

LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA LEY 265

Javier Indalecio BARRAZA ¹

SUMARIO: 1. Análisis interdisciplinario.- 2. Positivismo jurídico.- 3. Perspectiva filosófica.- 4. El examen económico.- 5. Un estudio de lo pragmático.- 6. El análisis jurídico positivo.- 7. El órgano competente. a) Cuestiones en donde interviene. b) ¿Tarea sancionatoria? c) Un organismo ineficiente. d) El titular del área. e) Algunos datos cuantitativos.- 8. Tipos de infracciones. a) Infracciones leves. b) Infracciones graves. c) Infracciones muy graves.- 9. Sanciones. a) Apercibimiento y multa en infracciones leves. b) Multa en infracciones graves. c) Reincidencia. d) La obstrucción y contumacia. e) Graduación de la sanción. f) Falta de pago y juicio ejecutivo. g) Las multas a personas jurídicas. h) Prescripción.- 10 Examen filosófico.- 11. La perspectiva económica

1. Análisis interdisciplinario

Un tema central del Derecho Administrativo es lo relativo a las sanciones administrativas, las cuales pueden ser estudiadas desde múltiples perspectivas.

2. Positivismo jurídico

Abordar el tema desde una óptica eminentemente positivista es insuficiente. En efecto, es conveniente conocer las disposiciones de la ley, aunque esto resulta exiguo para desentrañar los objetivos y el espíritu que anima al legislador. Por lo demás, tengo fundada opinión doctrinal de que el positivismo jurídico extendió su dominio histórico, mediante la glorificación de la norma escrita. Luego, mediante sus inmensos recursos envolventes, nos hizo olvidar que el Derecho es mucho más que norma escrita. En efecto, es tarea de los

¹ Doctor en Derecho por la Universidad de Buenos Aires. Director del Master en Derecho Administrativo de la Universidad Abierta Interamericana. Director de la Revista Administración & Derecho. Profesor Regular Adjunto de Derecho Administrativo de la Universidad de Buenos Aires. Profesor Asociado de Derecho Político de la Universidad del Salvador.

juristas restablecer las conexiones del Derecho con otras ciencias.

3. Perspectiva filosófica

En otro orden de ideas, desde una posición filosófica se puede abordar el estudio de las sanciones e indagar sobre sus fundamentos, teorizar sobre este modo de imponer determinadas conductas o prohibir otras.

4. El examen económico

Por otra parte, también se puede indagar en aspectos económicos: ¿cuánto pierde el Estado o cuánto gana al aplicar de manera correcta o incorrecta este tipo de sanciones?

5. Un estudio de lo pragmático

También, desde una perspectiva pragmática se pueden examinar los datos que surgen del órgano con competencia primaria en la materia, en este caso la Dirección General de Protección del Trabajo.

6. El análisis jurídico positivo

Lo relativo a las sanciones por infracciones a temas laborales, de seguridad social o incumplimiento a convenios colectivos de trabajo está previsto en la ley 265, en los artículos 15 a 24.

7. El órgano competente

El artículo 15 de la ley citada dispone que la autoridad competente para aplicar sanciones es la autoridad administrativa del Trabajo. Dicha autoridad es la Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio del Ministerio de Modernización, Innovación y Tecnología, sita en Mitre 575, Ciudad de Buenos Aires, teléfono 2822-7200.

A su vez, el área que despliega actividad en la cuestión es la Dirección General de Protección del Trabajo, Tel. 2822-7200 interno 1290. En la actualidad, el titular de dicha Dirección General es el arquitecto José Cohen.

a) Cuestiones en donde interviene

Por otro lado, la segunda parte del artículo mencionado dispone

que se aplican sanciones por infracciones a estas cuestiones

- trabajo,
- la salud, higiene y seguridad en el trabajo,
- la Seguridad Social y
- las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo.

b) ¿Tarea sancionatoria?

Es decir, la fiscalización estatal de temas laborales está a cargo de la referida Subsecretaría. ¿La tarea es simplemente sancionatoria y de control? Estimo que no, porque la sanción si bien apunta a objetar determinadas conductas, también tiene un fin educativo y preventivo. Al respecto se ha dicho: “La fiscalización del Estado local en materia laboral detenta una función dual. Por un lado controla que se cumpla con la normativa y, en caso de detectar la transgresión, aplica una sanción”. A mayor abundamiento, cabe señalar que el accionar de la autoridad administrativa del Trabajo en ejercicio de su función de inspección, es preventivo y educativo (confr. art. 8 de la ley N° 265). Por otro lado, garantiza indirectamente la tutela de los derechos de los trabajadores.

De lo hasta aquí expuesto, resulta claro que la actuación de la autoridad administrativa del Trabajo tiene como fin cardinal contribuir al desarrollo integral de las personas, en las que el trabajo posee un rol fundamental. Éste, en todas sus formas, es concebido como un bien general. Por esta razón, el Estado local procura su tutela, creando y ejecutando políticas tendientes a beneficiar la generación de empleo -en igualdad de oportunidades- y que resguarden las condiciones dignas para su desarrollo ².

c) Un organismo ineficiente

Cabe señalar que resulta dificultoso y lento conectarse con las áreas pertinentes de la Subsecretaría mencionada. En efecto, no es posible obtener un correo institucional y los teléfonos de los distintos funcionarios públicos simplemente ingresando a la página oficial del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. ¿Cuál es la razón de tal omisión? ¿Por qué los funcionarios tienden a ocultarse y niegan su correo institucional o número de teléfono? Se trata de servidores pú-

² C. Cont. Adm. y Trib. Ciudad Bs. A.S, Sala II, 24/2/05, “Bottelli Construcciones SA c/GCBA”.

blicos. No parecen entenderlo de este modo, ya que no surge ningún dato para comunicarse telefónicamente con el titular del área.

En este sentido, para poder comunicarme con la Dirección General del Trabajo y obtener el correo electrónico del titular del área fueron necesarios seis llamados telefónicos. Asimismo, esto me insuñó un dispendio de tiempo de más de dos horas. En ese derrotero, me fueron proporcionados de manera equivocada seis números de internos, por cuanto muchos funcionarios desconocían el interno de una Dirección General; tengamos en cuenta que estamos hablando de una Subsecretaría con tres Direcciones generales.

Por lo demás, en el número general de esa Subsecretaría se me llegó a informar que debía llamar al número 147, que es un número general para reclamos e informes.

Es decir, se trata de un organismo ineficiente para la atención y para brindar información básica. A esto, se suma la falta de celeridad.

d) El titular del área

Por otra parte, un tema que merece una particular reflexión es lo relativo al título profesional del titular de la referida Dirección. ¿Puede un arquitecto examinar adecuadamente una multa? ¿Puede ese profesional hacer elaboraciones jurídicas y establecer la gradación de la sanción?

Estimo que no, porque no conoce los mecanismos jurídicos de las sanciones, no ha sido preparado para tal fin. En efecto, un órgano que despliega una actividad sancionatoria, debe ser un órgano con un cuidado especial no sólo en su conformación, sino en la persona que conducirá. Un arquitecto está para construir una casa, no para aplicar sanciones, que es una tarea compleja, y donde se involucran derechos fundamentales, tales como el principio del debido proceso, gradación de sanciones, y postulados del Estado de Derecho.

e) Algunos datos cuantitativos

Datos suministrados por la Dirección General de Protección del Trabajo, período 1-1-16 al 24-4-17.

Instrucciones sumariales.....6225

Sanciones aplicadas.....1792

Cantidad de inspectores.....105

Es decir, de los sumarios que se inician, sólo un 28,78% es pasible de sanción.

Por otra parte, esa Dirección General cuenta con 105 inspectores, aunque del sitio oficial tan sólo surgen seis inspectores. Si tomamos en cuenta el universo de trabajadores que deben ser custodiados y protegidos por esa Dirección General, mediante sus inspectores, el número sería insuficiente para llevar a cabo la tarea de control de las condiciones de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires. En efecto, en la Ciudad de Buenos Aires trabajan más de un millón de trabajadores.

Si tomamos ese número estimativo, porque los trabajadores son muchos más, la cantidad de inspectores resulta exigua. Veamos algunos datos.

Si el número de inspectores es 105 y el número de trabajadores es de 1.532.293, cada inspector debe controlar la situación de 14.593 trabajadores. Lo cual resulta materialmente imposible ³.

Por otra parte, si tomamos esos 105 inspectores y la cantidad de empresas que deben controlar, que son 133.914, los inspectores deberían controlar, cada uno, 1.275 empresas. Lo cual también es imposible.

Luego, si existen 105 inspectores y se han instruido sumarios por un número de 6.225, esto quiere decir que cada inspector ha labrado 59,28 actas. ¿Es ése un número adecuado para un año y cuatro meses de trabajo? Estimo que no.

En efecto, si tomamos las 52 semanas del año 2016 y las 17 semanas de los meses de enero a abril de 2017, esto nos da el siguiente número: 69 semanas de trabajo. Ahora bien, si un inspector labró en ese período 1 de enero de 2016 al 30 de abril de 2017, la cantidad de 59,28 actas, esto quiere decir que se ha labrado un acta por semana.

En suma, se trata de un organismo con funcionarios sin pericia técnica, con altos niveles de desinformación y con poca laboriosidad. Reitero, si un inspector labra un acta por semana, esto demuestra que trabaja poco. Por lo demás, del cuerpo de inspectores de 105 no ha sido posible medir su grado de pericia técnica, pues no se brindan datos acerca de sus títulos profesionales y grado de capacitación.

Por último, tampoco es posible saber si a esos cargos se accedió por concurso de antecedentes y oposición, lo cual contribuye a tornar menos creíble esta actividad.

³ Los datos de la cantidad de trabajadores han sido proporcionados por la Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires.

8. Tipos de infracciones

La ley prevé distintos tipos de infracciones:

- leve
- grave
- muy grave

Con una técnica legislativa objetable la ley enumera algunos casos en los que se suscitan las infracciones, antes que definir qué es una infracción leve, grave o muy grave.

Lo que se debió haber hecho es fijar las notas fundamentales de cada infracción, antes que describir.

a) Infracciones leves

De acuerdo con el artículo 16 de la ley 265 son infracciones leves:

a) el pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos días si el período fuera menor;

b) no exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo;

c) no otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera;

d) cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves;

e) las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

A mi juicio no abonar en término los sueldos no es algo leve. Por lo contrario, es algo grave, máxime cuando el trabajador vive de un salario. En estos tiempos de altos niveles de inflación, cuando una persona no percibe el sueldo en término, esto implica un impacto económico y sanciones pecuniarias para el trabajador.

Supongamos el trabajador común que debe abonar el alquiler y su tarjeta de crédito. Un día de atraso en el alquiler implica una penalidad económica, ni qué decir de los intereses usurarios de las tarjetas de crédito. ¿Cómo es posible entonces que se haya considerado algo leve que no se abone el sueldo en término? Por otro lado, resulta contradictorio: el no pago de los salarios constituye una injuria y el trabajador se puede considerar despedido. En tanto, que para esta ley, sin fundamento alguno, abonar fuera de término el sueldo del trabajador es algo leve.

b) Infracciones graves

Las infracciones de este tipo, según el artículo 17, son:

- la falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo;
- la falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador;
- la violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el inc. a) del artículo anterior;
- la violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y, en general, tiempo de trabajo;
- la violación de la normativa relativa a modalidades contractuales;
- la falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo.

En este punto, llama la atención que se considere una infracción grave la ausencia de estos instrumentos de control, pero no se haya incluido la ausencia de elementos necesarios y adecuados para desplegar la tarea asignada al trabajador. Un ejemplo, podría aclarar esta cuestión: si a una persona a la que se le han asignado tareas de control no se le suministran los elementos necesarios, esto es una infracción grave por parte del empleador. Ahora bien, cuando a una persona se le solicita hacer una nota y no se le otorga una computadora, esto parecería que no es una infracción grave. Se privilegia más el control, antes que el adecuado despliegue de tareas.

– toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del Trabajo, y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas;

– las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy graves.

c) Infracciones muy graves

Se considera que son este tipo de infracciones -conforme artículo 18- las siguientes:

– las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.

La discriminación constituye un delito antes que una infracción muy grave. En efecto, la ley 23.592 penaliza los actos discriminatorios. Esto demuestra una vez más, la confusión entre dos conceptos fundamentales: delito e infracción.

– los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Así como discriminar es un delito, lo mismo ocurre si el empleador violenta la intimidad y dignidad de los trabajadores. Diría más, éste es un punto que requiere un cuidado especial, porque nadie niega las facultades de controlar del empleador, pero ello no debe conducirnos a pensar que se deba humillar a los trabajadores. En algunos lugares de la Ciudad de Buenos Aires, se prohíbe hablar por el celular a los empleados. Eso afecta la dignidad e intimidad de los trabajadores. En otros casos, se controlan los correos electrónicos, pero nadie parece preocupado por esta cuestión. Y este artículo, es una cabal demostración de que la violación a la intimidad es solamente una infracción, antes que una cuestión que deba ser dirimida mediante acciones judiciales.

– la falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a los organismos de Seguridad Social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el inc. a) del artículo anterior;

– la cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales;

– la violación de las normas relativas a trabajo de menores;

– la violación, por cualquiera de las partes, de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos;

– las acciones u omisiones del inc. h) del artículo anterior que derivan en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

9. Sanciones

Así como el orden jurídico positivo resulta objetable en cuanto a las infracciones, las sanciones previstas por la ley también son pasibles de críticas.

Veamos los tipos de sanciones previstas, para luego formular algunas consideraciones.

a) Apercibimiento y multa en infracciones leves

Según, el artículo 19, las infracciones leves se sancionan en el primer caso con un apercibimiento, y luego se aplica una multa que va de los 80 a los 250\$.

Ahora bien, cabe preguntarse: si un empleador comete una infracción leve (el no pago de sueldos en término), siempre se le aplicará una multa. ¿Qué ocurre si sistemáticamente incumple con este aspecto? Según la ley esto es algo leve, por lo que siguiendo los parámetros legales, se podría decir que sólo se aplica una pequeña multa.

En el caso de las infracciones graves, el citado artículo dispone que se sancionan “con multa de pesos doscientos cincuenta (\$ 250) a pesos mil (\$ 1.000) por cada trabajador afectado por la infracción”.

b) Multa en infracciones graves

Las infracciones muy graves son sancionadas con multa de pesos mil (\$ 1.000) a pesos cinco mil (\$ 5.000) por cada trabajador afectado por la infracción.

c) Reincidencia

En casos de reincidencia respecto de las infracciones previstas en los incs. c), d) y h) del art. 17, la autoridad administrativa del Trabajo puede adicionar a los montos máximos de la multa, una suma que no supere el diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción, o del último período en que se hayan devengado remuneraciones. En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves se puede clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez días, manteniéndose entre tanto el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales deberán garantizarse los servicios mínimos. El empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas, y suspendido en los registros de proveedores o aseguradores del Estado.

d) La obstrucción y contumacia

En el caso de obstrucción a las actividades de la Autoridad Administrativa del Trabajo esto se sanciona, previa intimación, con

multa de pesos doscientos (\$ 200) a pesos cinco mil (\$ 5.000).

Por otra parte, en casos de especial gravedad y contumacia, la autoridad administrativa puede adicionar, a los montos máximos de la multa, una suma que no supere el diez por ciento (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción, o del último período en que se hayan devengado remuneraciones. Sin perjuicio de la penalidad establecida, la autoridad administrativa puede compeler la comparecencia de quienes hayan sido debidamente citados a una audiencia mediante el auxilio de la fuerza pública, el que será prestado como si se tratara de un requerimiento judicial.

e) Graduación de la sanción

De acuerdo con el artículo 21 de la ley 265, la autoridad administrativa del Trabajo, al graduar la sanción, tiene en cuenta:

a) el incumplimiento de advertencias o requerimiento de la inspección;

b) la importancia económica del infractor;

c) el carácter de reincidente. Se considerará reincidencia la comisión de una infracción del mismo tipo dentro del plazo de dos años de haber quedado firme una resolución sancionatoria que imponga multa;

d) el número de trabajadores afectados;

e) el número de trabajadores de la empresa;

f) el perjuicio causado.

Llama la atención el régimen de graduación, en donde prevalecen cuestiones tales como la importancia económica del infractor. Quiere decir que si una sanción es cometida por un conglomerado económico es más grave que una la falta cometida por una persona física que tiene un empleado. Aquí la concepción filosófica de la ley es objetable, pues no se tiene en cuenta la figura de la víctima, quien sufre las condiciones inequitativas e indignas de labor. De ninguna manera podemos admitir este criterio. Si el incumplimiento es grave, no tiene ninguna incidencia que lo haya cometido una empresa de gran poderío económico o una persona física, lo que debe prevalecer es la figura de la víctima.

También, resulta objetable el número de trabajadores afectados. Aquí también, parecería que si se afecta a muchos también la sanción habrá de ser más gravosa. La misma objeción cabe formular, es

indiferente el número de trabajadores, pues con sólo uno afectado, esto es grave.

f) Falta de pago y juicio ejecutivo

Si la resolución impusiera multa y ésta no se pagare, la autoridad administrativa del Trabajo procederá a su ejecución por la vía de apremio por ante los Tribunales de Trabajo. A tal fin el testimonio o copia de la resolución sancionatoria o de su parte dispositiva, firmado por el funcionario a cargo de la autoridad administrativa del Trabajo o funcionario delegado, constituye título ejecutivo suficiente. El importe de las multas debe ser depositado en el Banco de la Ciudad de Buenos Aires, a la orden de la autoridad del Trabajo, e ingresar a una cuenta especial de la misma cuyos fondos serán destinados a mejorar los servicios de Administración del Trabajo, y a contribuir al cumplimiento de los fines previstos por la ley 120.

g) Las multas a personas jurídicas

De acuerdo con el artículo 23 de la ley 265, en el caso de sanciones con multa a personas jurídicas, éstas son impuestas en forma solidaria a la entidad y a sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

h) Prescripción

Por otra parte, prescriben a los dos años las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta ley. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta pertinente, por el auto de apertura del sumario y por la comisión de nuevas infracciones. Las sanciones impuestas prescribirán a los dos años de haber quedado firmes, plazo que se interrumpirá por los actos encaminados a obtener su cobro en sede administrativa o judicial (art. 24 de la ley 265).

10. Examen filosófico

Existen ciertas posturas que consideran que sancionar no es conveniente, pues se debe trabajar en la prevención y en la educación.

Desde otra posición, la filosofía clásica divide las sanciones en naturales y terrenales. La sanción natural surge en virtud de nuestros actos. Así, si llevo una vida sin aseo a esto sobrevendrá una sanción natural, una enfermedad. Del mismo modo, si llevo una vida de

vicios y excesos, la sanción natural será la miseria moral. Asimismo, si mi vida está guiada por la pereza y poco apego al trabajo, la sanción natural será la falta de bienestar y la pobreza.

Entre las sanciones terrenales, se encuentran aquellas que surgen por el incumplimiento de la ley. No obstante, esto también conlleva una sanción interna, que nos castiga con el remordimiento por no haber cumplido algo que es de acuerdo general de la sociedad, por haber violado la ley

La justicia exige una sanción para quienes incumplen, y esto es a la vez educativo y preventivo.

Sin embargo, de los postulados de la ley y de su modo de organización, parecería que esto resulta ilusorio. Si bien se dice que hay sanción, son muy pocas las que se aplican, y a eso se agrega un sistema de gradación que tiene más en cuenta la figura del infractor, antes que la del damnificado.

Reitero, es poco lo que hace Autoridad Administrativa del Trabajo para sancionar las conductas que generan condiciones indignas e inequitativas de labor. Se trata de un órgano sin pericia técnica, con ineficiencia y poca laboriosidad. Asimismo, no se logra entender cuál es la base filosófica que guía a esta ley.

11. La perspectiva económica

Por otra parte, no es posible hacer un estudio del costo de oportunidad ⁴, ¿cuánto gana y cuánto pierde el Estado al designar personas sin pericia técnica? ¿cuánto gana y pierde el Estado al decidir tener inspectores sin pericia técnica? Y las preguntas podrían extenderse.

Estas preguntas será difícil responderlas si no existen medicio-

4 VON WIESER, Friedrich, *Theorie der gesellschaftlichen Wirtschaft*, Tübingen, Verlag von JCB Mohr, 1924. El término coste de oportunidad fue acuñado por Friedrich VON WIESER para referirse al costo que genera decidir en un sentido y desechar otro. Si elijo guardar mi dinero en una caja de seguridad antes que depositarlo en un banco a plazo fijo, esa decisión genera un costo. El costo de oportunidad es el ingreso que pierdo por haber elegido una alternativa. Si decido guardar cien pesos en una caja de seguridad, esa decisión no me generará intereses, es más me generará un gasto, que es el pago de los servicios de seguridad. Por lo contrario, si decido depositar esos cien pesos en una entidad bancaria a un interés anual de 20%, el costo de oportunidad, será veinte pesos. En suma, el coste de oportunidad, es -como dije- el ingreso que pierdo por haber elegido una alternativa distinta.

nes sobre el modo en que se desempeña esta actividad, donde no sabemos cómo se accede al cargo, y cuánto cuesta sostener este órgano administrativo.

Vale recordar que en el período que va desde el 1 de enero de 2016 al 30 de abril de 2017, esta oficina recaudó los siguientes montos:

2016.....	\$ 23.056.670,9
2017 (1-1-17 al 30-4-17).....	\$ <u>6.742.808,7</u>
Total.....	\$ 29.799.749,6

¿Es éste un monto adecuado? ¿Este monto revela una tarea exigua? Dado que no disponemos de datos fehacientes, si tomamos en cuenta la cantidad de empleados (estimativamente más de 105) y los montos que perciben, es fácil advertir que más de un sesenta por ciento de ese monto recaudado se diluiría en gastos de personal. A ello hay que sumarle los costos de oficina, insumos y servicios. En suma, no disponemos de datos, éste es un punto crucial, para medir en términos económicos la eficiencia y utilidad del organismo.

Por otra parte, cabe preguntarse ¿por qué no se le asignó a este órgano el control de las condiciones de labor de los empleados públicos?

El cuidado y control de las condiciones de labor de los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires requiere una particular atención. Tal como está dispuesto en el orden jurídico se puede advertir que se ha establecido un sistema altamente objetable, con una técnica legislativa deficiente.

Asimismo, la Autoridad Administrativa del Trabajo para agravar las cosas cumple una tarea con personal insuficiente, y ese poco personal lo hace de manera exigua.

En fin, debemos reflexionar sobre el sistema sancionatorio, pues si las cosas se mantienen -como hasta ahora- irán de mal en peor.