



Relevamiento del grado de cumplimiento del Decreto 721-2020-APN sobre Cupo Laboral y sobre los Sistemas de Protección Integral de las personas con discapacidad, de acuerdo con el Decreto N° 312/2010

Informe de Auditoría Interna N° 02/2022



**corredores
viales**

Informe Ejecutivo.

El presente informe tiene por objeto relevar las acciones realizadas por la empresa que permitan detectar el grado de cumplimiento de lo establecido por la normativa vigente respecto del Cupo Laboral (Decreto 721-2020-APN-PTE). Asimismo se relevará el cumplimiento del Decreto N° 312/2010 el cual establece el **Sistema de Protección Integral para Discapacitados**.

La labor de auditoría se ha desarrollado siguiendo los procedimientos y prácticas estipulados en las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por la Resolución SGN N° 152/2002 y el Manual de Control Interno Gubernamental. Se han utilizado como criterio las Normas Generales de Control Interno aprobadas por la Resolución N° 172/2014 de la Sindicatura General de la Nación (SIGEN).

Las tareas de campo se llevaron a cabo en **Corredores Viales S.A.** durante el mes de febrero del corriente, analizando las acciones realizadas por la empresa hasta el 31/12/2021.

Este relevamiento se presenta a fin de dar cumplimiento a lo requerido por la SIGEN respecto a las actividades de supervisión de los sistemas de Control Interno, como control de cumplimiento Normativo en las tareas de auditoría 2022.

El relevamiento sobre el Cupo Laboral en **Corredores Viales S.A.** normado por Decreto N° 721/2020 se desarrolló siguiendo los lineamientos establecidos en el Instructivo de Trabajo N° 02/2021 – SNI, emitido por la SIGEN, asimismo se tuvieron en cuenta los lineamientos de igualdad de género en las empresas del estado emitido por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

En igual sentido para el relevamiento practicado sobre el Sistema de Protección de los Discapacitados se tuvo en cuenta lo normado por la Ley N° 22.431 y por el Decreto N° 312/2010.

Para contextualizar la situación de **Corredores Viales S.A.** durante el año 2021 es preciso indicar que la empresa inició con la administración de la totalidad de los corredores viales nacionales que el Estado Nacional le asignó. Estos diez (10) corredores viales alcanzan una extensión de casi seis mil (6.000) kilómetros de ruta distribuidos a lo largo del territorio argentino.

Durante este período 2021 y a la luz del fuerte crecimiento en la dotación del personal producida durante el año anterior (a principios de enero de 2020 contaba solamente con 10 agentes, finalizando el año al 31 de diciembre de 2021 con un total de 3.323 empleados), la empresa debió reorganizarse internamente. Esta tarea tuvo lugar en todas las áreas de la empresa, modificando su estructura funcional e incrementando la dotación de personal en algunas de ellas, redefiniendo los procesos, las misiones y funciones. Esta reorganización le permitió iniciar un proceso de homogeneización de las actividades llevadas a cabo en cada corredor vial incorporado.

Relevamiento Realizado.

Tal como se expresó en el punto anterior, y a fin de cumplir con el relevamiento objeto del presente informe se mantuvieron comunicaciones con el Gerente de Asuntos Institucionales a fin de conocer las acciones tomadas en virtud del cumplimiento del Decreto N° 721/2020 sobre Cupo Laboral. En este sentido se remitió Instructivo de trabajo N° 2-2021 emitido por SIGEN el que está orientado a relevar el grado de cumplimiento por parte de la empresa del cupo laboral.

De la información recabada por esta auditoria en torno a los aspectos vinculados a la no discriminación surge que en el mes de diciembre de 2020 por Acta de Directorio N° 71 de fecha 9/12/2020 se conformó el CIOT (Comité Asesor de Seguimiento de la Igualdad de Trato y Oportunidades). Este Comité responde al compromiso de la Sociedad con la equidad de género y con la igualdad de trato y oportunidades. A la fecha de emisión del informe no se habían recibido denuncias que exijan la reunión del mismo.

Por la misma Acta de Directorio N° 71-20201 se estructuró el Departamento Integral de Género y Diversidad dentro de la Gerencia de Relaciones Institucionales y atención al Usuario, definiendo sus misiones y funciones.

Continuando con lo relevado, se han informado algunas actividades de sensibilización sobre la Ley Micaela, sobre cupos trans y Comité de lucha contra la trata de personas, así como talleres de nuevas masculinidades.

En lo que respecta a la terminalidad educativa desde la Gerencia de Asuntos Institucionales se expresó que no han recibido solicitudes de trabajo a puestos dentro de la empresa de aspirantes que no hayan completado su educación en los términos del Art. 16° de la Ley N° 26.206, sin perjuicio de ello se prevé la posibilidad en caso de que ocurra en algún momento.

A partir del año 2021, con la totalidad de los corredores ya asignados, se inició un proceso de reorganización y reconocimiento del personal que sumado a la situación de pandemia dificultó la circulación y coordinación de las tareas con los corredores.

Sin perjuicio de ello la Gerencia de Asuntos Institucionales se encuentra trabajando en acciones del 2022-2023 con el motivo de llegar al cupo solicitado correspondiente. Al día de hoy la empresa mantiene en registros a 2 (dos) empleados trans.

A fin de abordar el segundo punto propuesto en el objeto del presente informe se requirió información sobre el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, establecido por Ley N° 22.431 y su Decreto N° 312/2010. En esta oportunidad se solicitó a la Subgerencia de Recursos Humanos dependiente de la Gerencia de Administración y Finanzas información relativa a la cantidad de agentes con discapacidad que se desempeñan en la empresa (Art 8° de la Ley 22.431), y a diferentes cuestiones que permitan determinar el grado de cumplimiento de la norma vigente.

En este sentido se nos comunicó que durante el año 2021 se ha producido un cambio de responsable de la Subgerencia de Recursos Humanos a partir del mes de octubre pasado. En razón de ello y a fin de dar cumplimiento a lo normado sobre el sistema de protección de discapacitados se realizó una primera convocatoria vía GDE a los efectos de dar comienzo al relevamiento, a fin de conocer la situación en particular de cada trabajador/a en dicha situación.

Durante el primer trimestre del 2022 se realizó un relevamiento interno a los fines de sistematizar la información sobre las trabajadoras y los trabajadores con certificado de discapacidad, presentándose los siguientes resultados:

Tramo	Cantidad de personas relevadas	Cantidad de CUD
Sede Central	158	1
I	269	0
II	71	0
III	448	0
IV	382	3
V	211	1
VI	577	2
VII	393	2
VIII	285	0
IX	569	0
X	228	1
	3591	10
Dotación de CVSA	3591	
Cantidad actual de CUD	10	

De las observaciones detectadas y consideradas como más relevantes en el presente informe podemos mencionar en primer lugar que no se ha dado total cumplimiento a lo establecido en el Art. N° 1 del Decreto N° 721-2020 y Art. N°8 de la Ley 22.431, en ambos casos no se alcanzan los mínimos que cada normativa exige en cuanto a la cantidad de personal que debe formar parte de la planta de la empresa, ya sean discapacitados ó personas travestis, transexuales y transgénero siempre que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

En el marco del relevamiento practicado y contemplando el contexto en el cual la empresa se desarrolló durante el año 2021 (inicio de la administración de todos los corredores conjuntamente y del personal perteneciente a ellos), y luego de haber mantenido comunicaciones con los responsables de cada una de las áreas de la empresa, esta auditoría concluye que se han iniciado las gestiones tendientes a cumplir con lo normado sobre Cupo Laboral así como también lo atinente al Sistema de Protección de Discapacitados, sin perjuicio de ello se recomienda intensificar las acciones que permitirán cumplir acabadamente con la normativa vigente.