

“2009 Año de los Derechos Políticos de la Mujer”

INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, junio de 2009.
Código del Proyecto	4.08.10
Denominación del Proyecto	Gestión de la Subsecretaría de Trabajo, Empleo y Formación Profesional.
Período examinado	Enero a diciembre del 2007 y hechos posteriores
Unidad Ejecutora	Ex - SUBSECRETARIA DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL (Actual: SUBSECRETARÍA DE TRABAJO)
Objetivo de la auditoría	Evaluar la gestión de la Subsecretaría de Trabajo, Empleo y Formación Profesional.
Programa Presupuestario	Programa Presupuestario N° 19 y sus componentes: Rúbrica de Libros Laborales (actividad 2); Medicina Laboral (actividad 3); Asesoramiento y Capacitación Laboral (actividad 4); Relaciones Laborales y Negociaciones Colectivas (actividad 5); Protección del Trabajo (actividad 6); Formación Profesional (actividad 7) y Trabajo a Domicilio Ley 12.713 (actividad 8).
Alcance	El presente examen fue realizado de conformidad con las Normas de Auditoría Externa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires aprobadas por Ley N° 325 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las Normas Básicas de Auditoría Externa aprobadas por Resolución N° 161/00 de esta A.G.C.B.A.. Consistió en el relevamiento de gestión de la Actual Subsecretaría de Trabajo y examen de las operaciones referidas al objeto, mediante –entre diversos procedimientos- el análisis de una muestra determinada en forma aleatoria sin reposición de 96 denuncias del universo poblacional para auditar las mismas de acuerdo a los procedimientos oportunamente definidos.
Período de desarrollo de tareas de auditoría	Las tareas de campo finalizaron en Noviembre de 2008.
Limitaciones al alcance	Veintiún actuaciones correspondientes a la muestra no pudieron ser analizadas en atención a que las mismas, en oportunidad de ser solicitadas por el Equipo de Auditoría, no fueron aportadas por el personal interviniente de la Dirección General de Protección del Trabajo (D.G.P.T.). De este modo, los aspectos formales y operativos de tales actuaciones no pudieron evaluarse, resultando en cambio posible, como se verá más adelante, valorar la gestión del organismo. En otro orden cabe señalar que de la actividad n° 4 (Asesoramiento y Capacitación Laboral), la parte inherente a capacitación correspondía en el pasado a la Dirección General de Formación Profesional que dejó de pertenecer a la Subsecretaría de Trabajo con el cambio de gestión de Jefe de Gobierno, Decreto 2075/GCABA/2007 (Boletín Oficial BOCBA N° 2829 del 11 de diciembre de 2007).

“2009 Año de los Derechos Políticos de la Mujer”

Aclaraciones previas

Las cifras presupuestarias asignadas a las actividades de la Ex Subsecretaría de Trabajo, Empleo y Formación Profesional en el Presupuesto del año 2007 y su ejecución, de acuerdo a lo expuesto en la Cuenta de Inversión del año 2007, son las siguientes:

Act	Descripción	Importe Original (\$)
2	Rubrica de Documentación Laboral	156.830
3	Medicinal Laboral	20.630
4	Asesoramiento y Capacitación Laboral	34.330
5	Relaciones Laborales y Negoc. Colectivas	604.760
6	Protección del Trabajo	3.571.895
7	Formación Profesional	604.049
8	Trabajo a Domicilio Ley Nº 12.713	426.310
Total de las Actividades 2 a 8		5.418.804

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Cuenta de Inversión 2007

Descripción de cada una de las Actividades:

Rubrica de Documentación Laboral: Consiste en la rúbrica de la documentación laboral y de los libros de los empleadores de la C.A.B.A. (artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo). Asimismo, importa el control de la registración de los sueldos y jornales en los libros que establece el artículo referido.

Medicinal Laboral: Implica el apoyo de las tareas inspectivas desde la óptica de la medicina laboral, colaborando en la vigencia de los ambientes y condiciones de trabajo. En su marco se han de producir informes profesionales.

Asesoramiento y Capacitación Laboral: Consiste en el suministro de capacitación y asesoramiento a organizaciones de empresarios y trabajadores en materia de higiene y seguridad con el objeto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Relaciones Laborales y Negociaciones Colectivas: Contempla la conciliación individual y pluri-individual entendida como la acción de intervenir en el conflicto, por intereses encontrados entre empleador y empleado. Importa asimismo la atención de denuncias tanto personales como telefónicas, el asesoramiento jurídico gratuito, destinada a trabajadores y la instrucción de los sumarios.

Protección del Trabajo: Fiscalización y control, del cumplimiento de las normas que regulan la actividad laboral. Cumple sus objetivos con un cuerpo de inspectores, de oficio o por denuncias (normativa laboral y/o las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo).

“2009 Año de los Derechos Políticos de la Mujer”

	<u>Formación Profesional:</u> Desarrolla acciones orientadas a la capacitación, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores. <u>Trabajo a Domicilio Ley N° 12.713:</u> Contempla el cumplimiento de la legislación laboral en los establecimientos comprendidos en la Ley 12.713.
Observaciones principales	<i>Entre las principales observaciones cabe mencionar que:</i> ✓ La D.G.P.T. carece de una estructura orgánico-funcional definida y dictada en términos formales, lo cual se remonta al inicio de sus funciones, en el año 2000. ✓ El Organismo aún no cuenta con un Manual de Normas y Procedimientos aprobado formalmente donde se establezca la operativa y requisitos de forma para los circuitos y procedimientos administrativos correspondientes. ✓ Las tareas llevadas a cabo por la DGPT resultan ineficaces e ineficientes de acuerdo a lo encomendado por la Ley N ° 265, respecto a la prevención y fiscalización en materia de protección del trabajo; no existe un Plan General Anual, que permita determinar los objetivos de gestión y facilite el control interno de la actividad del Organismo. La mayor parte de las inspecciones efectuadas devienen de una denuncia, sin que se establezcan Inspecciones de Oficio por materia y/o actividad en las diferentes áreas. ✓ Según pudo relevarse, el personal resulta escaso y limitado para llevar a cabo los trabajos de fiscalización, prevención y administración. ✓ Se constataron deficiencias en la registración, integridad, confiabilidad, exposición y archivo de la información y la documentación. ✓ El registro de la información en los procesos de tramitación e intervención de las diferentes áreas, y el archivo de la documentación (expedientes, actuaciones, etc.) presentan serias debilidades de control interno y dificultad en su carga. ✓ No existe hasta la fecha un Plan de Inspecciones Anuales (no lo hubo en el pasado, lo cual imposibilita el control de la actividad y el adecuado uso de los recursos). ✓ No resulta posible asociar presupuestariamente los montos asignados a cada una de las actividades (con sus correspondientes incisos) con las áreas operativas identificadas en el organigrama. Ello conlleva la imposibilidad de un adecuado seguimiento de evaluación presupuestaria a lo largo del ejercicio. ✓ Se observó Inactividad de la Administración verificable por la imposibilidad de localizar e identificar numerosas causas dado que el objeto principal que determina la Ley 265 es “(...) promover y llevar las actuaciones que correspondan por verificación de incumplimientos de las normas legales y convencionales del Trabajo y la Seguridad Social, mediante el procedimiento que se determina en esta norma, y aplicar las sanciones que en esta ley se establecen” (Art. 8º), lo cual configura

“2009 Año de los Derechos Políticos de la Mujer”

	incumplimiento a la citada norma. ✓ Se observó la falta de una reglamentación integral de la Ley 265 por parte de la Autoridad de Aplicación: se describen a continuación, de manera ejemplificativa y no taxativa, los casos donde se ha observado la falta y/o necesidad de reglamentación de la Ley. ✓ La irregularidad en el tiempo con que tramitan las actuaciones, lleva a una serie de expedientes hacia nulidades y/o caducidades que producen un constante perjuicio fiscal contra la Administración, ya que todas las horas/hombre trabajadas en cada una de estas tramitaciones, y demás insumos invertidos en cada una de ellas, se tornan improductivas. ✓ La estructura física del edificio no está adecuada para las distintas áreas y/o coordinaciones (separadas por precarias estanterías de expedientes).
Conclusión	En relación al logro de los objetivos metas y programas del organismo auditado se refieren, las principales debilidades se encuentran en la falta de una estructura formal que posibilite la delimitación y atribución de responsabilidades, tanto como una mejor administración de los recursos disponibles y el control interno de las actividades de su competencia; la inexistencia de procedimientos escritos de aplicación general y basados en parámetros técnicos e independientes de criterios subjetivos o variables, así como en la ausencia de normas claras, en particular aquellas que corresponderían dictarse por parte de la Autoridad de Aplicación. Como consecuencia de la Auditoría llevada a cabo puede establecerse que la información no es integral, completa, ni confiable, con el riesgo que ello acarrea, en términos de control y gestión.