

**Nuevas herramientas legales para combatir el fraude laboral y previsional**

Por Cristina del Carmen Mansilla

**1. Introducción** [arriba] -

El concepto “fraude” proviene del latín *fraus* y es una acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud. El fraude se comete en perjuicio contra otra persona (empleado) o contra una organización (Estado)

Recordemos que la seguridad social en nuestro país es un sistema contributivo, financiado primordialmente, a través de los aportes y contribuciones a cargo de los trabajadores en relación de dependencia, autónomos, y de los empleadores. Dicho sistema se halla respaldado por un conjunto de normas, instituciones y procedimientos que tienden a dar cobertura a las distintas contingencias sociales como la vejez, invalidez y muerte, hoy amparado por la Ley N° 24.241 y sus modificaciones.

La omisión al ingreso de los aportes y contribuciones correspondiente a los distintos subsistemas que hoy conforman lo que se denomina SUSS (Sistema único de la Seguridad Social) se hallan bajo verificación y fiscalización de la Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social (DGRSS) creada en el 2001 e integrante de la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos), con facultades de verificación, recaudación y ejecución para corroborar el financiamiento de las prestaciones de beneficios sociales por parte de los sujetos que peticionan los mismos, por ello en la actualidad hay concurrencia de facultades entre AFIP, el Ministerio de Trabajo, Anses y las Obras Sociales que los obliga a coordinar sus esfuerzos para maximizar los resultados, teniendo en cuenta el carácter de unicidad.

Otra dificultad en materia de control sobre cumplimiento previsional, lo genera la apertura externa y globalización mundial configurando un nuevo escenario para las políticas de empleo, lo que se aprecia al observar la relación que se establece entre crecimiento económico y empleo. De manera general, la caída en la tasa de crecimiento provocó un aumento significativo de la desocupación y del subempleo, sumado a los casos en que ha habido una recuperación del crecimiento económico, y no necesariamente conlleva implícita una reacción proporcional en el empleo.

En el análisis debe considerarse la incidencia del débil comportamiento que ha tenido la inversión privada, ya que el hecho de que las empresas consigan aumentos de producción mediante aumentos de productividad con la introducción de nuevas tecnologías y también la forma en que los empresarios han reaccionado frente a la flexibilización del mercado laboral, lamentablemente no ha contribuido a paliar el flagelo del fraude laboral, porque se sigue observando registración deficiente.

Por lo tanto, no cabe duda que, las economías abiertas a la globalización no pueden aplicar las políticas tradicionales que daban respuesta a los temas del empleo observados en economías mixtas, con una fuerte intervención económica del Estado. El concepto mismo de políticas de empleo cambia de sentido en las economías que buscan liberalizarse mediante la desregulación, los programas tradicionales (subsidios, incentivos) etc. porque no resultan ser métodos eficaces para lograr la generación de nuevos empleos formales, sino que se multiplican los programas sociales de ayuda a los desocupados, generando indirectamente exclusión social.

Uno de los efectos más notorios de las dinámicas económicas que han afectado a Argentina en los últimos años ha sido, el notorio aumento de los empleos precarios y del sector informal con trabajadores no registrados o subempleados.

Durante la primera mitad de los '90, el mercado del trabajo en Argentina se vio afectado por un proceso de destrucción de empleos públicos, que redundaron en un empobrecimiento de vastos sectores de la clase media. Fue, sin embargo, en la segunda mitad de esta década cuando se produjo un proceso generalizado de pérdida de empleos formales, como correlato de la crisis recesiva internacional y de la aplicación de una política económica de convertibilidad cambiaria entre el peso y el dólar.

La precariedad laboral, el subempleo y los empleos informales aparecen hoy en día como mecanismos de supervivencia que no son objeto de las políticas públicas del gobierno argentino. Se observa una aguda polarización estructural entre el sector formal, registrado, protegido y el sector informal.[1]

Por todo lo hasta aquí expresado es que observamos un incremento de situaciones laborales tipificadas dentro de la figura de fraude laboral a través de la publicación de diversa jurisprudencia judicial tipificada en las presunciones de la Ley de contrato de trabajo, así como las distintas herramientas implementadas por el fisco para limitar la precarización laboral y la exclusión social que genera en los trabajadores no registrados, o subempleados.

## **II. Presunciones legales de trabajo. Su aplicación** [arriba] -

Estas presunciones constituyen una herramienta incorporada en los textos normativos, que facilitan la tarea de control del cumplimiento de las obligaciones pertenecientes al derecho laboral y previsional, por parte de los empleadores, como una forma también de salvaguardar el presupuesto público nacional de recursos públicos y garantizar el derecho a un beneficio social digno, que permita a los sectores más desprotegidos (jubilados, pensionados, desempleados etc.) tener un nivel de vida digna.

Recordemos que el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 declara que en aquellos casos de contratos laborales realizados en forma fraudulenta o simulada, tratando

de eludir la ley laboral, serán nulos. A continuación presentaremos algunos de las situaciones más usuales:

Art. 14. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

- Apoyándose en la apariencia de normas que simulan un contrato no laboral, por ejemplo: contratar a un profesional como prestador liberal de servicios continuos inscripto en el “régimen simplificado para pequeños contribuyentes” (monotributo), quién en realidad cumple con todos los requisitos de dependencia económica, técnica y jurídica cumpliendo horarios preestablecidos por el contratante, no pudiendo poseer cartera propia de clientes, no definiendo el valor de sus servicios y emitiendo facturas mensuales a ese único cliente etc. Cuando se presenta una situación así el damnificado puede exigir la aplicación de la presunción del art. 23 de la ley 20.744 ante la instancia de la autoridad de contralor de sus derechos, citados en párrafos anteriores porque se los considera dependientes a los efectos de la aplicación de las leyes laborales

En resumen intentan simular la relación laboral a través del contrato de “locación de servicios” definido en el Art. 1251 de la Ley N° 26.994 Código Civil y Comercial de la Nación, omitiendo además lo normado en el Art. 1252 de la misma norma que expresamente dice “Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral” por lo tanto demostrada la subordinación técnica, jurídica y económica habría trabajo en relación de dependencia del contratante.

También se encubren relaciones laborales a través del contrato de mandato definido en el Art. 1319 de la Ley 26.994 del Código Civil y Comercial de la Nación y que tiene lugar cuando “cuando una parte se obliga a realizar uno o más actos jurídicos en interés de otra... cuya ejecución del mandato implica su aceptación aun sin mediar declaración expresa sobre ella”, también utilizado para encubrir distintas relaciones laborales, y evadir los aportes previsionales

Todas estas situaciones presentadas, dan lugar al delito de fraude Previsional consistente en la falta de depósitos de aportes y contribuciones, violentando el orden público laboral, la buena fe y frustrando derechos de terceros

- Otro ejemplo de fraude laboral bastante usual, lamentablemente, sería la interposición de personas: cuando las empresas prestadoras de servicios eventuales para terceros, conforme lo dispuesto en el art. 29 y 29 bis de la LCT, que fuera modificado por la ley N° 24.013 se sostiene que dichos trabajadores son empleados directos de quién utilice su prestación, respondiendo éstos últimos solidariamente por las obligaciones previsionales, y por ello la norma exige que retengan de los pagos a realizarse a la empresa prestadora, los aportes y contribuciones destinados a los sistemas de seguridad social, ya que es una modalidad contractual a la cual los empleadores pueden acudir de manera extraordinaria y temporal.

Para resaltar la aplicación de esta presunción de solidaridad por terceras personas interpuestas, entendemos conveniente citar la causa “Mercuri Martín Pablo Miguel c/ Solvens Servicios Especializados SRL” [2], en esta sentencia se hace cita de la reforma constitucional de 1994 que determina como normas supralegales a los tratados internacionales, ingresando en esta categoría los tratados de la Organización Internacional del Trabajo, convenio 95 donde se establece que toda contraprestación percibida por el trabajador sea en dinero o en especie es “remuneración”.

En la sentencia bajo análisis se había contratado, a través de la firma Solvens Servicios Especializados SRL la mano de obra del demandante, quien figuraba en los registros laborales como empleado en relación de dependencia, sin embargo prestaba servicios de marketing y merchandising para Arcor SA, donde además cumplía las ordenes impartidas por los supervisores de la contratante, cumpliendo los horarios preestablecidos, sumado a ello demostró haber trabajado horas extras, por lo tanto dejó expuesta una superposición de empleadores, y por ello la justicia sentenció que eran solidariamente responsable de la deuda laboral y previsional a la tomadora de servicios de empleados de 3ros, en este caso Arcor SA.

La tercerización de servicios se presta para formar pantallas que persiguen deslindar las responsabilidades laborales, ya que la existencia de una verdadera tercerización de servicios debe poder acreditarse la vinculación comercial entre dos sujetos distintos, a través de un contrato por escrito y donde la prestación de servicio laboral constituya una fase del proceso, separable del mismo y que sea llevado a cabo por otro que aprovecha para sí los beneficios del trabajo ajeno, afrontando los riesgos de esta gestión como dueño del capital y organizador de los medios de producción.

En la causa “Hilt, Pablo Ezequiel y Otro c/ Sociedad Anónima La Nación y Otro s/despido”[3] ingresaron a trabajar en el diario para cumplir tareas de movimiento de papel, y aunque figuraban como empleados de la intermediaria, quien se benefició con su prestación en forma constante y permanente es la demandada, además de tener que vestir obligatoriamente el uniforme y recibir las ordenes de la sociedad anónima, aplicando la presunción del artículo 29 de la ley de Contrato de trabajo N° 20.744

· Dentro de las presunciones de relación laboral, para combatir el fraude laboral el artículo 30 de la Ley de contrato de trabajo N° 20.744, de subcontratación y delegación, establece que quienes cedan total o parcialmente un establecimiento o explotación habilitada, y/o contraten servicios, deberán requerir a los cesionarios la clave única de identificación laboral (CUIL) de cada uno de los empleados que ceden para prestar servicios en dicho establecimiento, más los pagos de las obligaciones previsionales y la cobertura de seguro de riesgo de trabajo, ya que su incumplimiento los hará responsable solidariamente con el contratante, por los aportes previsionales del empleado cedido, aunque fuera temporalmente.

Tal como presentáramos en las anteriores presunciones ejemplificaremos su aplicación a través de la sentencia de la causa “Rodríguez Varas, Cristian Martín c. Go For It S.R.L. y otros s/ despido” [4] donde ante un contrato de franquicia entre Cepas Argentinas SA (la franquiciante) que fabrica los productos que comercializa Go For It SRL (el franquiciado),

bajo el uso de la marca "EL Noble Repulgue" configura el segundo supuesto de responsabilidad solidaria que esta norma prevé, pues cabe entender que tal actividad forma parte de la actividad normal y específica propia de la nombrada en primer término. Correspondiendo responsabilizar al franquiciante, por el despido indirecto en que se colocó por negación del vínculo, ya que no pudieron desconocer que ambas sociedades se beneficiaron con la prestación del trabajador.

Este tipo de contratos deja en evidencia que ambas empresas funcionan en relación con este último como empleadoras, ya que no se puede desconocer que a la franquiciante le importa el éxito del franquiciado, existiendo entre ellas un interés común, obtener rentas dejando de lado toda obligación para con los trabajadores. Por ello de la prueba documental acompañada en el expediente se emitió sentencia a favor de aplicar la presunción del art. 30 de la Ley 20.744

Siguiendo el orden de las presunciones de trabajo, también tenemos el art. 228 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 que dispone la aplicación de responsabilidad solidaria para ambas partes, cuando se transfiera un establecimiento o explotación a un tercero en carácter de: arrendador, usufructuario o tenedor a título precario o por cualquier otro modo que implique un cambio de empleador.

Art. 228.- El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes al tiempo de la restitución del establecimiento, cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo, será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

Similar criterio de aplica en el caso de cesión del personal, normado en el artículo 229 de la Ley N° 20.744, sin que comprenda el establecimiento, donde se requiere la aceptación

expresa y por escrito del trabajador, y responden solidariamente cedente y cesionario, por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Aun cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Art. 229.- La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida

A modo de ejemplo, podemos citar la sentencia de la causa “Gómez, Yolanda Edelmira c/Fundación Formar Futuro”[5] donde existió una transferencia de fondo de comercio de una persona física a la Fundación Formar Futuro, que frente a la declaración de quiebra del Sr. Aníbal Diego García codemandado, la cual se habría concretado por vía de un vínculo de sucesión directa convencional aplicando la presunción de vínculo laboral con la recurrente y el derecho a exigir la correcta liquidación final frente a la extinción del vínculo laboral.

Otro antecedente de esta presunción lo constituye la causa “Paris, Alfredo c/Neumáticos Álvarez Linez SRL” del 25/04/2008 de la Cámara Naciones de Apelaciones del Trabajo” que sentó doctrina, con el objeto de aplicar la figura de la solidaridad bajo análisis donde se requiere, no sólo la sustitución de un empleador por otro, sino un vínculo jurídico negocial entre vivos o mortis causae entre los dos titulares del establecimiento o explotación, el que puede ser presumido cuando no se demuestra el inicio de una nueva explotación o mediado solución de continuidad entre el desenvolvimiento de la actividad previa a su asunción de tal rol

· Otra situación que se presta a soslayar las obligaciones nacidas del vínculo laboral, son las becas y pasantías, que si bien tienen el noble propósito de capacitación y entrenamiento pueden encubrir un trabajo por tiempo indeterminado, ya que tanto los becarios como los pasantes realizan tareas propias de una organización laboral, pero carecen de los beneficios del contrato de trabajo, basado fundamentalmente en la promesa a futuro de "contratación formal", una vez concluida la experiencia formativa probativa, lo que significa un mecanismo barato y sin riesgo de contratación de trabajadores en algunos casos sumamente calificados, que sobrepasan, los estándares comunes del perfil exigido a los trabajadores estables de la empresa constituyendo, una especie de "competencia desleal" entre el becario y el pasante que quieren ingresar a la organización empresaria y el trabajador permanente que ve peligrar su fuente de trabajo llegando a aceptar nuevas condiciones peyorativas de su contrato laboral, especialmente en países donde no existe la estabilidad absoluta.-

En la legislación argentina, no existe una regulación específica de las becas, considerándose que constituyen acuerdos bipolares entre la empresa y un alumno, con el objeto de contratación para lograr una formación profesional del becario. Las condiciones de la beca son estipuladas por escrito, la duración de la misma debe ser razonable con el objeto

formativo y con el plan y desarrollo que deben estar incorporados al instrumento mediante el cual se formalizó dicha relación.-

El becario recibe una compensación o subsidio económico, que no es remunerativo, razón por la cual no tributa cargas sociales, conforme lo establece expresamente el art. 7 de la ley N° 24.241, Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Al finalizar la misma, el becario recibe de parte de la empresa un certificado que acredita las prácticas realizadas, la capacitación adquirida y el nivel de avance de su desempeño. Naturalmente que al no existir una relación laboral preexistente, la empresa no está obligada a admitir a los aspirantes becarios, aún cuando los mismos hayan sido brillantes en su desempeño y cumplido acabadamente con todas las obligaciones a su cargo. Además los acuerdos sobre los que se basa el trabajo del becario, pueden ser extinguidos anticipadamente por la empresa, sin ninguna consecuencia patrimonial para la misma, por ejemplo, si el becario incurre en incumplimientos tales como no superar las evaluaciones o exámenes que deba rendir o incurrir en inasistencias por encima de los límites tolerables.

Podría eventualmente existir una acción de daños y perjuicios civil, en caso de abuso de derecho por parte de la empresa, si rescindiere anticipadamente la beca, sin que existiera un incumplimiento o rendimiento deficiente por parte del becario efectivamente probado. En principio estos contratos no son susceptibles de renovación, aunque sí pueden existir diversos niveles de formación y por ende distintos tipos de becas (de iniciación, de especialización, etc.).-

Respecto del contrato de pasantía, la ley 26427 en su Art. 2 define como "pasantía educativa" al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

El Art. 12 de la Ley N° 26.427 literalmente dispone que las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan, por lo tanto no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados. Por ello esta norma dispone cupos máximos a cubrir abonando al pasante una suma de dinero en carácter no remunerativo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Un antecedente judicial para ampliar el análisis es una sentencia de la causa "Hermoso María Sol c/Telecentro SA" [6] donde se observa la suscripción de sucesivos contratos de pasantía al amparo de la Ley 25.165 en su artículo 5 (abrogada por el artículo 22 de la ley 26.427, BO 22/12/2008), pretendiendo excluir a la actora de los beneficios de un trabajo en relación de dependencia, porque no surge de las pruebas aportadas a la causa, que la actora participara de algún convenio marco de pasantía con el instituto educativo al que concurría la misma.

Operando en consecuencia la presunción del artículo 23 de la Ley N° 20.744, es decir la existencia de un contrato de trabajo, sumado a la denegatoria a su reconocimiento la actora se considero despedida, naciendo en consecuencia el derecho a las indemnizaciones laborales vigentes.

A ello consideramos interesante citar, que se amplio la condena solidaria al presidente de Telecentro SA, por la incorrecta registración, lo que generó un perjuicio vinculado al pago del salario, habiéndose omitido en consecuencia realizar los aportes previsionales y de obra social, configurándose la comisión de fraude laboral y previsional por parte de la sociedad. En consecuencia, el accionar del apelante constituyo un acto ilícito en los términos del artículo 1066 del Código Civil y la misma constituye un quebrantamiento de la lealtad y la diligencia exigible a un buen hombre de negocios, dispuesto en el artículo 59 de la Ley de Sociedades Comerciales.

Además en la presente causa no se advierten configurados los presupuesto del 2do párrafo del artículo 274 de la ley 19.550 que dice...”Los directores responden ilimitada y solidariamente hacia la sociedad, los accionistas y los terceros, por el mal desempeño de su cargo... La imputación de responsabilidad se hará atendiendo a la actuación individual cuando se hubieren asignado funciones en forma personal de acuerdo con lo establecido en el estatuto, el reglamento o decisión asamblearia. La decisión de la asamblea y la designación de las personas que han de desempeñar las funciones deben ser inscriptas el Registro Público de Comercio como requisito para la aplicación de la solidaridad”. Confirmándose en la sentencia la responsabilidad solidaria del socio

Cuando se habla de fraude, se lo está haciendo en el sentido que implica o significa la adopción de una figura que tienda a disfrazar el negocio jurídico de modo tal que el mismo aparezca o luzca a los ojos de los organismos fiscalizadores del estado (inspección del trabajo, recaudación de la seguridad social) y ante los Magistrados como carente de contenido laboral.-

La violación genérica de la ley o los daños producidos por dolo, abuso de facultades o culpa grave y, en general cualquier responsabilidad que cupiere al administrador frente a terceros, es siempre de tipo delictual.

La ley 26.994 del Código Civil y Comercial de la Nación , dispone en el Art. 1749 que son responsables directos quienes incumplen una obligación u ocasionan un daño injustificado por acción u omisión, que es lo que sucede al omitir el registro del vínculo laboral, más comúnmente conocido como “trabajo en negro” violentando el cumplimiento formal y material de las normas laborales y previsionales, generando de esta manera un perjuicio directo al financiamiento del régimen nacional de la seguridad social, que debe hacer frente a los beneficios de jubilaciones, pensiones, asignaciones familiares y seguro por desempleo con la recaudación de aportes y contribuciones que tributan los trabajadores.

En la causa “Suárez Enrique I y Otro c/Plásticos Argentinos SA”[7] se apela a la Cámara Nacional de Apelaciones, porque el juez no hizo lugar al reclamo fundado en la ley de contrato de trabajo, tras haberse acreditado que se les pagaba parte de su salario en negro,



pero desistieron de la acción contra la firma empleadora porque se declaró en quiebra por lo cual continúa el trámite contra la socia mayoritaria que según la Inspección General de Justicia era titular del 99,99% del capital social de la sociedad empleadora, a pesar de haber vendido las acciones a terceros, esa circunstancia ocurrió durante el transcurso del vínculo laboral por lo que no puede eximirse de responsabilidad en virtud de lo dispuesto en el artículo 54 de la ley N° 19.550 de sociedades comerciales.

Además de alcanzar en responsabilidad al presidente de la sociedad anónima que actuó durante todo el período que los demandantes percibían parte de su salario en negro, aunque no fuese socio ya que no ha probado que se opusiera a dicho actuar societario, ni mucho menos que dejara asentada su protesta y diera noticia al síndico de la misma, único medio de eximirse de tal responsabilidad.

A ello podemos agregar que el artículo 676 de la ley E-0026 (Actualizada al 31/03/2013) dispone que el acreedor puede exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios o contra cualquiera de ellos, y si este resultare insolvente contra los demás. Entendemos que esta finalidad protectora que caracteriza al derecho del trabajo es compatible con el concepto de solidaridad que avala al trabajador la percepción de sus créditos en atención a la naturaleza alimentaria de éstos.

### **III. Nuevas herramientas de auditoria Previsional** [arriba] -

Entiendo que el principal objetivo de las distintas propuestas normativas publicadas en el boletín oficial por parte del estado, persiguen como principal objetivo, luchar contra los comportamientos fraudulentos que atentan contra los derechos de los trabajadores, incrementando la exclusión social, además de afectar negativamente a la competitividad de las empresas, y a las finanzas públicas ante los supuestos de obtención indebida de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y de otros incentivos.

Además de evitar la competencia desleal derivada de una reducción de costos indebida, que puede otorgar la actividad económica realizada al margen del ordenamiento jurídico, permitiendo situaciones fraudulentas en el acceso y percepción de prestaciones del sistema de la Seguridad Social, principalmente en casos de falta de alta en la Seguridad Social de trabajadores que efectivamente prestan servicios en las empresas. .

#### **3.1.- Indicadores mínimos de trabajadores (IMT)**

Una de las normas más relevantes ha sido la inclusión del Indicador mínimo de trabajadores, a través de la RG 2927/2010 (AFIP) que dispuso la aplicación de presunciones absolutas, que tienen como propósito detectar a través de ciertos indicadores “evasión previsional”, además de fomentar la inclusión social de los sectores más desprotegidos de la comunidad.

El IMT es un parámetro que permite establecer la cantidad de trabajadores que fueron requeridos en un período determinado y con relación a una actividad específica para la realización de un hecho económico que requirió la utilización de mano de obra, la cual no fue oportunamente declarada por su empleador en un período de tiempo determinado, estos indicadores son determinado a través de la información brindada por las Cámaras, Federaciones y Asociaciones Sindicales representativas de cada sector se acuerda una resolución.

El régimen de presunción previsional es un sistema, que a través de los métodos de interpretación de realidad económica, dispuesto en la Ley 26.063 (BO 9/12/05) define ciertos parámetros como la cantidad de empleados requeridos, para realizar una determinada actividad económica, e invirtiendo la carga de la prueba en el empleador

Cuando se comprueba la realización de una obra o la prestación de un servicio que hubiere requerido de la utilización de mano de obra y el empleador carece de documentación de respaldo que acredite una cantidad suficiente de empleados, el fisco debe regularizar esta situación, previa confrontación con el relevamiento de personal, donde AFIP procederá a determinar de oficio las deudas por aportes y contribuciones a la seguridad social.

A Enero/2015 la AFIP ha incorporado más de 43 (cuarenta y tres) resoluciones generales determinando el mínimo indicador de trabajadores, las cuales complementan a la RG 2927 vigente a partir del 21/10/2010.

Orden	RG N°	Parámetro de aplicación
1	3152/11	Fruticultura. Yerba mate. Jardines maternos. Geriátricos. Supermercados. Estaciones de servicio y GNC
2	3207/11	Olivicultura. Elaboración de aceite de oliva. Elaboración de aceitunas en conserva
3	3208/11	Construcción vivienda unifamiliar hasta 500 m2. Elaboración y venta productos de panadería. .
4	3218/11	Actividad Frigorífica. Por cabezas faenadas
5	3219/11	Desmote de algodón. Molienda de harina de trigo
6	3220/11	Tambos
7	3258/12	Aserraderos. Importadores
8	3259/12	Cosecha Forestal
9	3261/12	Vivero Forestal
10	3282/12	Elaboración y Venta de Pastas Frescas Artesanales
11	3314/12	Tomate Fresco a campo
12	3323/12	Call Center
13	3324/12	Cría de equinos para deporte

14	3422/13	Lavadero de autos
15	3460/13	Transporte automotor de carga. Mercadería de terceros
16	3461/13	Transporte de Taxi
17	3462/13	Cría de equinos para deporte de polo
18	3463/13	Curtiembres. Cuero vacuno
19	3492/13	Servicio Doméstico en casas particulares
20	3541/13	Mensajería urbana
21	3549/13	Producción y empaque de paltas
22	3558/13	Producción de caña de azúcar
<b>Orden</b>	<b>RG N°</b>	<b>Parámetro de aplicación</b>
23	3562/13	Fabrica de galletitas y bizcochos
24	3563/13	Elaboración y Venta de helados
25	3564/13	Fabrica de chacinados y salazones
26	3565/13	Gastronomía. Pizzerías
27	3566/13	Bares y confiterías
28	3567/13	Transporte de carga especial. Saneamiento urbano
29	3568/13	Complejo para hoteleros. Cabañas y Bungalows
30	3569/13	Guarderías Náuticas
31	3570/13	Balnearios Costeros
32	3591/14	Lavaderos industriales de ropa
33	3605/14	Producción de maní
34	3606/14	Producción de lana ovina con esquila
35	3607/14	Producción de banana
36	3621/14	Producción y empaque de cebollas
37	3626/14	Frigoríficos Porcinos
38	3632/14	Colegios privados. Personal no docente
39	3633/14	Fabrica de calzados de cuero
40	3634/14	Edificios de renta y propiedad horizontal
41	3716/15	Supermercados
42	3717/15	Muebles de cocina. Consumos de electricidad
43	3718/15	Confeción de lencería

### ***3.2 Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares***

Este sistema laboral más conocido como prestación de servicio doméstico, se rigió a través del Decreto 326/56 hasta la entrada en vigencia de la Ley 26.844 (BO 13/03/2013) donde se define que el criterio de interpretación será conforme los principios de la justicia social, generales del derecho laboral y buena fe, presumiendo que los contratos son por tiempo indeterminado, además de prohibir el trabajo infantil y adolescente para menores de 16 años, además de garantizar la educación secundaria en empleados que tengan entre 16 y 18 años.

Además se incorporó un registro especial informático que permite al empleado conocer la situación previsional a través de la opción “cuenta corriente autónomos y monotributo” además del seguro de riesgo de trabajo, donde los dadores de trabajo deben pagar este seguro conforme la carga horaria y de esta manera se cubren los accidentes de trabajo y los accidentes in itinere, pudiendo el dador de trabajo deducir de la declaración jurada de impuesto a las ganancias hasta el importe equivalente al mínimo no imponible de manera anual, tanto para contribuyentes que desarrollen actividad en forma liberal o bajo relación de dependencia, jubilados, o pensionados, denunciado los salarios más los aportes y contribuciones a través del F 572 del personal doméstico

A partir de la entrada en vigencia de la presente norma se han incluidos ciertos derechos como sin importar la cantidad de horas de servicio diario, en la medida que la prestación se realice en casas de familia, prohibiendo que se aplique dicho régimen a consorcio de propietarios, sociedades, oficinas o actividad de jardinería, donde se aplica la figura de relación de empleo ley 20.744 o locación de servicios.

### *3.3.- Creación del Registro Público de Empleadores con sanciones laborales (REPSAL)*

Con la publicación en el Boletín Oficial de la Ley 26940, (BO 2/06/14) se ha dado a conocer una nueva norma que tiene como objetivo promover la contratación de trabajadores registrados, otorgando reducciones en el valor a pagar en concepto de cargas sociales tanto a los “micro empleadores” como a quienes cuenten con un plantel de hasta 80 trabajadores. La nueva norma crea, también, un registro de empleadores con sanciones laborales, una unidad especial de fiscalización del trabajo irregular y le otorga mayor participación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en lo relativo a la fiscalización del trabajo.

La nueva ley dispuso la creación del llamado Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). En el mismo, se publicarán las sanciones firmes a los empleadores de los sectores privado y agrario impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por la A.F.I.P., por las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

Las siguientes, serán las sanciones que, una vez firmes, van a ser incluidas en el mencionado Registro:

- Falta de inscripción como empleador.
  
- Falta de registración de trabajadores.
  
- Obstrucción a la labor de la inspección de trabajo.
  
- Contratación de trabajadores infantiles -está prohibido- y no protección del trabajo adolescente -está tutelado-.
  
- Prohibición del trabajo infantil y adolescente.
  
- Sentencias firmes en las que se establezca que el actor es un trabajador dependiente y con una relación laboral desconocida por el empleador, o con una fecha de ingreso que difiera de la alegada en su inscripción, que los secretarios de los juzgados de la Justicia Nacional del Trabajo que intervengan, deban remitir a la A.F.I.P. a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiera generado.

El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) será de acceso libre y público, desde la página [www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar).

La base que conformará el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) contendrá los siguientes datos: CUIT, razón social, localidad del domicilio fiscal o legal, provincia de detección, actividad, tipo de infracción, organismo sancionador, fecha de la constatación de la infracción, fecha de la resolución sumarial, fecha de la notificación sancionatoria, fecha de regularización de la infracción detectada, fecha de pago de la multa, y fecha y hora de ingreso en el Registro.

Las sanciones permanecerán publicadas en el REPSAL, en iguales condiciones y plazos, independientemente de cual haya sido la autoridad competente que las hubiese aplicado. La permanencia tendrá como duración máxima el plazo de tres (3) años.

#### **4. Conclusión** [arriba] -

La precarización de la vinculación laboral ha calado hondo en la Sociedad y ello tiene un alto impacto, con consecuencias que aún no han terminado de ser visualizadas, pero que permiten distinguir diversos niveles de afectación:

1. En el trabajador, se produce una pérdida de su valoración personal. Ya no es un sujeto integrado e incorporado en una organización sino que conforma un bien de uso, por así denominarlo permeable a las necesidades del mercado. Afectando también su previsibilidad futura en cuanto a las aspiraciones de metas y logros a alcanzar. Careciendo de estabilidad en su medio laboral, sin ningún sentido de pertenencia, se lo desmotiva para afianzarse en sus labores y en actividades tan caras al trabajador como es la labor sindical.

2.-En la sociedad, se pierde el sentido de responsabilidad social sobre la regulación legal laboral, porque aparece apañando figuras fraudulentas, utilizadas exclusivamente en perjuicio del trabajador, y ello es lo que trata de corregir el título II de la Ley 26.940, a través de beneficios de reducción sobre las contribuciones patronales, lo cual desmotiva también al contribuyente cumplidor de las normas legales

3.- Las presunciones laborales desarrolladas en el texto del artículo nos demuestran que salvo la denuncia directa del empleado, se "desjudicializa" la resolución de conflictos laborales, ya que las argucias utilizadas generalmente hacen naufragar los intentos de los trabajadores por recomponer su status social, careciendo de regímenes de estabilidad absoluta únicamente implican la patrimonialización de su antigüedad laboral, mas no garantizan la obtención de un nuevo puesto laboral.-

Atento a ello, el Congreso ha desarrollado una serie de normas que persiguen eliminar el fraude laboral que profundiza la exclusión social, e indirectamente incrementa la evasión impositiva, así como el fisco a través de resoluciones generales publicadas en boletín oficial que reglamentan la aplicación de las normas laborales y previsionales, porque el costo de salarios más aportes y contribuciones, terminan siendo descontadas de las utilidades empresarias a través de cuentas contables que ocultan la erogación genuina, restando eficacia de la norma jurídica.

Actualmente los sistemas de seguridad social se han visto perjudicados por la desfinanciación sufrida a raíz del trabajo no declarado o el subempleo, al cual los empleados por razones de necesidad aceptan porque tienen una familia o compromisos que cumplir, sin percatarse que ese mayor ingreso real de bolsillo que obtiene en el momento lo es a costa de su bienestar futuro o de su núcleo familiar, que en situaciones de emergencia puede llegar a quedar absolutamente desprotegido.-

Por lo tanto consideramos que las herramientas legales propuestas para combatir el fraude laboral, son un pequeño incentivo hacia la masa de trabajadores, que se ven amparados, pero necesitamos una mayor difusión entre la clase obrera, para que puedan ejercer estos derechos, y todo ello va de la mano de la educación.

## **V. Bibliografía consultada** [arriba] -

[www.infoleg.gov.ar](http://www.infoleg.gov.ar)

www.laleyonline.com.ar

www.errepar.com.ar

Mario Ackerman, Alejandro Sudera (coordinadores) La Relación de trabajo. Rubinzal-Culzoni editores. 2009

Claudia Dañan y Susana Hintze (coordinadoras) Protecciones y Desprotecciones: La seguridad social en la argentina 1999-2010. Universidad Nacional de General Sarmiento. 2011

Julián A. de Diego. Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial La Ley 2008

Accorinti Susana “Otra Ley sobre trabajo registrado y la necesidad de dictar un Código único del Trabajo y seguridad social” Editorial La Ley Julio/2014

Perez, Daniel G. “Un nuevo Ataque de los IMT (esta vez también a la intimidad)” Editorial La Ley. Junio/2013

Barbieri Pablo. “Acerca de la ley 26.940 de “Promoción de Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral” Editorial La Ley. Julio/2014

Gustavo J Gallo. “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” Editorial La Ley 2013

- 
- [1] <http://www.fes.org.ar> “El impacto de la globalización en los mercados laborales” de Cecilia Montero y Pablo Morris. Marzo/2002
  - [2] Mercuri Martín Pablo Miguel c/ Solvens Servicios Especializados SRL y otro s/despido de la C.N.A.T, sala V del 19/12/2011.
  - [3] Hilt, Pablo Ezequiel y Otro c/ Sociedad Anónima La Nación y Otro s/despido de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII del 31/08/2012.
  - [4] Rodríguez Varas, Cristian Martín c. Go For It S.R.L. y otros s/ despido - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III - 31/08/2012
  - [5] Gómez, Yolanda Edelmira c/Fundación Formar Futuro y Otros s/despido de la Cámara Nacionales de Apelaciones del Trabajo, sala II del 23/08/2012

[6] Hermoso María Sol c/Telecentro SA y otro s/despido. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V del 28/08/2012

[7] Suárez Enrique I y Otro c/Plásticos Argentinos SA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III del 18/08/2005