



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Informe

Número: IF-2021-111808387-APN-FMSE#MD

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 17 de Noviembre de 2021

Referencia: PLAN ANUAL AÑO 2022 UNIDAD DE TRANSPARENCIA

AL DIRECTORIO DE FABRICACIONES MILITARES S.E.

Mediante el presente informe se eleva el **Plan Anual de Transparencia para el año 2022** confeccionado por esta Unidad de Transparencia a los efectos de su conocimiento y posterior aprobación.

En forma preliminar y por tratarse del primer plan anual que se presenta desde el año 2019 ante esta nueva Administración, se efectuará una breve reseña sobre los objetivos alcanzados desde agosto de 2018 (fecha en la que se designó al suscripto como Responsable de la Unidad de Transparencia por RESOL-2018-154-APN-DGFM-MD del 14-08-18; EX2018-39344191-APN-DGFM MD) hasta el mes de octubre de 2021; a cuyo fin se dividirá el balance en cuatro períodos, a saber:

- a. agosto – diciembre de 2018
- b. enero a diciembre de 2019
- c. año 2020 y enero - noviembre 2021
- d. Plan año 2022 - Objetivos

Agosto – Diciembre de 2018

En este primer período y a partir de la designación del suscripto como Responsable de la Unidad de Transparencia - cargo que había quedado vacante por renuncia del Dr. Marcelo Iacona -, se recolectó la información básica necesaria de diversas área de la empresa a fin de conocer el estado de situación a ese momento. En este sentido cabe mencionar dos temas de importancia para ese momento.

El primero es que para el mes de agosto de 2018 ya había comenzado el proceso de transformación de la que fue la Dirección General de Fabricaciones Militares en la actual Fabricaciones Militares S.E.; y, en segundo lugar, la empresa estaba sometida a una tensión constante y evidente entre el personal y los directivos en virtud de las desvinculaciones laborales que se produjeron a partir del mes de enero de 2016 y hasta fines del referido año 2018. Lo relevante de esto fue que el ambiente era muy poco propicio para avanzar con una agenda de integridad

y transparencia, sin perjuicio de lo cual y dada la vigencia de la Decisión Administrativa N° 85/2018 que establecía los Lineamientos de Buen Gobierno para Empresas con Participación Estatal Mayoritaria (vigente a partir de febrero de 2018) hubo avances bastante significativos en una materia que hasta ese entonces era totalmente ajena y novedosa para la repartición. Como resultado de las entrevistas iniciales que se llevaron cabo con personal jerárquico; intermedio y administrativo, se llegó a la conclusión que nadie en la repartición esta interiorizado con los principios generales que los Lineamientos que la Decisión Administrativa N° 85/2018 había implementado ese año. Tampoco se detectó interés en avanzar en esa materia aclarando sobre este punto que jamás existieron negativas (muy difícilmente alguien se exprese en contra de la implementación de una política de integridad y transparencia) pero sí desinterés sobre la cuestión.

A continuación, se hará referencia a cada uno de los períodos mencionados.

Enero – Diciembre de 2019

En este período se consolidó el trabajo iniciado a partir de la designación del suscripto como Responsable de la Unidad de Transparencia (RESOL-2018-154-APN-DGFM-MD del 14-08-18); trabajando en la confección del Código de Ética y Conducta y el Protocolo de Denuncias, ambas normas consensuadas con la Oficina Anticorrupción y la Dirección General de Integridad, Transparencia y Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Defensa de la Nación y que eran fundamentales para iniciar el proceso.

Luego de analizar diversas reglamentaciones nacionales e internacionales, entró en vigor el Código de Ética y Conducta y el Protocolo de Denuncias a partir de la Resolución N° 38 del Interventor de la ex DGFM del 28 de enero de 2019. En este sentido cabe señalar que en la reunión del día 5 de agosto de 2019 convocada por la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación, se reconocieron los avances logrados hasta esa fecha en materia de integridad y transparencia por la ex DGFM y en la implementación “inicial” de los Lineamientos.

Entre las acciones destacables cabe mencionar la elaboración e incorporación a la totalidad de los pliegos del área de Abastecimiento en las licitaciones de una versión de la cláusula de conflicto de intereses para proveedores como un punto especial en el que se hace saber a todo contratante la posibilidad de denunciar cualquier tipo de irregularidad que detecten en un proceso a la Unidad de Transparencia figurando los correos electrónicos y teléfono.

También y en lo que respecta a este período, cabe mencionar que teniendo en cuenta que la Unidad de Transparencia y la Jefatura del ex Departamento de Sumarios Administrativos se encontraban en cabeza de la misma persona, se realizaron investigaciones y se propusieron y promovieron acciones sumariales con intervención de la Procuraduría de Investigaciones Administrativas, organismo con el que se mantuvo un constante contacto y elevación de informes sobre los sumarios en trámite como hasta el presente.

Por último y en lo que respecta al funcionamiento del Protocolo de Denuncias, la reglamentación fue probada en la Denuncia N° 8/2019 tramitada en esta Unidad de Transparencia, por una denuncia pública aparecida en el programa periodístico GPS a cargo del periodista Rolando Graña, en el que dos ex empleados de FMSE manifestaban en la entrevista periodística haber sufrido presiones y amenazas por parte del que en aquel momento era el vicepresidente de la empresa, tendientes a que desde el área de Recursos Humanos le aumentaran el sueldo en forma mensual a fin de “compensar” el pago del impuesto a las ganancias (*ver youtube “Corrupción en Fabricaciones Militares”*); todo bajo amenazas de despido; iniciándose así de oficio la “Denuncia N° 8/2019” como denuncia pública que llegó a conocimiento de la UT. Tramitada la investigación inicial a fin de corroborar la verosimilitud de los hechos denunciados (se requirieron en el plazo de horas los recibos de sueldo del

denunciado), y conforme lo dispuesto en el Protocolo de Denuncias para casos análogos, se elevó un informe y las actuaciones a la Oficina Anticorrupción y a la Dirección General de Integridad, Transparencia y Fortalecimiento Institucional del MD por el sistema GDE para su posterior tratamiento. Con motivo de lo actuado, el entonces vicepresidente de FMSE, nombrado por decreto presidencial, presentó su renuncia al cargo en forma indeclinable, sin perjuicio de haber devuelto, a instancias de esta UT, una suma aproximada a los doscientos mil pesos por cobros indebidos. Lo relatado tiene a establecer que el Protocolo de Denuncias fue efectivo, habiéndoselo puesto a prueba en una situación límite en la que nada menos que un integrante del Directorio de la empresa estaba involucrado.

Ahora bien, esto no significa que el Protocolo vigente no pueda ser modificado y mejorado en un futuro cercano. En este sentido se considera que no existe aún una normativa que otorgue una protección efectiva al denunciante, razón por la que se solicita la autorización para avanzar en la modificación del protocolo vigente a fin de ampliarlo insertando un capítulo especial sobre la forma en que se protegerá a todo aquel que denuncie un irregularidad en el ámbito de FMSE; en especial la protección tendiente a evitar que el/los denunciados puedan ejercer algún tipo de represalia contra el/la denunciante (impedir el traslado del sector, cambio de trabajo o cualquier otro tipo de represalia). En este sentido se solicita se autorice a la UT avanzar en el transcurso del año 2022 en la modificación y ampliación del Protocolo de Denuncias aprobado por Resolución N° 38 del entonces Interventor de la ex DGFM.

Año 2020 y período Enero – Octubre 2021

Sumarios Administrativos: Este período, atravesado por la pandemia, fue aprovechado para avanzar en un tema clave para el funcionamiento la Unidad de Transparencia como para toda FM, como lo fue la tramitación y conclusión de la mayoría de los sumarios administrativos que se encontraban en trámite. Y se hace referencia en tiempo pasado porque a la fecha de elevación de este Plan Anual 2022, sólo restan dos sumarios en trámite de instrucción por ante la Unidad de Transparencia y otros tantos en trámite en los establecimientos instruidos por Instructores Sumariantes designados por los directores de fábrica; habiéndose concluido – en lo que respecta a la etapa de instrucción – todos los sumarios a excepción de los cuatro referidos.

Se considera de importancia señalar esta cuestión dada la gran cantidad de sumarios que se tramitaron durante el período diciembre de 2015 (fecha de creación del ex Departamento de Sumarios Administrativos por Resol N° 295/2015 del Interventor de la ex DGFM; publicada por Disposición N° 33/2015, ambas normas del mes de noviembre de 2015) hasta la actualidad. Efectivamente; conforme datos del Registro de Sumarios obrante en la Unidad de Transparencia se iniciaron durante el año 2016 (primer año de cambio en la administración gubernamental) veinticinco (25) sumarios – del ÑM 16-0914/3 al 16-0938/3 - y en el período 2017/2020 veintisiete (27) sumarios administrativos. Los sumarios en trámite con anterioridad a la fecha de creación del ex departamento que fueron alrededor de veinticinco (25) y que eran llevados por diversos sumariantes - más allá del control que sobre la tramitación se llevaba a cabo por el Jefe de Departamento de Sumarios Administrativos a partir de la creación del cargo y del sector -; habiéndose concluido. como se dijo - la casi totalidad. Asimismo, con fecha diciembre de 2017 se desvinculó laboralmente al letrado que era colaborador del departamento lo que implicó que recayera sobre la jefatura la totalidad de las tareas de investigación; administrativas; de enlace con la Procuraduría de Investigaciones Administrativas etc; además de referir una vez más que a partir del mes de agosto de 2018, el suscripto fue designado como Responsable de la Unidad de Transparencia detentando sendos cargos desde entonces.

Pero más allá de las tramitaciones sumariales referidas, se llevaron a cabo varias acciones de importancia con el objeto de avanzar en la implementación de los Lineamientos de Buen Gobierno emanados de la Dec. Adm 85/2018.

Encuestas: Se comenzó a implementar un sistema de encuestas en las que se hizo saber que la identidad del encuestado/a se mantendría en reserva; entrevistándose a personal gerencial; de jefaturas intermedias y personal administrativo de Sede Central; habiéndose también entrevistado en forma telefónica a tres personas de las fábricas. **La encuesta se centró básicamente en cinco preguntas:**

- a) Si conoce la existencia de un Código de Ética y Conducta y un Protocolo de Denuncias en el ámbito de FMSE.
- b) En caso afirmativo si se leyó dicha normativa.
- c) Si la documentación entregada (*todos respondieron que se les entregó un ejemplar de la normativa junto al recibo de sueldo correspondiente al mes de febrero de 2019, es decir a principios de marzo de 2019 recibieron en mano la documentación*) fue llevada al hogar del agente y si fue leído o visto por su familia.
- d) Opinión sobre la conveniencia de implementar medidas de transparencia en el ámbito de FMSE.
- e) Preguntas sobre el conocimiento general sobre la UT en FMSE.

Loa agentes entrevistados respondieron en la casi totalidad de los casos (12 entrevistas tres de ellas telefónicas por tratarse de personal de las fábricas) en forma bastante coincidente. Efectivamente, todos respondieron conocer la existencia del código, pero ninguno conocía la existencia del protocolo. En igual sentido todos respondieron haberlo leído muy por arriba. A la pregunta si habían llevado el código a sus casas, todos respondieron que sí pero que la familia no lo había leído. Sobre la conveniencia de implementar medidas que tiendan a la transparencia en el ámbito de FMSE, todos respondieron que coincidían en la conveniencia de implementar medidas, pero ninguno supo detallar la clase de medidas que habría que implementar. Más de la mitad de los entrevistados expresó que no ingresó nunca a la página o sitio oficial web de FMSE. El personal entrevistado que ingresó con la nueva administración refirió haber recibido el código en forma digital pero reconocieron no haberlo leído y al igual que los otros entrevistados, no habían ingresado a la página oficial web de FMSE.

El resultado de esta encuesta demuestra que es necesario llevar adelante algún tipo de capacitación en el ámbito de la empresa, por lo que se sugiere comenzar con reuniones con los directivos y gerentes para analizar y comentar el Código de Ética y Conducta y el Protocolo de Denuncias de FMSE como así también el avance referido a la implementación de los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo.

Objetivos Plan 2022 cuya aprobación se solicita al Directorio de FMSE.

Arribamos ahora a los objetivos para el año 2022 y cuya aprobación por parte de ese Directorio se solicita. Se ha priorizado los temas que por importancia y posibilidad de cumplimiento puedan llevarse a cabo y cumplirse en forma efectiva a lo largo del año.

Se enumeran a continuación los principales objetivos para el año 2022.

1 Capacitaciones

Uno de los postulados para la aplicación de un programa de integridad y transparencia en una empresa del sector público nacional (conf art 8° Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control N° 24.156), es que los principios de lo que se denomina transparencia activa, cristalizados a través del Código de Ética y Conducta y el Protocolo de Denuncias, sean transmitidos a todos los integrantes de la empresa, sin distinción de cargo, jerarquía o modalidad de contratación. En este sentido las capacitaciones sobre temas de integridad y transparencia son de fundamental importancia (además de obligatorias), por lo que **se solicita se autorice a partir del mes de marzo de 2022, el inicio de una capacitación básica que se implementará mediante un encuentro con grupos reducidos (no más de diez integrantes) para analizar y debatir el Código de Ética y Conducta y el Protocolo de Denuncias de FMSE así como la implementación de los Lineamientos de Buen Gobierno conforme Decisión Administrativa N° 85/2018.** Es importante que todas las capacitaciones comiencen con un mensaje de uno o dos minutos del Presidente, en el que hará saber a todo el personal de la empresa, acerca del total compromiso del Directorio de FM con la política de integridad y transparencia que se implementará durante el año 2022 en la repartición; mensaje que se transmitirá – por ejemplo - mediante un video al inicio del encuentro, o también – que sería lo ideal – en forma personal

. Asimismo, se sugiere que el primer encuentro sea con los miembros del Directorio y los gerentes de Sede Central, a quienes con la debida antelación se les hará saber de la capacitación a fin de que puedan profundizar en los contenidos del Código de Ética y Conducta y del Protocolo de Denuncias como así también sobre el contenido de sendas reglamentaciones. En dichas capacitaciones se expondrán también los principios básicos de los Lineamientos de Buen Gobierno de la Decisión Administrativa N° 85/2018; estos son: Lineamiento 1 – Transparencia; Lineamiento 2 – Integridad; Lineamiento 3 – Sustentabilidad; Lineamiento 4 – Desempeño económico; Lineamiento 5 – Alta Gerencia; Lineamiento 6 – Políticas de Compras y Abastecimiento; Lineamiento 7 – Auditoría y Control. Al igual que en los casos del Código de Ética y Conducta y Protocolo de Denuncias, **será de importancia la lectura del contenido de la DA como de su anexo a los efectos de aprovechar el encuentro para el análisis y para que se expongan – cada uno desde su ángulo de competencia – las ideas y propuestas sobre la implementación de la referida DA en el ámbito de FMSE.**

2 Delegados de la Unidad de Transparencia en las fábricas y Suplente en Sede Central.

Por la dispersión geográfica de FMSE, y en atención a que el suscripto es el único integrante de la Unidad de Transparencia, **se ha considerado de relevancia contar con la aprobación por parte del Directorio para comenzar con un proceso de selección de un “delegado” por cada una de las fábricas – incluyendo uno en San José de Jáchal – como de Sede Central, para hacer las veces de enlace con la Unidad de Transparencia.** En igual sentido es necesario autorizar un “suplente” en Sede Central para los períodos de licencia del titular de la UT; persona que podrá ser designada una vez tratado el tema con el gerente del área de la que dependa la persona a designarse temporariamente.

Efectivamente; al igual que en el caso de los sumarios administrativos, en cuya tramitación el suscripto designa Secretarios “*ad hoc*” para que colaboren con la instrucción sumarial, sería de gran utilidad contar con al menos un delegado titular y un suplente en cada una de las unidades productivas y en Sede Central, a fin de oficiar como enlace y colaborar con todas aquellas cuestiones que hagan a la implementación del plan de integridad y transparencia como así también llegado el caso con los sumarios administrativos. En igual sentido, para llevar adelante las recomendaciones e instrucciones que imparte en forma periódica la Oficina Anticorrupción - de carácter obligatorio - en muchos casos, es fundamental que la UT cuente con el apoyo de terceras personas. De aprobarse la designación de los delegados y suplentes, desde la Unidad de Transparencia se comenzará – previa

consulta con los Directores de las fábricas y con el Gerente General en Sede Central – a realizar entrevistas con los/as posibles candidatos/as, en los que se priorizará la disposición de los postulantes para la función. Para finalizar este punto, cabe aclarar que la función de Delegado y suplente será secundaria a la que cumplan en el sector, lo que no implica que no revista la importancia y seriedad con la que se deberá afrontar dicha función. Asimismo se priorizará el compromiso que los candidatos demuestren para la tarea.

3 Avance en la implementación de los Lineamientos de Buen Gobierno Corporativo (Dec. Adm N° 85/2018).

Los Lineamientos de Buen Gobierno establecidos en el anexo de la norma citada se componen – como se dijo en el punto primero – de siete preceptos que contienen una serie de principios y en muchos casos recomendaciones (*las recomendaciones tienen carácter obligatorio y deben ser cumplidas aunque se otorga un lapso indefinido para su implementación*) referidas a Transparencia (1); Integridad (2); Sustentabilidad (3); Desempeño económico (4); Alta Gerencia (5); Políticas de Compras y Abastecimiento (6); Auditoría y Control (7).

Si bien se ha avanzado mucho desde agosto de 2018 a la fecha (ver RESOL-2018-154-APN-DGFM-MD del 14-08-18; EX2018-39344191-APN-DGFM MD); es evidente que aún queda un largo camino para recorrer. Es imprescindible que, además del apoyo de la Alta Dirección mediante el principio denominado “*tone from the top*” , las diversas áreas gerenciales comiencen a pensar en el tema “Transparencia” como una cuestión que formará parte de la agenda de cada sector a partir del año entrante; otorgándole la importancia que debe tener.

Debemos considerar que el Decreto N° 104/2019 de transformación de la ex DGFM a FMSE, establece en su artículo 10° que se aplicarán a la nueva sociedad del Estado los principios de transparencia e integridad siendo por ende la primera empresa estatal que adoptó esos principios citándose expresamente la D.A. 85/2018 en el texto del artículo décimo. Por ende, es necesario imprimir un esfuerzo mayor al avance que hasta el presente se ha llevado a cabo como para que a finales de 2022 FMSE haya completado la mayor cantidad posible de los lineamientos (*Art 10.- FABRICACIONES MILITARES SOCIEDAD DEL ESTADO instrumentará su organización y su estilo de gestión de acuerdo con los “Lineamientos de Buen Gobierno para Empresas de Participación Estatal Mayoritaria de Argentina” establecidos en la Decisión Administrativa N° 85 del 9 de febrero de 2018*).

Por ende, en este punto 3° del Plan Anual de Transparencia 2022, se avanzará con reuniones con los diversos gerentes de las áreas que componen la Sede Central como con los directores de los establecimientos que componen FMSE; siendo necesario que desde el Directorio se impartan las instrucciones pertinentes a las gerencias y jefaturas a fin de que otorguen a estos temas la importancia del caso.

Por último, cabe señalar que existen temas que deben ser implementados y publicados en el sitio oficial web, como el plan estratégico; el balance anual; sistema para evaluar el desempeño de la alta gerencia; sustentabilidad en el negocio de producción de FMSE (temas ambientales y de seguridad e higiene laborales); relevancia de establecer consecuencias para el caso de no cumplir con los objetivos; relevancia de que los proveedores de la empresa se comprometan con el cumplimiento de estándares de conducta comercial; conformación y reunión periódica (mensual, trimestral) de un comité de ética de existir éste en un futuro; convocatoria para la contratación de recursos humanos; procedimiento para mejorar el acceso a la información pública, etc. En estos últimos dos casos es necesario que en el sitio oficial de FM, se carguen en la página los formularios preestablecidos, en el primer caso para que cualquier persona puede dejar cargado su C.V.; en el segundo caso un formulario para que las personas tengan la opción de efectuar un requerimiento de Información Pública conforme las disposiciones de la Ley N° 27.275.

Estos temas, de autorizarse por ese Directorio este plan anual 2022, también serán tratados a medida que se avance con la implementación del contenido de la decisión administrativa citada en todo el ámbito de la empresa. Es decir, se busca que todos los integrantes de FMSE sin importar jerarquía o modalidad de contratación, se comprometan con los principios de integridad y transparencia que deben primar en el ámbito laboral, cumpliendo así con lo establecido en el artículo 10° de la Decisión Administrativa N° 85/2018.

4 Actualización y Revisión del Código de Ética y Conducta y del Protocolo de Denuncias.

Actualización y revisión son las dos caras de la misma moneda. La autorización del Directorio que ahora se solicita, es genérica y tiende a que durante el transcurso del año 2022 ambas reglamentaciones puedan ser revisadas, actualizadas y llegado el caso modificadas; sin perjuicio de lo que se expresa específicamente en el punto 6° de este informe sobre el Protocolo de Denuncias.

5 Revisión y actualización del sitio oficial web de FMSE en lo referente a la información brindada en la pestaña Transparencia Activa.

El sitio oficial web de FMSE es el ámbito principal por medio del que la empresa hace saber su desempeño a la ciudadanía. Por este motivo resulta de fundamental importancia mantener actualizada la información que se brinda por dicho medio; en especial los informes de Auditoría Interna y las compras efectuadas conforme el formato ya establecido en el sitio y que oportunamente fuera consensuando con la Oficina Anticorrupción y con la Dirección General de Integridad, Transparencia y Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Defensa (año 2019). Se han producido demoras en lograr dichas actualizaciones, motivo por el que es oportuno solicitar a ese Directorio la autorización para impulsar la actualización de los informes de auditoría interna como las compras efectuadas, con excepción de aquellas – en este último caso – que por cuestiones de estrategia comercial su divulgación pudiera incidir sobre la competitividad de la empresa.

(Se señala que la UIA ya actualizó sus informes lo que se encuentran a disposición de la ciudadanía en el sitio oficial de FMSE, restando a la fecha de este informe, que el Directorio aprueba la publicación en el sitio oficial web del listado de las compras efectuadas ya sea la totalidad de las mismas o con exclusión de aquellas que se consideren que deben ser tachadas por cuestiones de estrategia comercial)

6 Revisión y ampliación del Protocolo de Denuncias de FMSE

Como antes se dijo, el Protocolo funcionó y fue probado nada menos que en una situación límite como lo fue una denuncia pública en la que se involucró en forma directa a un miembro del Directorio.

Ahora bien, esto no significa que el Protocolo vigente no pueda ser modificado y mejorado en un futuro cercano. En este sentido se considera que no existe aún una normativa que otorgue una protección efectiva al denunciante, razón por la que se solicita la autorización para avanzar en la modificación del protocolo vigente a fin de ampliarlo insertando un capítulo especial sobre la forma en que se protegerá a todo aquel que denuncie un irregularidad en el ámbito de FMSE; en especial la protección tendiente a evitar que el/los denunciados puedan ejercer algún tipo de represalia contra el/la denunciante (*impedir el traslado del sector, cambio de trabajo o cualquier otro tipo d represalia*). En este sentido se solicita se autorice a la UT avanzar en el transcurso del año 2022 en la modificación y ampliación del Protocolo de Denuncias aprobado por Resolución N° 38 del entonces Interventor de la ex DGFM, a cuyo fin se requerirá la intervención de diversas áreas como las Gerencias de Asuntos Jurídicos y Recursos Humanos y la Unidad de Auditoría Interna.

(A largo plazo, se debería tender a lograr una certificación clase ISO; como la 37.001 de Gestión Antisobornos e

ISO 37002 Gestión de Denuncias (ésta última en proceso de confección); lo que sería ideal para lograr un reconocimiento a nivel nacional e internacional).

7 Régimen de Audiencias de FMSE para los miembros del Directorio

La implementación de un sistema de “agenda” de los tres miembros del Directorio, en el que se asentarán las reuniones que mantengan con proveedores o representantes de empresa que mantengan o puedan mantener un trato comercial con FMSE, es de gran importancia a fin de impulsar los principios de gobierno abierto. Esto significa que mantener una agenda abierta, que mensualmente se publique en el sitio oficial web de la empresa, implicará un paso adelante en el concepto de gobierno abierto.

En forma tentativa se adjunta al presente un modelo de lo que podría ser la agenda de FMSE para las reuniones de los miembros del Directorio; aclarando que esas reuniones se asentarían en un libro rubricado y se subiría al sitio oficial web de la empresa en forma mensual o cada dos meses.

Adjunto archivo con modelo de agenda para FMSE.

Cabe señalar que en opinión de esta Unidad de Transparencia sería importante llevar un Registro del Sistema de Audiencias en un libro (del tipo que se utiliza para el Registro de Sumarios Administrativos), firmado en cada fojas por el Presidente del Directorio y que deberá quedar en poder de las integrantes de la Secretaría del Directorio.

8 Conclusión Plan Anual Unidad de Transparencia 2020

Se concluirá con algunos puntos que quedaron sin implementar del plan de la UT del año 2020, como por ejemplo los formularios para CV y para formular denuncias y pedidos de acceso a la información pública; publicación del plan estratégico de FMSE; publicación de las audiencias en forma bimestral de los miembros del Directorio; verificación del reclamo por acreencias que tenga FMSE de privados y de otros organismos del Estado, etc.

9 Presupuesto

En la actualidad no hay presupuesto asignado para el área Unidad de Transparencia (según la OA no se contabiliza en la medición del presupuesto el sueldo del/los integrantes de las unidades). Sí sería conveniente un viaje de cada fábrica a fin de tener reuniones con los directores y con el personal gerencias y jefaturas para avanzar con la “capacitación” referida al Código de Ética y Conducta; Protocolo de Denuncias e implementación de los Lineamientos del Buen Gobierno de la Decisión Administrativa N° 85/2018. Es decir que el presupuesto que se debería asignar a la UT para el año 2022 estaría circunscripto a un viaje de uno o dos días a cada una de las fábricas; impresión de cartelera (que se encarga en SC el sector de Comunicaciones) y no más que eso. Concluyendo; es importante aclarar que el presente Plan Anual de Transparencia para el año 2022 no es excluyente ni taxativo, pudiéndose ampliar a medida que las disposiciones que emanen de la OA como de otros organismos vayan entrando en vigencia. A título de ejemplo, como puede examinarse en el link:<https://www.argentina.gob.ar/noticias/planificacion-de-lapolitica-de-integridad-del-poder-ejecutivo-nacional> la Oficina Anticorrupción avanza en forma continua con directivas y planes sobre transparencia e integridad que son de aplicación obligatoria para todo el denominado Sector Público Nacional (en realidad son recomendaciones en la mayoría de los casos, pero como se dijo esas recomendaciones son de carácter obligatorio más allá de otorgar un plazo “indeterminado” pero que cuando llegan las encuestas de la OA, resulta de mucha importancia haber avanzado en la referida recomendación); por lo que corresponde dejar asentado el carácter enunciativo del presente plan. Por todo lo expuesto se solicita a ese Directorio la aprobación del presente Plan Anual de

Transparencia para el año 2022 de FMSE.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2021.11.17 15:51:17 -03:00

Alejandro de Beruti
Asesor Legal
Fabricaciones Militares Sociedad del Estado

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2021.11.17 15:51:18 -03:00

