

## **Material imprimible**

### **Curso Monotributo**

#### **Módulo 4**

#### **Contenidos**

- Figura de la relación de dependencia
- Fraude laboral
- Contrato de trabajo
- Trabajador y empleador
- Presunción laboral
- Marco legal: Ley 20.744
- Tipos de contratos de trabajo
- Período de prueba
- Obligaciones y derechos de las partes

## Relación de dependencia encubierta

En esta clase vamos a abordar un tema que refiere a cuando se realiza una registración inadecuada del empleado por parte del empleador. Para ello, estudiaremos la figura de la **relación de dependencia** para luego contrastar con la figura del monotributo. Y, a partir de ahí, poder analizar aquellos casos en los que se da una relación de dependencia encubierta a través de la contratación de un empleado como monotributista.

Una práctica muy común entre muchos empleadores es la de contratar personal y, en lugar de registrarlos como empleados en relación de dependencia, se le solicita al trabajador que se inscriba en el monotributo y que les facture. De esta manera, los empleadores se ahorran todos los costos laborales y los trabajadores se ven perjudicados en lo que respecta a sus derechos. Esta es una práctica que se ha vuelto habitual, lo que es evidenciado por la creciente presentación de reclamos laborales relacionados con la falta de registración adecuada. Hay muchos fallos recientes en donde los jueces se pronuncian a favor y en contra en este tema.

Para poder comprender mejor esto que hemos planteado, necesitamos conocer primero qué es la relación de dependencia. Para ello, comencemos analizando el acto vincular que se establece entre las dos partes que intervienen en esta relación. Con esto nos referimos al **contrato de trabajo** que se establece entre el empleador y el empleado. En dicho contrato de trabajo que caracteriza la relación de dependencia entre las partes y se explicitan las condiciones bajo las cuales una persona realizará una actividad lícita en favor de alguien que así lo requiera, a cambio del pago de una remuneración. Los contratos de trabajo vinculan, entonces, a los sujetos que establecen una relación laboral.

Cuando hablamos de **trabajador** o empleado hacemos referencia a una persona física que presta de manera voluntaria servicios o realiza actividades a cambio de una remuneración. Mientras que el **empleador** es quien requiera dichos servicios. En este caso, puede ser una persona física o jurídica. Es decir, el empleador puede ser una empresa o una persona o conjunto de ellas.

La existencia de una relación de dependencia supone que el trabajador estará a disposición del empleador para realizar las tareas acordadas durante un período de tiempo determinado o indeterminado, de acuerdo al tipo de contrato que se haya establecido y de los que hablaremos en breve, durante la duración de la jornada de trabajo. Es importante detenernos en este punto ya que el solo hecho de que haya algún tipo de prestación de servicios, hace presumir la existencia de

un contrato de trabajo. Esto siempre será así, salvo en aquellos casos en que pueda demostrarse lo contrario. Y de poder probarse esa regularidad, se podría probar la existencia de una relación de dependencia.

La ley establece que esta **presunción laboral** operará de todos modos, aunque no se utilicen figuras laborales para caracterizar al contrato. Un ejemplo de esto podría ser la figura del monotributo que es muy utilizada, en donde una persona presta servicios en forma regular cumpliendo un determinado horario todos los días, pero le hacen facturar a quien en verdad es su empleador. Recomendamos leer los fallos que dejamos como material complementario en donde se habla de estas cuestiones.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen principalmente por la **ley 20.744** que es la Ley de contrato de trabajo, pero también:

- Por las leyes y estatutos profesionales.
- Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales. Las convenciones colectivas de trabajo, conocidas como convenios colectivos, es un contrato que se celebra entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector en particular.
- Por la voluntad de las partes.
- Y por los usos y costumbres.

Esto quiere decir que las partes de un contrato de trabajo, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas antes mencionadas. Desde luego que todas las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo serán válidas y de aplicación. El artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo establece, por su parte, que, en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, siempre prevalecerá la más favorable al trabajador.

### **Tipos de contratos de trabajo**

Los contratos, según establece como principio general la Ley de Contrato de Trabajo, se celebran por tiempo indeterminado. La ley de contrato de trabajo establece que el contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador. Cuando sucede que se van formalizando contratos por plazo

determinado en forma sucesiva, se entiende que se está ocultando una relación permanente y eso convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. La norma con este punto intenta resguardar los derechos del trabajador.

Los primeros tres meses de vigencia del contrato de trabajo siempre se entienden como **período de prueba**. Durante este período, cualquiera de las partes podrá desvincularse con la única obligación de preavisar a la otra parte, sin verse afectadas de ningún otro modo; y con esto nos referimos por ejemplo al pago de indemnización por no expresar causa. Durante este período de prueba, rigen algunas reglas y particularidades que están establecidas en la ley, y que listamos a continuación:

En primer lugar, un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba. Si esta situación se configura en la práctica, daría lugar a considerar de pleno derecho, que el empleador renunció al período de prueba.

En segundo lugar, la ley establece, en contra de la precarización laboral, que el uso abusivo del período de prueba, para evitar la efectivización del trabajador, hará pasible al empleador de distintas sanciones.

Otro de los puntos, es que el empleador tiene la obligación de registrar al trabajador que comienza su relación laboral desde el momento cero, es decir, queda incluido el período de prueba. En el caso que el empleador no registrara al trabajador, además de otras consecuencias de multas y sanciones que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

Durante el período de prueba, al igual que en el resto del tiempo que dure un contrato, las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, por lo tanto, ese tiempo, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

Por último, el trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable. En este último caso, la prestación durará hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescinde el contrato de trabajo durante ese lapso.

Para entender mejor esto que acabamos de mencionar, vamos a definir qué es un accidente o enfermedad inculpable. Diremos que es toda contingencia que afecte la integridad psicofísica del trabajador, pero que no tiene ninguna relación con su

trabajo. Por ejemplo: si un contador que trabaja liquidando sueldos en una empresa, el fin de semana se quiebra una pierna durante una fiesta de cumpleaños.

Entonces, un accidente o enfermedad es profesional cuando es un hecho súbito y violento que ocurre en un hecho u ocasión del trabajo, o mientras el trabajador se traslada de su casa al trabajo o viceversa. Este último tipo de accidente se denomina *in itinere*. Fíjense la importancia en la correcta registración del empleado como tal, ya que si quien liquida los sueldos es un contador que factura, no podría gozar de licencia paga.

Volviendo al tema de los tipos de contratos, los contratos de trabajo a plazo fijo, en cambio, establecen en forma escrita el tiempo de duración, el cual no puede ser mayor a cinco años. A su vez, determinadas actividades solamente se realizan en ciertas épocas del año, por lo tanto, otra modalidad contractual es la del trabajo por temporada.

Por otro lado, el contrato de trabajo eventual establece que el vínculo entre empleador y empleado comienza y termina con la realización de una obra o prestación de un servicio determinado. Por último, se reconoce como una modalidad contractual específica al contrato de trabajo de grupo o por equipo, es decir, aquel en donde el empleador se vincula, mediante un delegado, con un grupo de trabajadores que prestarán un servicio determinado.

### **Derechos y obligaciones**

La Ley de Contrato de trabajo establece los **derechos y obligaciones** de cada una de las partes durante la relación laboral. Se debe tener en cuenta el principio *in dubio pro operario*, es decir, "la duda debe interpretarse en los juicios laborales a favor del trabajador", el cual es parte del principio protectorio consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza al trabajador la protección de las leyes.

Este mismo espíritu es el del texto de la Ley N° 20744, como puede observarse en el artículo 9°. *"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador"*.

Veamos ahora, cuáles son los derechos y deberes del trabajador y el empleador. Tanto el empleador como el trabajador deben ser solidarios, prestarse colaboración y obrar de buena fe.

El trabajador tiene ciertas obligaciones. Entre ellas:

- Ser puntual y Asistir regularmente
- Dedicarse de manera adecuada a las características del empleo
- Ser reservado respecto de la información a la que tenga acceso
- Cumplir órdenes e instrucciones
- Conservar los instrumentos que se le provean para realizar su labor
- Y descansar en los tiempos estipulados por ley

En tanto, el empleador debe:

- Cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo
- Observar el cumplimiento de los descansos correspondientes por ley
- Dar igual trato en igualdad de situaciones
- Pagar la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones estipulados por la Ley N° 20744
- Practicar las retenciones correspondientes y realizar las contribuciones correspondientes
- Y entregar el certificado de servicio dentro del plazo establecido por la ley N° 20744

Como puede observarse, entre las obligaciones del empleador no sólo se menciona el pago del sueldo al trabajador, sino también aplicar las retenciones y realizar el ingreso de los aportes obligatorios de éste, sino que debe, a su vez, abonar las contribuciones correspondientes a la seguridad social. Los porcentajes a depositar en carácter de contribuciones no se descuentan del salario del trabajador, como sí sucede con los aportes, sino que son abonados en su totalidad por el empleador.

A partir de la explicación que hemos realizado, y de todo lo que se ha expuesto sobre el Monotributo, se comprende aún mejor lo que hemos dicho al comienzo de esta clase respecto de la pérdida de derechos que genera la registración inadecuada del empleado. Cuando un trabajador se encuentra trabajando como monotributista y soportando las obligaciones de un empleado bajo relación de dependencia, este trabajador está en completa condición de vulnerabilidad y desventaja, ya que asume todas las obligaciones, aunque sin gozar de ninguno de los beneficios que se derivan de las legislaciones correspondientes. Además, bajo este encubrimiento de la

relación laboral se encuentra soportando sobre su propia carga los impuestos del monotributo e ingresos brutos de su facturación.

Así se pretende ocultar la verdadera relación laboral pidiéndole a los trabajadores que facturen como monotributistas, evitando, de esta forma, las obligaciones legales y previsionales que se derivan de la ley, pero exigiendo las mismas obligaciones que un empleado en relación de dependencia.