentes. El monto mínimo de aportes desde febrero de 2017, surge de aplicar el porcentaje sobre \$8.940,39.	3,5% +1% c/hijo +6% c/hijo mayor de 21 o 25 años +1% cónyuge no aportante 6% cónyuge	Se aplicó diferente tope mínimo en febrero.



		aportante o \$312,91 (Mínimo)	
	Ley 23.660, Obras Sociales Sindicales, para los trabajadores que optaron por este régimen, Art. 16, inc. b).	3%	
CCSS	Res. R 600/1979, Estatuto Caja Complementaria de Seguridad Social-UNLPam. Res CA 26/2015	2% + \$15	
Cuota Sindical	Ley 23.551, Asociaciones Sindicales, Art. 37, inc. a). CCT (Decreto 1246/2015), Art. 66. Estatuto ADU (Asociación de Docentes Universitarios), Art. 5 y 29, inc. e).	1%	
CONTRIBUCIONES			
Jubilación	Ley 24.241 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), Art. 11: la contribución a cargo de los empleadores del dieciséis por ciento (16 %). Decreto 1571/2010 Instituciones Universitarias Nacionales. Reducción de Alícuota para las contribuciones patronales. Se fija una alícuota reducida del DIEZ CON DIECISIETE POR CIENTO (10,17%), para la determinación y el pago de las contribuciones patronales (SIJP y INSSJP).	8,67%	
INSSJP. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados , más conocido como PAMI –Programa de Asistencia Médica Integral	Ley 19.032, Art. 8, inc. e): La contribución de los empleadores comprendidos en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones, consistente en el dos por ciento (2%) de las remuneraciones que deban abonar a sus trabajadores. Decreto 1571/2010 Instituciones Universitarias Nacionales. Reducción de Alícuota para las contribuciones patronales. Se fija una alícuota reducida del DIEZ CON DIECISIETE POR CIENTO (10,17%), para la determinación y el pago de las contribuciones patronales (SIJP y INSSJP).	1,5%	
Obra Social	Ley 24.741, Obras Sociales Universitarias. La UNLPam no la constituyó y suscribió convenio con el SEMPRES, incorporando al personal como adherentes. El monto mínimo de contribuciones desde febrero de 2017, surge de aplicar el porcentaje sobre \$8.940,39.	4,5% o \$402,32 (Mínimo)	Se aplicó diferente tope mínimo en febrero.
	Ley 23.660, Obras Sociales Sindicales, para los trabajadores que optaron por este régimen, Art. 16, inc a), según modificación Ley 25.565; Art. 80.	6%	

LIQUIDACIÓN DE HABERES – COLEGIO UNLPam	
DOCENTES PREUNIVERSITARIOS UNLPam	
CARGOS	NORMATIVA APLICABLE
Secretario	Resolución CS N.º 305/2011, Art. 6: Régimen Salarial de las Autoridades del Colegio de la UNLPam, expresadas en horas didácticas, (A pesar de estar en vigencia el CCT, RRHH sigue aplicando este régimen anterior a los cargos cuyo salario es más benéfico).
Prosecretario	
Psicopedagogo	
Jefe de Auxiliares Docentes	Resolución CS N.º 122/2011, Art. 1 y Anexo I, y Art. 2 y Anexo II: Adecuó las designaciones de los cargos del Colegio, y aprobó su equiparación salarial al cargo de Rector del Colegio de la Universidad Nacional de La Pampa con 42 horas didácticas (A pesar de estar en vigencia el CCT, RRHH sigue aplicando este régimen anterior a los cargos cuyo salario es más benéfico).
Coordinar de Ciclo	CCT (Decreto 1246/2015) con Anexo Docentes Preuniversitarios.
Coordinador Docente	Acta Paritaria de Nivel General del 19/05/2016, fija los salarios actuales (a marzo 2017). Instructivo del 23/05/2016 para la liquidación de los salarios del personal docente de la Universidades Nacionales de la Secretaría de Políticas Universitarias.
Asesor Pedagógico	
Ayudante Departamento de Orientación	
Bibliotecario	
Jefe de Preceptores	



Preceptor			
Profesores Horas Cátedra			
Profesor TP 4			
Auxiliares Docentes			
SALARIO BRUTO			
CONCEPTO	COMPOSICIÓN	VALOR/PORCENT AJE	OBSERVACIÓN
Salario Básico	Secretario Resolución CS N.º 305/2011, Art. 6: Profesor Titular c/Dedicación Exclusiva, con más un Quince por Ciento (15%). Resolución CS N.º 297/2014, Art. 1: No incluye el concepto de Jerarquización Laboral (Art. 42 CCT Docentes Universitarios).	0,71	RRHH informa como índice 1) \$ 29.406,61. Existen diferencias con el compuesto por la UAI. Además, se calcula sobre el cargo y no sobre el valor hora generando distorsiones salariales.
	Prosecretario Ídem Secretario, y Resolución CS N.º 122/2011, Anexo II, que establece el índice de equiparación.	0,60	
	Psicopedagogo Ídem Prosecretario Este cargo se encuentra vacante	0,45	
	Jefe de Auxiliares Docentes Ídem Prosecretario Este cargo se encuentra vacante	0,30	
	Coordinador de Ciclo Asesor Pedagógico Jefe de Preceptores Preceptor Bibliotecario Se liquidan conforme el CCT y el Nomenclador de Docentes Preuniversitarios, se consigna el valor hora reloj de cada cargo, vigente a marzo de 2017.	\$994,12 \$794,89 \$545,36 \$454,47 \$454,47	
	Profesor Horas Cátedra, Coordinador Docente, Auxiliares Docentes y Ayudante Departamento de Orientación.	\$946,80	Se liquida a todos con el valor hora reloj del Profesor Horas Cátedra de nivel medio..
	Profesor TP4: Si bien no está contemplado en el Nomenclador, debería asimilarse al valor hora del Profesor Hora Cátedra de Nivel Medio.	\$989,26	El valor hora reloj no coincide con ninguno del Nomenclador.
Antigüedad	CCT (Decreto 1246/2015), Art. 36: 1 año de 2 a 4 años de 5 a 6 años de 7 a 9 años de 10 a 11 años de 12 a 14 años de 15 a 16 años de 17 a 19 años de 20 a 21 años de 22 a 23 años 24 o más años	10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 100% 110% 120%	Se detectaron casos con un (1) año de antigüedad se les abona el 20%.
Zona Patagónica	Resolución CS N.º 188/2004, aprueba Acta Paritaria de Nivel Particular	30%	



	(Docentes, No Docentes y Secretaría de Políticas Universitarias), es un adicional remunerativo y no bonificable.		
FONID	Ley 25.053, Fondo Nacional de Incentivo Docente . Decreto Reglamentario 878/1999, Art. 13: La asignación especial en ningún caso tendrá carácter de normal y habitual ni poseerá regularidad ni permanencia, tratándose de un incentivo a percibir sólo en los casos en que exista disponibilidad de recursos en el Fondo. Esta asignación especial tendrá carácter remunerativo y será no bonificable. Resolución 102/1999 C.F.C.Y E: Criterios de asignación. Resolución 111/1999 C.F.C.Y E: Criterios de distribución. Resolución 122/1999 C.F.C.Y E: Pautas. Resolución 136/2000 C.F.C.Y E: Pautas. Resolución 111 /1999 C.F.C.Y E. Acta Paritaria de Nivel General del 19/05/2016, fija los valores actuales.	\$1.210 (Por cargo) \$80,66 (Valor hora)	Cargo testigo: Maestro de Grado Primario, 15 horas cátedra. La UAI se limitó a verificar los aportes a la obra social sindical y la cuota sindical.
APORTES			
Jubilación (Régimen general)	Ley 24.241 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), Art. 11 (Aportes).	11%	
Jubilación (Régimen especial)	Ley 24.016, régimen especial de jubilaciones y pensiones para el personal docente al que se refiere la Ley N° 14.473 (Estatuto del Docente), e incluye a los preuniversitarios. Decreto 137/2005: Crea el suplemento "Régimen Especial para Docentes", a fin de abonar a sus beneficiarios la diferencia entre el monto del haber otorgado en el marco de la Ley N° 24.241 y sus modificatorias y el porcentaje establecido en el artículo 4º de la Ley N° 24.016.	2%	
INSSJP	Ley 19.032, regula el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados , más conocido como PAMI –Programa de Asistencia Médica Integral. Aportes: Art. 8, inc. d).	3%	
Obra Social	Ley 24.741, Obras Sociales Universitarias. La UNLPam no la constituyó y suscribió convenio con el SEMPRE, incorporando al personal como adherentes. El monto mínimo de aportes desde febrero de 2017, surge de aplicar el porcentaje sobre \$8.940,39.	3,5% +1% c/hijo +6% c/hijo mayor de 21 o 25 años +1% cónyuge no aportante 6% cónyuge aportante o \$312,91 (Mínimo)	Se aplicó diferente tope mínimo en febrero.
	Ley 23.660, Obras Sociales Sindicales, para los trabajadores que optaron por este régimen, Art. 16, inc. b).	3%	
CCSS	Res. R 600/1979, Estatuto Caja Complementaria de Seguridad Social - UNLPam. . Res CA 26/2015	2% + \$15	
Cuota Sindical	Ley 23.551, Asociaciones Sindicales, Art. 37, inc. a). CCT (Decreto 1246/2015), Art. 66. Estatuto ADU (Asociación de Docentes Universitarios), Art. 5 y 29, inc. e).	1%	
FONID	Ley 25.053, Fondo Nacional de Incentivo Docente . Decreto Reglamentario 878/1999, Art. 13: Está sujeta únicamente a los aportes y contribuciones con destino a la obra social sindical y cuota sindical.	3% (Obra Social sindical) 1% (Cuota Sindical)	No practicó el descuento en los casos de opción por Obra Social Sindical.
CONTRIBUCIONES			
Jubilación	Ley 24.241 Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), Art. 11: la contribución a cargo de los empleadores del dieciséis por ciento (16 %). Decreto 1571/2010 Instituciones Universitarias Nacionales. Reducción de	8,67%	



		Alícuota para las contribuciones patronales. Se fija una alícuota reducida del DIEZ CON DIECISIETE POR CIENTO (10,17%), para la determinación y el pago de las contribuciones patronales (SIJP y INSSJP).		
INSSJP. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, más conocido como PAMI –Programa de Asistencia Médica Integral		Ley 19.032, Art. 8, inc. e): La contribución de los empleadores comprendidos en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones, consistente en el dos por ciento (2%) de las remuneraciones que deban abonar a sus trabajadores. Decreto 1571/2010 Instituciones Universitarias Nacionales. Reducción de Alícuota para las contribuciones patronales. Se fija una alícuota reducida del DIEZ CON DIECISIETE POR CIENTO (10,17%), para la determinación y el pago de las contribuciones patronales (SIJP y INSSJP).	1,5%	
Obra Social		Ley 24.741, Obras Sociales Universitarias. La UNLPam no la constituyó y suscribió convenio con el SEMPRES, incorporando al personal como adherentes. El monto mínimo de contribuciones desde febrero de 2017, surge de aplicar el porcentaje sobre \$8.940,39.	4,5% o \$402,32 (Mínimo)	Se aplicó diferente tope mínimo en febrero.
		Ley 23.660, Obras Sociales Sindicales, para los trabajadores que optaron por este régimen, Art. 16, inc a), según modificación Ley 25.565; Art. 80.	6%	

COLEGIO SECUNDARIO DE LA UNLPam

MUESTREO DE DOCENTES DEL MES DE FEBRERO Y MARZO 2017

CONTROL DE SUELDOS LIQUIDADOS Y PAGADOS

Categoría		Legajo seleccionado					
Código	Descripción						
RECS	Rector Colegio Sec.	2210					
VRCS	Vice Rector Col.Sec.	3862					
SECC	Secretario Col.Sec.	2798					
PRTC	Prosecret. Col. Sec	2340					
COOR	Coordinador Colegio	3655					
PRCP	Preceptor Col. Sec.	3174	5210	5203			
PTP4	P.T.P. IV Col.Sec.	4052	2462				
AUXD	Auxiliar Docente	4989	3515				
AY11	Ayudante de 1ra.	5115					
PHCA	Prf.Horas Cat. Col.	5421	5658	5727	5645	4926	1675
		4223	4176	5424	5659	5234	5205
ASPG	As. Pedagógico Col.	4913					
BIBL	Bibliotecario	5444					

La tarea fue realizada entre los días 9 de mayo y el 8 de junio del año 2017.



5.- MARCO DE REFERENCIA:

Las áreas donde se realizan las tareas, a los efectos del control de la liquidación de sueldos, son: Secretaría Económico Administrativa del Rectorado, Dirección General Económico Administrativa, Dirección de Recursos Humanos.

La mencionada Secretaria, está a cargo de un Secretario de Rectorado y posee Organigrama, Manual de Misiones y Funciones según Res. del C.S. N° 220/07.

El Colegio Secundario de la UNLPam tiene su Reglamento Orgánico aprobado por Res. 114/2014 del CS y su estructura de planta del personal reformulada que constan como Anexos I y II de la Res. 68/2016 de ese mismo organismo.

Marco Normativo:

La Constitución de La Nación Argentina, legisla en su artículo 75, las atribuciones del Congreso, destacándose su inciso 19, que establece la sanción de leyes de organización y de base de la Educación y que debe garantizar los principios de gratuidad y equidad de la Educación Pública Estatal y la autonomía y autarquía de las Universidades Nacionales.

La ley de Educación Superior N° 24.521, establece las funciones y atribuciones de las Universidades, en varios artículos, destacándose el art. 29, entre otros, donde se legisla, que las Universidades Nacionales, tendrán autonomía académica e institucional y que comprende las siguientes atribuciones:

- a) Dictar y reformar sus estatutos,
- b) Administrar sus bienes y recursos,
- c) Establecer el régimen de acceso, permanencia, promoción del personal docente y no docente,
- d) Designar y remover el personal.

El artículo 34 establece que las Universidades deben establecer sus pautas económicas financieras.

Las Universidades Nacionales tienen autarquía económica-financiera y por ello deberán aprobar su presupuesto, Art. 59, inciso a) de la norma mencionada y en el inciso b) fijar su régimen salarial y de administración del personal.

El Estatuto de la Universidad Nacional de La Pampa legisla en el Título IV sobre Patrimonio, Recursos y Gastos. El Consejo Superior debe sancionar y reajustar el Presupuesto anual.

En el art. 89 del Estatuto establece las funciones del Consejo Superior y entre ellas en el inciso s) legisla sobre la aprobación del presupuesto anual, aprobación de las cuentas presentadas por el Rector y el inciso u) bis establece la facultad de fijar, el régimen salarial.



6.- OBSERVACIONES, OPINIÓN DEL AUDITADO Y RECOMENDACIONES:

Observaciones:

6.1 Multiplicidad de normativa y criterios de liquidación

La normativa vigente en materia salarial para el nivel pre-universitario de la UNLPam, tal cual se describe en el acápite de Legislación aplicable muestra la evolución de las categorías de docentes preuniversitario y su correspondiente escala salarial, y la convivencia con las regulaciones provenientes del ámbito convencional, primeramente con las paritarias nacionales de nivel general, hasta llegar a un convenio colectivo de trabajo para docentes preuniversitarios de todas las Instituciones Universitarias Nacionales homologado por decreto PEN 1246/2015. Asimismo, la Universidad hizo su propio trabajo interno y consolidó la normativa regulatoria en la aprobación del nuevo Reglamento Orgánico del Colegio de la UNLPam por resolución 114/14 del Consejo Superior y por resolución 018/16, de ese mismo órgano, se aprobó la reestructura de la planta del personal del Colegio.

Todas estas medidas dieron luz y mayor claridad de la legislación vigente y aplicable, pero en la práctica, al no haber sido compatibilizadas por un acto institucional de la UNLPam, se utilizan distintas alternativas y combinaciones normativas, para la liquidación de haberes de los distintos cargos y funciones del Colegio, a saber:

- Funciones que se pagan de acuerdo al CCT.
- Funciones que se pagan de acuerdo al régimen salarial de autoridades del colegio de la UNLPam (RES CS 305/2011, art 6).
- Funciones que se pagan de acuerdo al Régimen de Equiparación Salarial aprobado por la RES CS 122/2011, Anexo II. Cabe aclarar, que este régimen equipara categorías con diferente carga horaria, generando distorsiones en comparación con el CCT.
- Rector y Vicerrector del Colegio, que tenían la facultad y la ejercieron de que se les liquidara por el régimen de Autoridades Superiores de la UNLPam (RES CS 305/2011, art. 1).

Si bien se ha ido mejorando en la unificación y convergencia de la normativa, el escenario actual recién descripto complejiza la tarea de la Dirección de Recursos Humanos, atento que no es sencilla la aplicación práctica de la normativa salarial.

El riesgo de esta observación es alto.

6.2 Falta de comunicación de resoluciones relevantes al sector

Se encontró normativa relevante que, si bien fue comunicada al área superior (Secretaría Económico Administrativa), no fue notificada a la Dirección de Recursos Humanos, como por ejemplo la RES CS 114/14 de creación del Reglamento Orgánico del Colegio de la UNLPam.

El riesgo de esta observación es alto.



6.3 Se encontraron inconsistencias en la liquidación de haberes de los periodos auditados, concentrados en los siguientes vectores centrales:

6.3.1 Diferencias en la determinación del haber básico.

- Sueldo básico Rector y Vicerrector: Estos funcionarios optaron por el régimen de Autoridades Superiores. En este régimen, resuelto en RES CS 305/2011 se tomó como base el Salario Básico del Profesor Titular Exclusivo con más un 64%, concepto que se va actualizando periódicamente en sucesivas paritarias, pero en el caso de la UNLPam en forma parcial, atento que por resolución no tiene en cuenta el concepto Jerarquización, pero si incluye la recomposición del nomenclador (no ha sido excluida expresamente) lo que dificulta de sobre manera su cotejo las Actas Paritarias y con los respectivos instructivos de aplicación que emite la Secretaria de Políticas Universitarias y obliga a la Dirección de Recursos Humanos a llevar algoritmos de actualización paralelos para su actualización que desde el año 2014 a la fecha han tenido diferencias mínimas de actualización y algunas diferencias de criterios. Es dable destacar, que como los parámetros actuales de liquidación son la base de cálculo para futuras actualizaciones esto conlleva a que las diferencias actuales se potencien en valores absolutos ante futuras paritarias salariales. Este concepto influye en la liquidación de los salarios de todas las Autoridades Superiores de la UNLPam.
- Determinación del sueldo básico Rector del Colegio expresado en horas didácticas, como índice 1, para la aplicación de los índices salariales contemplados para el Secretario del Colegio, RES CS 305/2011, Anexo II, y los cargos contemplados en la Res 122/2011. Se adoptó un criterio diferente respecto del salario del Profesor Titular con dedicación exclusiva, previsto en el punto anterior, que difiere también del contemplado en las actas paritarias nacionales e instructivo de la SPU, que arroja diferencias mínimas o sustantivas, según el criterio que se adopte, motivado en la obligación de la Dirección de Recursos Humanos de llevar los algoritmos de actualización mencionados en el punto anterior. Cabe destacar, que esto se correlaciona también con la ausencia de un acto institucional de la Universidad que compatibilice el Régimen de la RES CS 122/2011 con el CCT.
- Coordinador Docente, Auxiliar Docente y Ayudante del Departamento de Orientación: se liquida con el mismo valor que para el Prof Horas Cátedra Nivel Medio, no existiendo un acto de equiparación a las categorías previstas en el Nomenclador del CCT, que difieren en denominación, excepto para el ayudante del equipo de orientación, que se encuentra expresamente contemplado. Cabe aclarar que, conforme lo manifestado por las áreas involucradas del Colegio y RRHH, anteriormente a la entrada en vigencia del CCT, era usual determinar que los Coordinadores Docentes y los Auxiliares Docentes, desarrollaban sus actividades en horas cátedra o didácticas asimilables a los Profesores.
- Cargos docentes preuniversitarios TP4: De respetarse las adecuaciones previstas en la Resolución CS 122/2011, el valor hora de estos cargos, debiera surgir de la tarea que realizan o, en su defecto, del valor hora del Profesor Horas Cátedra de Nivel Medio. Sin embargo, el valor informado no se ajusta a ninguna de las categorías previstas en el Nomenclador Nacional, ni guarda correlación con las equivalencias previstas en la mencionada resolución.

El riesgo de esta observación es medio.



6.3.2 Ausencia de liquidación de algunos descuentos salariales.

Al momento de la reconstrucción de la liquidación de haberes que determina el sueldo neto del agente, se observaron las siguientes inconsistencias menores en la muestra analizada:

- No se verifica el aporte jubilatorio docente especial previsto en el Dto. PEN 137/2005 en varios casos de la muestra.
- En el mes de febrero, se aplicó un tope mínimo salarial para la determinación del aporte a la obra social SEMPRES, diferente del informado. Cabe aclarar, que esta inconsistencia no es atribuible a la Dirección De Recursos Humanos, atento que está acreditado que el SEMPRES informa diferida y tardíamente esta situación.
- No se verificó la aplicación del descuento de obra social sindical sobre el concepto FONID.

El riesgo de esta observación es medio.

6.3.3 Diferencias en el cálculo para la determinación de adicionales, aportes, contribuciones y exceso de tope de carga horaria convencional de la liquidación.

- Se liquida adicional por título de posgrado, limitado al personal docente universitario y preuniversitario, a personal comprendido en el régimen de Autoridades Superiores.
- Cálculo de antigüedad. A los agentes docentes preuniversitarios cuya antigüedad es de un año se le liquida un adicional por del 20 %, que según la normativa vigente es del 10 %.
- Existencia de personal que supera la carga horaria máxima, prevista para los docentes universitarios y preuniversitarios, de 50 hs. semanales, establecida en el Convenio Colectivo de Trabajo (Art. 31).

El riesgo de esta observación es medio.

6.4 Utilización de códigos de descuento sin acto administrativo institucional

En la mayoría de los recibos sujetos a la muestra se observa el descuento del concepto Donación bajo el código D382 que corresponde a una ayuda para una compañera del Colegio. Si bien la Dirección de Recursos Humanos tuvo las previsiones necesarias de solicitud de autorización del descuento vía nota firmada con certificación de firma por parte de escribano de cada aportante, no se cuenta con autorización institucional para realizar tal operación. Si bien es un fin loable fundado en la solidaridad, es necesario contar formalmente con el aval institucional para utilizar el proceso de liquidación de haberes de la Universidad como mecanismo recaudador para terceros.

El riesgo de esta observación es medio.



6.5 Limitaciones en el uso del sistema de liquidación SIU Mapuche

6.5.1 Determinación de fórmulas

La rigidez del sistema de liquidación de haberes obliga a la Dirección de Recursos Humanos a requerir ayuda periódica a la Dirección de Tecnologías de Información para la implementación de modificaciones en las fórmulas y algoritmos en la liquidación de haberes.

6.5.2 Segregación de los agentes pertenecientes al Colegio del resto de la Facultad de Ciencias Humanas

El sistema está codificado a nivel de Facultad, lo que implica que para conocer el universo de la población de los agentes del Colegio Secundario, se debe listar la Facultad de Ciencias Humanas y de ahí la selección manual de los mismos.

El riesgo de esta observación es bajo.

Opinión del Auditado:

Se aceptan las recomendaciones efectuadas. Se verificará si las observaciones realizadas son correctas y se realizará la corrección en un plazo no mayor a 60 días.

Recomendaciones:

- **UNIFICACIÓN Y COMPATIBILIZACIÓN DE LA NORMATIVA:** como se describiera precedentemente, se avanzó mucho en la unificación de la normativa aplicable a nivel nacional para el tratamiento del ciclo preuniversitario llegando a la consagración de un convenio colectivo de trabajo, e internamente la UNLPam estableció el Reglamento Orgánico del Colegio y reestructuró la planta del personal. No obstante, subsisten resoluciones internas que se superponen y contradicen con el CCT, en aspectos salariales, generando tratamientos distorsivos respecto de categorías que están contempladas en ambas normas y de otras que carecen de su correlativa, y es necesario definir. Si bien el propio CCT deja a criterio de las UUNN algunas cuestiones muy puntuales, ES RECOMENDABLE, el dictado de un acto institucional de instrumentación, unificación y compatibilización de dichas normas, mediante la intervención del órgano competente (Consejo Superior o Comisión Paritaria de Nivel Particular), que arroje precisiones respecto del accionar de las distintas áreas de la Universidad que intervienen en su aplicación, en especial RRHH, en la sensible tarea de liquidar los haberes del personal de la UNLPam.
- **CONVERGENCIA CONCEPTUAL DEL CONCEPTO REMUNERACIÓN POR FUNCIÓN:** sistemáticamente el espíritu normativo de la UNLPam respecto al tratamiento de la remuneración a las distintos cargos y funciones jerárquicas del colegio fue tomar el mismo valor hora testigo y compensar la mayor responsabilidad con mayor asignación horaria. Esta situación fue superada por el CCT, que define las categorías, índices y responsabilidades de todos los cargos contemplados en el Nomenclador. Por otro lado, el propio Reglamento Orgánico, establece diferentes funciones y responsabilidades y, además, un organigrama específico. Ligado con lo expresado en el punto precedente, es necesario definir con precisión si dichas categorías docentes, algunas de las cuales no tienen su correlatividad en el CCT, implican la misma o mayor remuneración, acorde al nivel jerárquico asignado en el colegio de la UNLPam.

Definir esta situación, arrojaría claridad a la Dirección de Recursos Humanos, simplificaría el tratamiento de las liquidaciones y para los agentes del colegio la comprensión de su haber remunerativo. Asimismo,



permitiría una mayor justicia distributiva ante las distintas funciones y responsabilidades que implican las diversas escalas jerárquicas organizacionales del Colegio.

7.- CONCLUSIONES:

De acuerdo a las respuestas de los Funcionarios responsables de la Secretaria Económica Administrativa del Rectorado de la Universidad Nacional de La Pampa, de la Dirección de Recursos Humanos, del Decano de la Facultad de Ciencias Humanas y el Rectorado del Colegio de la Universidad; y a los elementos que me fueron aportados y que tuve a la vista, en función del alcance, tarea, hallazgos y recomendaciones realizadas y con las limitaciones del tiempo y personal utilizado para la realización de las tareas se puede exponer:

- Existe un área de Recursos Humanos que realiza, las funciones correspondientes a designación, liquidación de sueldos, control, certificaciones, concursos y demás tareas administrativas relacionadas con lo relativo a determinación y liquidación de sueldos, de Docentes del Secundario y se realizan los controles y procedimientos de la liquidación y registración, según el sistema computarizado denominado SIU-MAPUCHE.
- Las liquidaciones de Haberes, del personal docente del Secundario de la UNLPam, es realizada en función de un compendio y multiplicidad de normas legales antes expuestas, que si bien se van unificando a nivel nacional e interno todavía generan diversidad de criterios y aplicaciones según la función desempeñada que pueden llevar a errores de interpretación y aplicación, así como desigualdades escalafonarias ante distintos criterios de aplicación. No obstante, las salvedades recién expuestas, son razonablemente calculados y pagados según la muestra seleccionada, registrada en el libro de sueldos, que coincide con los recibos de los mismos.
- El control interno a los efectos de garantizar una fluida comunicación e interacción de las distintas áreas de la Universidad, Facultad y Colegio, involucradas en el proceso de liquidación de haberes del personal del Colegio es débil. Esta debilidad en los controles está directamente relacionada con la falta de personal informada por el área, que en la práctica maneja un porcentaje muy relevante del presupuesto.

El presente Informe de Auditoría forma parte del Proyecto de Auditoría N° 4.- y 5.1.0. SISIO WEB II, Recursos Humanos, del Planeamiento 2017, de la Unidad de Auditoría Interna de la Universidad Nacional de La Pampa.

8.- LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN:

Santa Rosa, La Pampa a los doce días del mes de junio de 2017.

9.- N° DE INFORME:

INFORME 04-2017

FOJAS: 28 (veintiocho)

10.- DOCUMENTACION QUE SE ACOMPAÑA:



No se agrega.

11.- ANEXOS:

ANEXO I.- S/PLAN DE ACCION PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

ANEXO II. – SEGUIMIENTO DE OBSERVACIONES DEL CICLO ANTERIOR DE AUDITORIA. INFORME 4/2012 (Colegio Secundario) y siguientes de Recursos Humanos relacionadas al presente trabajo.



ANEXO I - INFORME DE AUDITORIA 04-2017

PLAN DE ACCION DE CORRECCION DE OBSERVACIONES

Las observaciones y recomendaciones plasmadas en el Informe 04-2017 S/Recursos Humanos Colegio UNLPam, afectan a diversos sectores de la UNLPam, se establece un Plan de acción para cada área, a efecto de programar las correcciones.

En función de las recomendaciones realizadas, se establece el siguiente plan de remediación para:

1. La **Secretaría Económico Administrativa**

En forma inmediata realizar la revisión de las diferencias salariales detectadas, a los efectos de verificar y regularizar las inconsistencias detectadas en la liquidación de haberes del Colegio Secundario, dentro de los próximos 60 días.

2. La **Facultad de Ciencias Humanas y Colegio UNLPam**

Asumir el compromiso a mediano plazo de realizar una nueva revisión integral de la normativa inherente a la pauta salarial de los agentes del colegio secundario UNLPam a los efectos de tratar de arribar a una escala y normativa única y común a todas las funciones vigentes en el organigrama.

Santa Rosa La Pampa, a los doce días del mes de Junio de 2017.



ANEXO II

Seguimiento de observaciones

Observaciones Informe Auditoria 04/2012 (Colegio Secundario)

6.1. De la comparación de la estructura verificada y existente al mes de Abril 2012, se puede observar que no se condice con la expuesta en el Presupuesto 2012, Res. del CS 096/12. Si bien el art. 5 de la mencionada resolución fija los cargos como marco de referencia, debería tomarse como marco, la Estructura ya aprobada por el mismo CS a la fecha de Presupuesto 2012.

Las causas de los actos, que generaron las observaciones realizadas son, aparentemente un error de transcripción de la estructura del Colegio en el Presupuesto. En cuanto a los efectos potenciales es de destacar, que si bien no hay perjuicio ni hubo liquidaciones de cargos sin realizar durante el ejercicio, se debería cumplir con las normas legales y evitar comparaciones erróneas que pudieran surgir. El impacto es bajo.

SITUACION ACTUAL:

Se cumplió con la recomendación del informe 04/2012 de realizar un nuevo cuadro de la Estructura del Colegio Secundario y la reestructuración de la planta de personal. La Universidad consolidó la normativa regulatoria en la creación del Reglamento Orgánico del Colegio de la UNLPam por resolución 114/14 del Consejo Superior y por resolución 018/16 de ese mismo órgano se aprobó la reestructura de la planta del personal del Colegio.

Se informan a continuación el estado del historial de observaciones pertinentes al área de Recursos Humanos y relativas al presente trabajo de auditoría:



N° SISO	N° Informe	Año Emis	Inf	Nro Obs	Observación	Recomendación	Acción encarada	Fecha de estado	Situación actual
5	15/06	2006	Recursos Humanos	1	Los legajos de personal no tienen la documentación respaldatoria y no tienen todos los datos pasados al registro que posee cada legajo. De la verificación de los legajos de personal se ha detectado en algunos, que faltan, constancia de CUIL, Constancias de Títulos, Resoluciones de Designación, Resoluciones de Adicionales. En algunas Fichas donde se resumen los datos del No-docente, faltan asentar datos como designaciones y adicionales.	Corregir y poner al día todo lo relativo a legajo único de personal y otras tareas de administración y control. Luego de determinar las funciones y acciones del sector, al sancionarse organigrama y trabajando a los efectos de funciones, debería reforzarse la Dirección de Recursos Humanos con personal idóneo y <u>equipamiento para el desarrollo normal de todas las</u>	Según información de la Dirección de Recursos Humanos se sigue su regularización.	may-17	En estado de regularización
5	05/08	2008	Recursos Humanos	3	No hay Manuales de Procedimiento y cursogramas para los principales actos de la Dirección de Recursos Humanos.	Sancionar Manual de Procedimientos de los principales actos administrativos de la Dirección de Recursos Humanos a los efectos de calificar las responsabilidades de cada uno de los actores	Según información de la Dirección de Recursos Humanos se sigue trabajando a los efectos de su regularización.	may-17	En estado de regularización
5	04/10	2010	Recursos Humanos	1	Del cruzamiento de datos con la Obra Social de la Universidad Nacional de La Pampa, SEMPRES, se ha detectado, algunas inconsistencias relacionadas con aplicaciones de la normativa, como es el mínimo a descontar en determinados casos, al personal de la Universidad, algunas diferencias de liquidaciones y pagos realizados, estando esta situación en conocimiento de la Universidad y según la manifestación de la Gerencia del SEMPRES y de la DGEA y de la Dirección de RRHH de la UNLPam. Esta situación se ha corregido en los últimos meses, no obstante ello, debería verificarse y consensuarse las posibles diferencias entre las liquidaciones y pagos de los	A los efectos de determinar si las posibles diferencias de aplicación del convenio y de los pagos realizados por la Universidad son correctas, sería conveniente realizar una reunión entre responsables de la obra social y de la Universidad y verificar las diferencias y consensuar los criterios de aplicación del convenio para aquellos casos que son controvertidos.	Según información de la Dirección de Recursos Humanos se sigue trabajando a los efectos de su regularización.	may-17	En estado de regularización
5	04/13	2013	Recursos Humanos	1	No se aplica un criterio uniforme, en la liquidación de las alícuotas diferenciales correspondientes a los aportes jubilatorios de funcionarios, con destino a los regímenes de investigadores y docentes universitarios. En algunos casos, no se estaría aplicando el aporte especial previsto para docente investigadores del 11% de la porción de la remuneración que excede el tope máximo establecido por el art. 9 de la 24241. En otros casos, no se estaría aplicando el aporte especial previsto para docentes universitarios del 11% de la porción de la remuneración que excede el tope máximo establecido por el art. 9 de la 24241, aplicando el cargo base de profesor titular con dedicación exclusiva de las remuneraciones de Rector	Se recomienda que se adopten los recaudos para liquidar los aportes conforme a las normas vigentes. Si hubiese dudas de aplicación, ante la complejidad de las normas, se recomienda que se analice y estudie con el servicio jurídico permanente de los organismos de aplicación de las mismas.	Según información de la Dirección de Recursos Humanos se sigue trabajando a los efectos de su regularización.	may-17	En estado de regularización
5	04/16	2016	Recursos Humanos	1	En la liquidación de los aportes y contribuciones relacionados con la Ley 19.032, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI) y las Obras Sociales, se aplicaron los topes establecidos por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), para el período anterior mediante Resolución N.º 396/2015, correspondiendo aplicar los vigentes a partir del mes de marzo de 2016, regulados por la Resolución N.º 28/2016, del mismo ente.	Corresponde aplicar las bases imponibles mínima y máxima previstas en el primer párrafo del artículo 9º de la Ley N.º 24.241, conforme la actualización practicada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), a partir del 1 de marzo de 2016, mediante la Resolución N.º 28/2016.	Se deja expresa constancia de la Liquidación de Haberes, la informó que durante el mes de mayo se adoptaron las correcciones pertinentes y se regularizó dicha situación.	may-17	Regularizado