

## La Justicia aclara cuándo hay relación de dependencia encubierta

Los jueces condenaron a una empresa a abonar la indemnización por despido y multas, luego de que la firma hiciera uso de una figura legal "inconstitucional". Castigaron esta práctica, usada por muchos empleadores. Para los magistrados, se busca "cosificar" al empleado y se le quita su dignidad



En la actualidad, existen empresas que contratan profesionales que se encuentran inscriptos en el Monotributo para que realicen ciertas tareas. Sin embargo, cuando se verifica que dichas personas le facturaron mes a mes sus honorarios a la misma firma -y más aún con comprobantes correlativos, o bien, si cumplía un horario o realizaba su actividad en un mismo establecimiento bajo las órdenes de un superior-, la Justicia tiende a avalar los reclamos indemnizatorios presentados por estos tras considerar que se estaba encubriendo una auténtica relación laboral.

En consecuencia, el supuesto "ahorro" que buscaba lograr el empleador por este mecanismo termina resultándole muy caro al ser condenado por adoptar una conducta evasiva y sancionable.

Pero no todo termina en la sanción en sí misma. Quien usó esa figura de forma fraudulenta deberá atenerse, además, a las consecuencias derivadas de no haber

cumplido con las exigencias de la AFIP, es decir, ingresar las cargas sociales respectivas.

En este escenario, en el que los magistrados suelen aplicar el principio de primacía de la realidad, iProfesional accedió a una nueva sentencia que puso de relieve las consecuencias de este tipo de proceder ilegal.

Tras presentar su reclamo ante los tribunales, la Cámara laboral hizo lugar a una indemnización por despido y a la aplicación de una multa por trabajo en negro. En este caso, fueron determinantes las declaraciones de testigos y las condiciones laborales que caracterizaban el vínculo con el empleador. Los magistrados consideraron que esta clase de relaciones es "inconstitucional".

### **Facturar por el trabajo es inconstitucional**

La empleada demandó a una cadena de gimnasios para la cual trabajaba tras considerarse despedida por falta de registración laboral.

Indicó que se desempeñó cumpliendo tareas de instructora y dando clases en las diferentes sucursales de la red.

Señaló que facturaba todos los meses y que la empresa le pagaba a los pocos días de que entregaba el recibo. Por desaveniencias, reclamó indemnizaciones correspondientes al despido incausado, multas e incrementos previstos en la normativa vigente.

La sentencia de primera instancia hizo lugar al pedido, por lo que fue apelada por la empresa, que reconoció una relación puramente contractual de naturaleza civil, asociada a una locación de servicios.

Al tomar el caso, los camaristas hicieron algunas consideraciones en cuanto a qué significa este concepto.

En ese aspecto, señalaron que el Código Civil lo define claramente como un "contrato consensual" que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle un precio en dinero.

"En rigor de verdad, sostener que una persona puede con su trabajo ser objeto de una locación de servicios no es sólo dar muestras de un enorme atraso

histórico y social sino que también es '\cosificar\' al ser humano", indicaron los magistrados.

Luego destacaron que, en los tiempos que corren, es de vital importancia tener en cuenta los textos internacionales de derechos humanos, que se destacan por haber puesto como eje de todo sistema de derechos, libertades y garantías, la dignidad del hombre.

"Si bien el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho; si alguien intentara utilizarlo estaría desarrollando una conducta inconstitucional, ya que es principio implícito de nuestra Constitución que el trabajo no es una mercancía y que goza de la protección de las leyes entrando ya ahora en el artículo 14 bis", remarcaron los jueces.

Además, agregaron que "la suscripción de este tipo de contratos constituye un verdadero acto de fraude en el sentido técnico-jurídico de la figura y, por tanto, son firmados tratando de burlar el orden público laboral".

De esta forma consideraron que no cabía la menor duda de la existencia de un verdadero contrato de trabajo. Esta situación -desde el punto de vista de los jueces- fue corroborada por las declaraciones testimoniales.

"Así entonces, ante el desconocimiento del carácter laboral de la relación por parte de las demandadas", resultó avalada la "decisión de la empleada de colocarse en situación de despido indirecto", indicaron.

Dicha conclusión llevó a confirmar la condena al pago de las multas de la Ley de Empleo (artículos 8 y 15), ya que la dependiente cumplió acabadamente con los requisitos formales que impone el artículo 11 del citado cuerpo legal.

Asimismo, confirmaron el incremento previsto por el artículo 2 de la Ley 25.323 y la multa del artículo 45 de la Ley 25.345.

## **Repercusiones**

Juan Carlos Cerutti, socio del estudio Cerutti-Darago & Asociados sostuvo que "la Ley de Contrato de Trabajo trata de impedir el fraude laboral, la simulación o la

utilización de figuras que impidan el cobro de acreencias. Así protege al dependiente de las vivezas que llevan adelante algunos empleadores".

Y remarcó que "mucho se ha dicho y se han quejado las empresas al advertir los fallos que muchas veces las condenan, pero lo cierto es que si una firma hace las cosas bien y cuida las formalidades, el empleo registrado, el control del contratista y el uso debido de las formas contractuales, la ley es generosa y permite utilizar figuras lícitas con fines lícitos".

El supuesto de los "profesionales liberales-empleados" fue considerado durante un tiempo bastante prolongado en una zona "gris" dudosa o un caso "marginal o fronterizo".

"Determinar si ha existido o no relación de trabajo, es decir, desentrañar la verdadera figura jurídica que prevalece ha de depender del examen de los hechos cuestionados, de las relaciones existentes entre las partes y de las circunstancias particulares que se hayan acreditado", destacó Cerutti.

En tanto, para la profesora Andrea Mac Donald, "esta situación origina serios costos económicos y jurídicos a las empresas, ya que deben enfrentar erogaciones mayores en futuras acciones legales encuadradas bajo la figura del trabajo en negro o no registrado".

En ese sentido, remarcó que las posibles medidas que deberían adoptar las compañías, con el objeto de no encuadrar en fraude y simulación en los contratos de trabajo, son las siguientes:

- Cumplir con las disposiciones legales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, Ley 25.323 y 24.013).
- Realizar los aportes y contribuciones correspondientes al sistema de Seguridad Social.
- Efectuar la registración de los trabajadores en sus libros especiales, según señala el artículo 52 de la LCT.
- Exhibir la documentación laboral y contable cuando los organismos fiscales y previsionales así lo requieran.

- Celebrar los contratos con los trabajadores respetando el principio de buena fe previsto en el artículo 63 de la LCT.

- Acatar las disposiciones previstas en la Ley Penal Tributaria, evitándose la realización de maniobras fraudulentas dentro de la organización.

"Sólo el cumplimiento de la ley garantizará que las compañías se encuentren a salvo de padecer acciones judiciales, con el consecuente incremento en sus costos laborales", concluyó.

Para Pablo Mastromarino, abogado del estudio Tanoira Cassagne, uno de los problemas por los cuales las empresas caen en el error de tener trabajadores no registrados es que "aún no existe un régimen de aportes y contribuciones que se ajuste a la realidad de cada empleador".

"Ello implica que la presión en materia de cargas sociales, hoy sea prácticamente igual para una gran empresa que para un pequeño empleador, ya que las normas que apuntaron a proteger a las pequeñas y medianas compañías no resultaron eficaces a tal fin", explicó.

"En los últimos años las Pymes tuvieron que afrontar reclamos de contribuciones por parte de la AFIP, ya que ésta no había actualizado los límites de facturación para determinar el porcentaje de las contribuciones a ingresar (17% o 21%)", agregó Mastromarino.

"Es evidente que una firma pequeña no puede soportar la misma presión que una grande. Pero el régimen no solo no se ajusta adecuadamente a la envergadura de las compañías sino tampoco a su realidad económica, ni a los tipos de contratación con que cuenta", enfatizó.

Es decir, un régimen de aportes y contribuciones debe ser parte del plan de prevención del empleo no registrado. La cuantificación de los mismos debería estar en función de la envergadura de la empresa, su situación económica, los tipos de contratos de trabajo y la cantidad de trabajadores ocupados.

Fuente: <https://www.gremialesdelsur.com.ar/nota/11763-La-Justicia-aclara-cuando-hay-relacion-de-dependencia-encubierta>