



**La evasión laboral como pasivo contingente y su impacto  
en los resultados de las empresas. Argentina 2017.**

*Carrera: Contador Público*

*Autor: Luciana Krause*

*Legajo: VCPB08526*

*-2018-*

## Agradecimientos

*A mi papá, que me sonríe desde el cielo.*

*A San Expedito, por iluminarme cada día.*

*A mi mamá y a Pupi, que me acompañaron y apoyaron en esta larga carrera.*

## RESUMEN

El presente Trabajo Final de Grado estudia las consecuencias económicas del incumplimiento de las obligaciones del empleador en lo que respecta a la registración de empleados y a las contribuciones de la seguridad social en Argentina 2017. La investigación se desarrolla sobre una muestra de siete empresas expuestas a litigios laborales.

Como objetivo de este trabajo se buscó estimar el daño económico en el patrimonio empresarial producido por la evasión laboral; para lo cual se ha seleccionado una muestra de siete empresas que expresaron las devastadoras consecuencias del empleo informal.

La metodología utilizada fue un análisis de costos- beneficios basados en la observación y experiencia de los supuestos. A través de un estudio descriptivo se han demostrado los efectos de la omisión de pasivos contingentes en los estados financieros.

En lo que respecta a la evaluación del costo-beneficio por la ausencia o deficiencia de registración de empleados, mediante los procedimientos aplicados en la muestra, se ha arribado a una pérdida económica de \$7.567.970,40, la cual debió ser afrontada por los empleadores en los diferentes fallos judiciales.

Para finalizar, los empresarios con la presunción de economizar recursos o por desconocimiento de la información, se arriesgan a gravísimos quebrantos que no se tienen en cuenta al momento de la contratación debido a que ignoran el impacto de la omisión. Con la nómina de empleados en regla se conocen los montos a pagar, y al exponerlo en el estado de resultado, disminuye el pago de impuestos y genera mayor utilidad para la organización.

*Palabras claves:* evasión- empleo informal- litigio-pasivo contingente

## **ABSTRACT**

The present Final Degree Project studies the economic consequences of the breach of the obligations of the employer with regard to the registration of employees and the contributions of social security in Argentina 2017. The research is developed on a sample of seven companies exposed to litigation labor.

The objective of this work was to estimate the economic damage in the business assets produced by labor evasion. To this end, a sample of companies that expressed the devastating consequences of informal employment was selected.

The methodology used was a cost and benefit analysis based on the observation and experience of the assumptions. A descriptive study showed the effects of the omission of contingent liabilities in the financial statements.

Regarding evaluation of the cost-benefit by the absence or deficiency of registration of employees, through the applied procedures, an economic loss of \$ 7,567,970.40 was obtained, which employers will have to face in the different judicial decisions.

Finally, entrepreneurs with the presumption of economizing resources or ignorance of information, risk very serious losses that are not taken into account at the time of hiring due to ignoring the impact of the omission. With the payroll of employees in rule the amounts to be paid are known, and by exposing it in the income statement, the tax payment decreases and generates greater utility for the organization.

Keywords: evasion- informal employment- litigation –contingent liabilities

## Tabla de contenido

RESUMEN.....	3
ABSTRACT .....	4
CAPITULO I.....	9
PRESENTACION DEL PROBLEMA .....	9
Introducción y antecedentes .....	9
Justificación.....	14
CAPITULO II .....	15
OBJETIVOS.....	15
General .....	15
Específicos .....	15
CAPITULO III .....	16
MARCO TEORICO .....	16
Definiciones conceptuales: Trabajo-Trabajador-Empleador .....	16
Características de la relación de trabajo .....	17
Obligaciones vinculadas a la Seguridad Social.....	18
Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales.....	20
Evasión.....	23
Tipos de consecuencias legales aplicables al empleador. ....	24
La contratación de empleados y la contabilidad .....	28
Pasivo .....	28

Pasivo contingente: .....	28
Provisión: .....	29
Previsión:.....	29
Asiento contable:.....	29
Estado de resultados .....	30
Ecuación patrimonial.....	32
Hipótesis .....	34
CAPITULO IV .....	35
MARCO METODOLOGICO .....	35
CAPITULO V .....	37
MARCO REGULATORIO.....	37
Consecuencias económicas al detectarse irregularidades en la inspección del Ministerio de trabajo. ....	37
Tipos de Infracciones .....	39
Salario mínimo, vital y móvil.....	44
CAPITULO VI.....	46
ANALISIS DE DATOS .....	46
Presentación de fallos laborales .....	46
Caso N°1: empleados monotributistas, falta de entrega de certificados de trabajo y retención indebida de aportes.....	46
Caso N°2: empleado no registrado o registrado deficientemente.....	47

Caso N°3: Incumplimiento de obligaciones del empleador relativas al salario y a la jerarquía: “R.S.B c/ C. C. I. C. S.A. s/ Despido” .....	48
Caso N°4: empleado monotributista: T.D.C. c/ C.C SA y otros s/despido .....	49
Caso N°5: Incumplimiento de las obligaciones del empleador relativas a las remuneraciones y a la entrega de certificados de trabajo. Autos: C.B.R.D. c/ C.A.H. Asociación Civil y otros s/ despido .....	50
Caso N°6: Registración deficiente: “P.M.N.A. c/ S.G. SA” .....	50
Caso N°7: Incumplimiento de las obligaciones del empleador relativas a las remuneraciones y monotributo: L.G.R. c/ A. S.R.L. y otro c/despido .....	51
Costo mensual por empleado registrado .....	59
Beneficios para la empresa de registrar a un empleado y abonar las contribuciones a la Seguridad Social.....	59
Ley 26.940. Promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral .....	60
BIBLIOGRAFIA.....	66
ANEXO I.....	69
Instrumento de relevamiento: entrevista .....	69
ANEXO II: Fallos Judiciales.....	71

### Índice de Tablas

Tabla 1 .....	11
Tabla 2 .....	25
Tabla 3 .....	26
Tabla 4 .....	27

Tabla 5.....	31
Tabla 6.....	41
Tabla 7.....	44
Tabla 8.....	45
Tabla 9.....	52
Tabla 10.....	57
Tabla 11.....	59
Tabla 12.....	60
Tabla 13.....	61
Tabla 14.....	62
Tabla 15.....	62

### Índice de Figuras

Ilustración 1. Búsqueda de empleadores con sanciones.....	21
Ilustración 2. Resultado de la búsqueda.....	22
Ilustración 3. Certificado de faltas de una empresa en REPSAL.....	23
Ilustración 4. Decisión del empleador y consecuencias económicas.....	56
Ilustración 5. Gráfico de consecuencias económicas en una liquidación final.....	56
Ilustración 6. Grafico consecuencias económicas en una liquidación final.....	58
Ilustración 7. Diferencia económica en el transcurso de la relación laboral.....	63

## CAPITULO I

### PRESENTACION DEL PROBLEMA

#### **Introducción y antecedentes**

La problemática del incumplimiento de las obligaciones del empleador respecto de la registración laboral, es un acto evasivo de los deberes legales de dichos sujetos en busca de beneficios económicos o reducción de costos que no contempla la generación de pasivos contingentes de esas acciones.

El presente trabajo de investigación, describe la evasión de las obligaciones laborales de los empleadores y muestra como perjudica tanto al trabajador como al Estado en sus recaudaciones, y al empleador en los costos ocultos de los pasivos probables no considerados.

En relación a los perjuicios para el trabajador, se menciona la pérdida de garantías de institutos de protección y servicios articulados en la normativa laboral sancionada por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

El Estado, es afectado tanto económicamente por la disminución de los ingresos eludidos al pago de aportes y contribuciones, como así también, en la alteración del equilibrio entre aportantes y beneficiarios de los regímenes jubilatorios y otros beneficios.

La empresa también se expone a riesgos económicos y penales surgidos de los pasivos contingentes y sus consecuencias.

El interés disciplinar del tema se funda en la reflexión sobre la evasión laboral como delito, que puede presentarse en diversas formas y al exponerse ante la justicia produce impactos negativos en los resultados de la empresa, transformándose en un

pasivo contingente de alta probabilidad de ocurrencia que acarrea otras sanciones y costos no contemplados por el empleador al momento de la evasión.

La evasión fiscal y el incumplimiento de las cargas previsionales nacionales fue analizado por Dahlgren en su tesis de doctorado, donde se toman datos sobre la normativa nacional fiscal y previsional para el desarrollo de la investigación.

También se hace referencia al trabajo de Vanesa Seppey, alumna de la Universidad Siglo XXI, en su tesis sobre la determinación del pasivo contingente, para conocer el análisis del costo y su impacto en las diferentes empresas, ya que se considera importante tener conocimiento sobre la situación patrimonial para determinar si se pueden asumir las obligaciones.

Del mismo modo, se ha considerado el análisis realizado por el autor Samuel Freije, sobre informalidad laboral en un informe que resume las causas y las consecuencias, quien además de las características y recomendaciones políticas, hace hincapié en que los trabajadores informales carecen prácticamente de toda forma de protección social.

Por su parte, Beccaria y Groisman (2006) estudiaron la informalidad con datos acerca de la segmentación del mercado laboral en Argentina. Los autores, se basan en dos enfoques, por un lado consideran al cuentapropista de la economía informal en pequeñas unidades productivas no registradas legalmente, que no generan pagos impositivos por su actividad económica.

Por otro lado denominan empleo informal al conjunto de ocupaciones que no cumplen con las regulaciones laborales; se trata de trabajadores asalariados que no ocasionan pagos en la seguridad social dado que sus patrones no cumplen con esas obligaciones. (págs.89-133).

Este segundo tipo de informalidad, constituye una fuente de litigios laborales, a los fines de este TFG.

En relación a los casos de informalidad en Argentina, la ausencia de información es notable, y sólo surge de los censos poblacionales realizados cada diez años mediante la encuesta permanente de hogares, refiriéndose únicamente al empleo urbano del aglomerado más grande de cada provincia, con una cobertura aproximada del 70%. (Bergesio & Golovanevsky, 2013).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (en adelante INDEC) se realizó una estimación de la informalidad laboral para el total del país que alcanzaría el 44%, de los cuales el 38% no estarían registrados en las contribuciones de la Seguridad Social.

La siguiente tabla presenta los niveles de Producto Bruto Interno, Empleo Total, Desocupación, Subocupación y Asalariados Registrados en el último censo del país.

**Tabla 1**

**Variables vinculadas al empleo en el país.**

Año	PBI	Total de empleos	Desocupación abierta	Sub ocupación horaria	Empleos asalariados	Asalariados registrados	Asalariados no registrados
1995	172,0	104,1	287,7	162,8	133,6	125,4	156,2
1996	181,6	106,1	300,6	181,2	136,4	123,5	172,0
1997	196,3	114,2	253,9	181,3	151,6	132,2	205,1
1998	203,9	117,4	234,7	190,9	162,3	140,4	222,7
1999	199,4	119,5	269,2	207,4	163,6	140,7	226,7
2000	198,4	121,3	297,6	217,6	162,9	138,8	229,2

Fuente: Área Económica, Departamento de Investigación institucional, UCA, y de la Secretaría de Seguridad Social, con base en datos de la EPH-INDEC.

De la lectura de la tabla se desprende que el nivel de asalariados no registrados en relación al PBI sufrió un incremento sostenido en el período analizado. Se conoce además que en el año 2010 el total de trabajadores no registrados según el censo fue de 3.872.677 personas.

De acuerdo al estudio realizado por Freije, puede sostenerse que la extensión del empleo informal es consecuencia de la excesiva reglamentación que se realiza a los pequeños empresarios, resultándoles muy costoso el pago de las obligaciones formales (Freije, 2001).

Según el INDEC, el trabajo informal o en negro como también se lo denomina crece de manera alarmante en el ámbito de aplicación de las pequeñas y medianas empresas.

Los empresarios creen economizar considerando que la carga financiera será menor, sin embargo la empresa se encuentra expuesta a serios riesgos desde el ingreso de la persona, hasta muchos años después.

Las organizaciones deben ser administradas con información real para no sufrir posibles sanciones que deben tenerse en cuenta al momento de efectuar la omisión y develarse o producirse la contingencia. Ellas son:

- Multas de AFIP por trabajo no registrado
- Intereses por aportes/contribuciones no realizadas.

Cuestiones jurídicas por:

- Riesgo empleado no registrado y accidentes de trabajo
- Riesgo empleado no registrado y enfermedades laborales
- Golpe a la marca como “employer branding”
- Costos no adecuados, ya que son fuera de la norma

- Imposibilidad de crecimiento genuino ante un cambio de estructura
- No conseguir otorgamiento de créditos bancarios suficientes
- Riesgo laboral, porque será el empleado quien tendrá la potestad de controlar el sistema
- Riesgo jurídico penal para los dueños y directores de la compañía.

Los antecedentes del modelo argentino de relaciones laborales fueron construidos y legitimados por los actores a partir de 1950 y 1990. En 1957 se incorporó el Art 14 bis a la Constitución Nacional que estableció protecciones y mínimos derechos irrenunciables a favor de la parte trabajadora, luego con la sanción de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, se promovieron diversas garantías en relación con la contraparte empleadora.

Asimismo, la Ley de Empleo 24.013 estableció las condiciones de contratación y de relación laboral. Además de castigos al empleador incumplidor como único responsable de los defectos de forma y fondo en las contrataciones laborales.

En materia penal, la legislación se ha referido en forma expresa a los delitos de evasión, al sancionar el régimen penal tributario, por medio del dictado de la Ley N° 23.771 en el año 1990, modificada por Ley N° 24.769 del año 1997 donde se reprimen los delitos relativos a la Seguridad Social, y finalmente por Ley N° 26.735 en vigencia desde el 2011, donde se establecen penas privativas de la libertad para determinadas figuras descriptas.

Por otra parte la Ley 26.940 de promoción del trabajo registrado, introdujo un nuevo régimen permanente de reducción de contribuciones de seguridad social para micros empleadores, juntamente a un régimen temporario de promoción de empleo y un registro de infractores laborales que se describieron en este TFG.

## **Justificación**

Se considera que el análisis y la difusión de este tipo de estudios aportan conocimientos sobre los costos económicos y penales que acarrea el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores cuando las prácticas irregulares con sus empleados quedan expuestas, sea ante la justicia o frente a un organismo controlador.

Las investigaciones sobre el tema, la difusión de la precariedad de registración del empleo, y de los impactos de las sanciones en los resultados de las empresas, pertenecen a un terreno escasamente explorado de innegable interés en la construcción de una cultura del cumplimiento.

Se reitera que la evasión laboral o el incumplimiento a los deberes legales del empleador constituyen un delito, que está tipificado como tal y que las sanciones al incumplimiento son punitivas.

## **CAPITULO II**

### **OBJETIVOS**

#### **General**

Describir el impacto económico en los resultados de las empresas, por el incumplimiento de las obligaciones legales del empleador en la República Argentina.

#### **Específicos**

1-Exponer las consecuencias económicas de las sanciones por la detección de anomalías en la inspección del Ministerio de Trabajo.

2-Determinar las pérdidas económicas para las empresas resultantes de fallos judiciales por incumplimiento.

3- Comparar resultados en una liquidación final de un empleado cuando está registrado y cuando lo está deficientemente.

4-Precisar los costos y los beneficios reales para la empresa de la correcta registración de la nómina de empleados.

## CAPITULO III

### MARCO TEORICO

Los contenidos y conceptos expuestos han sido extraídos de prestigiosos autores incluidos en la bibliografía de este TFG.

Debido a que el objeto de estudio de la presente investigación trata sobre la evasión laboral y el impacto de los juicios laborales en los resultados de las empresas, es necesario iniciar la exposición delimitando conceptos teóricos que darán sustento a la investigación. Por tal motivo, se describe el contexto en que se desarrolla el vínculo laboral.

#### **Definiciones conceptuales: Trabajo-Trabajador-Empleador**

*-Trabajo:* como lo señala el art 4 de la Ley 20.744 es toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración; Durkheim expresa que, “el hombre alcanza su condición humana solidaria en el trabajo, allí se produce la interacción social, el contacto con el otro, y es a través de él, donde se alcanza al ser social”. (Merton, 2002)

*-El trabajador:* como lo considera el art 25 de la L.C.T 20.744, es la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

*-El empleador:* según el art 26 de la L.C.T 20.744 se considera empleador a la persona física, conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Entre el trabajador y el empleador se acuerda una prestación que se denomina relación laboral o de trabajo como lo manifiesta el art 22 de la L.C.T 20.744, quien estipula que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo dependencia de ella en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que de origen.

Del acuerdo entre ambas partes se derivan:

### **Características de la relación de trabajo**

Los autores Rodríguez, Pernia y Montilla (2009), definen las siguientes características:

La subordinación jurídica personal: se da cuando el trabajador cumple las órdenes del empleador.

La subordinación económica: se produce cuando el trabajador no es propietario de los bienes de capital con los cuales trabaja, además recibe una remuneración de subsistencia, que no es igual al producto de su trabajo. Del mismo modo no participa ni en las pérdidas ni en las ganancias, ni es responsable por los riesgos que acarrea la explotación.

La subordinación técnica: se produce cuando el empleado realiza las tareas de acuerdo a las especificaciones que le proporcione el empleador (Rodríguez, Pernia, & Montilla, 2009).

Del ejercicio de las partes y sus actividades, surgen obligaciones:

De acuerdo al artículo 80 de la L.C.T 20.744, se implementó tres obligaciones en cabeza del empleador. Primeramente es obligación ingresar los fondos sindicales y de seguridad social. Además de ello, se obliga al empleador a entregar constancia documentada del ingreso de estos fondos y un certificado de trabajo.

Este artículo fue suprido por la Ley 25.345, que impuso al empleador una sanción conminatoria, por el incumplimiento de la enumerada anteriormente y una multa equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual para el incumplimiento de las otras dos.

### **Obligaciones vinculadas a la Seguridad Social**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, hace mención en uno de sus artículos que la Seguridad Social es un derecho que tienen todas las personas, de acceder a una protección para satisfacer las necesidades básicas de todo ser humano.

El sistema de Seguridad Social es concebido como el conjunto de instituciones que tienen como objetivo la protección de las personas frente a determinadas contingencias. En la Argentina, está compuesto por seis items para su funcionamiento:

1. Régimen previsional
2. Obras sociales
3. Seguro por desempleo
4. Sistema de riesgos de trabajo
5. Programa de asistencia médica integral (PAMI)
6. Régimen de asignaciones familiares.

El Sistema de Seguridad Social depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además tiene a su cargo la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Del mismo modo, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) es la encargada de la percepción, aplicación, fiscalización y ejecución judicial de todos los recursos de la Seguridad Social.

El Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) se crea a través de la sanción de Ley 26.425 con el fin de cubrir las contingencias de vejez, invalidez y muerte.

El Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), también conocido como Programa de Atención Médica Integral (PAMI) tiene como principal objetivo otorgar prestaciones sanitarias y sociales al sistema integrado de jubilaciones y pensiones y a su grupo familiar.

En el mismo sistema se incluye: el Fondo de Desempleo, que es una prestación que se le otorga al trabajador despedido; el seguro de vida obligatorio que está a cargo del empleador, cubre el riesgo de muerte e incluye el suicidio como hecho indemnizable, sin limitaciones de ninguna especie, de todo trabajador en relación de dependencia.

Tanto el empleador como el trabajador están obligados a realizar aportes, realizados con el sueldo del trabajador y las contribuciones patronales, importes que abona el empleador por cada empleado sobre su remuneración respectivamente.

El empleador es el responsable de retener e ingresar los aportes obligatorios, reglamentados por la Ley 23.660 y en caso de no cumplir con estas obligaciones, podrá ser incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (en adelante REPSAL) con la pérdida de beneficios que ello implica, según la Ley 26.940. Al respecto se describirá la función y el mecanismo de dicho registro.

## **Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales**

En mayo de 2014, se sanciona la Ley 26.940 de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral, donde se crea el registro público de empleadores con sanciones laborales (REPSAL) en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Esta ley crea una unidad especial de fiscalización del trabajo irregular y dota de más facultades al MTEySS ya que éste debe velar por el cumplimiento de las normas que regulan la materia con las exigencias de los convenios de la organización internacional del trabajo y puede aplicar las sanciones previstas en el Pacto Federal del Trabajo.

El REPSAL es un registro que cuenta con una base de datos de acceso público a través de internet, en la página: <http://repsal.trabajo.gob.ar/> a cargo del Ministerio de Trabajo, en el cual quedan expuestas las sanciones:

- Falta de inscripción como empleador
- Falta de denuncia de trabajadores
- Violación a las normas sobre trabajo infantil y adolescente, trata de menores y de personas.
- Obstrucción a la labor de inspección en el trabajo

En el registro se publican las sanciones firmes impuestas a los empleadores del sector privado (incluso del régimen agrario), por los entes habilitados, que son:

- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (MTEYSS)
- Administración federal de ingresos públicos (AFIP)
- Ministerios de trabajo locales
- Gobierno de la ciudad autónomo de Buenos Aires
- Registro nacional de trabajadores y empleadores agrarios

-Superintendencia de riesgos de trabajo

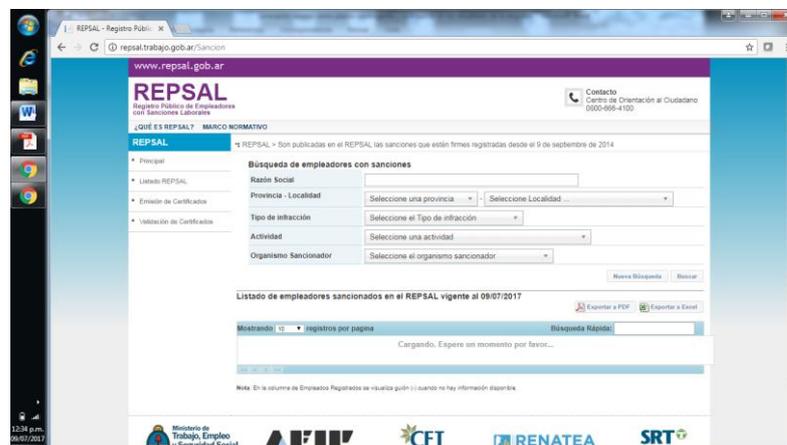
La carga de los datos del REPSAL es responsabilidad del organismo sancionador actuante, con las excepciones de las sentencias judiciales por menores o trata de personas.

Por otra parte, formar parte de este registro, genera al empleador la pérdida de determinados beneficios, al estar incluidos no podrán acceder a programas, acciones o subsidios, créditos, beneficios de reducción de contribuciones patronales, entre otras.

La permanencia tendrá como duración máxima el plazo de 3 años. En casos de sanciones judiciales por ciertos delitos, se aplicarán los plazos del código penal (Sirena, 2015).

Si el infractor reincide en la misma falta por la cual se lo incluyó en el REPSAL en el lapso de 3 años será excluido del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (monotributistas), o no podrá deducir del impuesto a las ganancias los gastos inherentes a los empleados.

La siguiente pantalla extraída de la pagina de acceso público del REPSAL muestra la sencilla metodología para buscar listados de empleadores con sanciones. Cuenta con 35.575 registros a tal fecha:



**Ilustración 1. Búsqueda de empleadores con sanciones**

Fuente: REPSAL copia de pantalla, 2017.

La búsqueda requiere solamente la razón social de la organización a la cual se desea verificar, se puede saber si presenta sanciones, tipo de infracción, la fecha de ingreso y el organismo sancionador. La siguiente figura muestra los registros de las faltas de la organización consultada, y constituye la respuesta del REPSAL a la búsqueda efectuada.

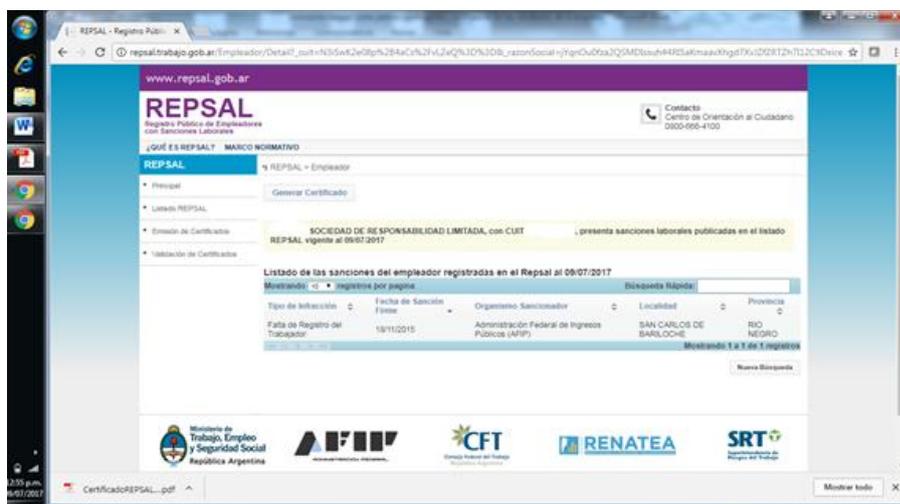


Ilustración 2. Resultado de la búsqueda.

Fuente: REPSAL Resultados.

También permite emitir certificado, conteniendo los datos de la búsqueda en relación a la empresa solicitada.

**REPSAL**  
**Registro público de empleadores con sanciones laborales**  
**Ley 26.940**

Se deja constancia que a la fecha de emisión, XXXXX : SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CUIT  
 XXXXX : REGISTRA SANCIONES en el REPSAL, conforme al Art. 2 de la Ley 26.940

Tipo de infracción	Organismo sancionador	Nº de expediente
Falta de Registro del Trabajador	Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)	05P0134092530101

Fecha de emisión: 09/07/2017 (válido únicamente por el día de emisión)



Sello Electrónico: 52de346c-ee4d-49ab-9533-0133364eb622







### Ilustración 3. Certificado de faltas de una empresa en REPSAL.

Fuente: *REPSAL*

A continuación, se procede a revisar la literatura general sobre evasión, el concepto, las formas en que se presenta y la relación con la informalidad.

#### **Evasión**

La evasión es la conducta orientada a evitar de manera voluntaria e intencional, el pago de impuestos previstos por la ley. Concretamente “se trata de un delito patrimonial en el cual el hecho punible consiste en dejar de ingresar total o parcialmente tributos adeudados o lograr ese daño patrimonial mediante el aprovechamiento de beneficios fiscales, empleando maniobras ardidosas o engañosas” (Villegas, 2012).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), cuando un empleador evade las regulaciones laborales, tributarias y de cualquier tipo, el trabajador se define como informal. Este fenómeno es evaluado a lo largo de los años por la OIT, ya que tiene graves consecuencias para los trabajadores, sus familias, la empresa y el país en general.

La informalidad obstaculiza el reconocimiento a los derechos laborales, y debido a que está estrechamente relacionado con indicadores socioeconómicos como la pobreza, la desigualdad, la calidad de vida de los individuos, impide el desarrollo de la economía.

Concretamente la evasión fiscal se trata de “un delito patrimonial en el cual el hecho punible consiste en: a) dejar de ingresar, en todo o en parte, tributos adeudados (evadir); b) lograr ese daño patrimonial mediante el aprovechamiento de beneficios fiscales, empleando en ambos casos maniobras fraudulentas” (Dahlgren, 2012)

Existe evasión laboral cuando se presenten los siguientes casos: la no registración del empleado en los libros contables; cuando no se le otorga de alta en el AFIP, ni se realiza los aportes previsionales correspondientes; o bien cuando se entregan recibos de sueldos que no contengan datos reales.

Asimismo, se puede presentar que la fecha de ingreso registrada es distinta a la real, es decir que se lo registró después de un cierto período de tiempo; o también el caso de un salario ficticio, normalmente el salario del recibo de sueldo es inferior al real. Ley Nacional de Empleo 24013.

### **Tipos de consecuencias legales aplicables al empleador.**

*-Infracción:* “Transgresión, quebrantamiento, violación, incumplimiento de la ley, reglamento, convenio, tratado, contrato u orden. Denominación genérica de todo lo punible; sea delito o falta. Separación de doctrina o practica acreditada u obligatoria” (Cabanelas de La Torre, 2009)

*-Sanción:* La sanción “es el acto impuesto por un órgano estatal que deriva de un evento dañoso, actuando en función administrativa, como consecuencia de la violación de un deber impuesto por una norma” (Cajarville, 1995, pág. 16)

*-Multa:* La multa es una “Pena pecuniaria que se impone por una falta delictiva, administrativa o de policía o por incumplimiento contractual.” (Cabanellas de La Torre, 1998)

Dentro de este marco se expondrán las sanciones vigentes contempladas en las Leyes de Reforma Laboral 25323, 24013 y 24769 que se presentaran en las tablas siguientes:

**Tabla 2**

**Sanciones aplicadas. Ley 25.323**

Artículo 1°	Las indemnizaciones por antigüedad se duplicarán cuando el trabajador no esté registrado o este deficientemente.
Artículo 2°	Cuando el empleador haya sido previamente intimado por el trabajador y no le abonare las indemnizaciones correspondientes de acuerdo a la ley 20744 (1976) siendo obligado a iniciar acciones legales o cualquier instancia previa para percibir las, serán incrementadas en un 50%.

Fuente: Elaboración Propia

Asimismo, la L.N.E 24.013 dispone las siguientes sanciones que se presentan en la tabla que se detalla a continuación:

**Tabla 3**

**Aplicación de las sanciones. Ley 24.013**

Artículo 8	El empleador que no registre una relación laboral deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde que comenzó la relación a valores reajustados
Artículo 9	El empleador que en la documentación laboral asigne una fecha de ingreso posterior a la real, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada al valor reajustado.
Artículo 10	El empleador asigne en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.
Artículo 15	Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

Fuente: Elaboración propia.

Al mismo tiempo, se debe tener en cuenta las sanciones que determina la Ley del Régimen Penal Tributario 24.769 (1996) que sanciona los delitos tributarios relativos a los recursos de la Seguridad Social, y dispone:

**Tabla 4**

**Sanciones L.R.P.T 24.769**

<p>Artículo 7</p>	<p>Evasión simple. Prisión de 2 a 6 años a quien evada total o parcialmente al fisco, el pago de aportes y/o contribuciones a la seguridad social al exceder la suma de \$80.000 por mes</p>
<p>Artículo 8</p>	<p>Evasión agravada. Prisión de 3 años y 6 meses a 9 años cuando en el caso del anterior se verificara que el monto evadido supere los \$400.000 por mes o si se demuestra que intervinieron personas para ocultar la verdadera identidad del sujeto obligado y el monto evadido supere los \$160.000.</p>
<p>Artículo 9</p>	<p>Apropiación indebida de recursos de la seguridad social. Prisión de 2 a 6 años al empleador que no deposite total o parcialmente dentro de los 10 días hábiles administrativos de vencido el plazo, el importe retenido a sus dependientes siempre que el monto no ingresado supere los \$20.000 por mes.</p>

Fuente: Elaboración propia.

## **La contratación de empleados y la contabilidad**

Una empresa desde el momento de la contratación de personal está asumiendo un compromiso de registro inmediato de alta del empleado, cuya omisión genera faltas a las obligaciones del empleador, y a partir de ellas un pasivo contingente por los derechos legales a favor del trabajador en caso de ser despedido, en razón de la omisión de los deberes formales.

### **Pasivo**

Según las Normas Internacionales de Contabilidad, lo define como una obligación presente de la empresa, surgida a raíz de sucesos pasados, al vencimiento de la cual y para cancelarla, la empresa espera desprenderse de recursos que incorporan beneficios económicos. (Contables, 2012)

### **Pasivo contingente:**

Se lo define de la siguiente manera:

(a) una obligación posible, surgida a raíz de sucesos pasados, cuya existencia ha de ser confirmada sólo por la ocurrencia o no-ocurrencia de uno o más eventos inciertos en el futuro, que no están enteramente bajo el control de la entidad, o (b) una obligación presente, surgida a raíz de sucesos pasados, que no se ha reconocido contablemente porque: (I) no es probable que la entidad tenga que liquidarla, desprendiéndose de recursos que incorporen beneficios económicos; o (II) el importe de la obligación no pueda ser medido con la suficiente fiabilidad. (Contables, 2012)

Registrar el pasivo contingente en el estado de resultados resulta conveniente ya que permite conocer la dimensión real de la deuda que la empresa tiene con los empleados, y que al momento de presentarse la obligación de pago no presente problemas financieros por no registrar la provisión y realizar el reconocimiento contable.

**Provisión:**

Es un asiento contable “objeto de estimación, por la existencia de incertidumbre acerca del momento del vencimiento o de la cuantía de los desembolsos futuros necesarios para proceder a su cancelación” (Contables, 2012)

Debe reconocerse cuando: “se tiene una obligación presente legal o implícita resultado de un suceso pasado; o resulta probable que tenga que desprenderse de recursos que incorporen beneficios económicos para cancelar tal obligación; o cuando puede hacerse una estimación fiable del importe” (Contables, 2012)

**Previsión:**

Son aquellas partidas que, a la fecha a la que se refieren los estados contables, representan importes estimados para hacer frente a situaciones contingentes que probablemente originen obligaciones para el ente. En las previsiones, las estimaciones incluyen el monto probable de la obligación contingente y la posibilidad de concreción. (Profesionales, 2015)

**Asiento contable:**

	Debe	Haber
Quebranto para despido	x	
A provisión por despido		x

Las provisiones son obligaciones ciertas que aún no se perfeccionan jurídicamente pero que están devengadas, mientras que las provisiones son costos que se calculan estimativamente y que por su importancia deben incurrir en el período.

La omisión de la previsión para despido, genera efectos en el resultado de las operaciones de un ejercicio ya que se refleja en el Estado de Resultados de la empresa.

### **Estado de resultados**

De acuerdo a la Resolución Técnica N° 9 de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, define al estado de resultado como:

Un estado financiero que muestra ordenada y detalladamente la forma de obtener el resultado del ejercicio durante un periodo determinado. Para las empresas es obligatoria la confección de este estado, ya que desglosa los gastos y los ingresos en las diferentes categorías y de aquí se obtiene el resultado del ejercicio. (Profesionales, 2015)

**Tabla 5.**

**Estructura del estado de resultados.**

Ventas netas	
Costo de ventas	
Utilidad bruta	
Gastos administrativos	
Gatos de ventas	
Depreciación	
Utilidad operativa	
Gastos financieros	
Utilidad antes de impuestos	
Impuestos	
Utilidad neta	

Fuente: elaboración propia

De la lectura de la tabla 5 y conforme los conceptos de la RT N°9, lo significativo para la investigación es lo siguiente:

- Los costos laborales se encuentran incluidos en los *gastos administrativos*, comprenden los gastos realizados de acuerdo a sus actividades pero que no se pueden atribuir a las funciones de compra, producción, comercialización, investigación.
- La utilidad operativa o utilidad antes de intereses e impuestos es la diferencia entre la utilidad bruta y los gastos operativos (gastos administrativos y gastos de ventas) y la depreciación.

- Los gastos financieros o intereses son los correspondientes al pago de intereses por deudas.
- La utilidad antes de impuestos es el resultado de la diferencia entre la utilidad operativa y los gastos financieros.
- Los impuestos a la renta o a las ganancias son los impuestos que debe tributar la empresa y que se aplican a las utilidades.
- La utilidad neta o también suele llamarse utilidad del ejercicio es la ganancia o pérdida obtenida por la empresa; se obtiene a partir de la diferencia entre la utilidad antes de impuestos y los impuestos.
- Resultados: son registrados en el estado de resultados como se definió anteriormente, para llegar a ellos se debe tener en cuenta el efecto de todas las pérdidas y ganancias que se originaron y registraron durante un periodo de tiempo.

### **Ecuación patrimonial**

Refleja las variaciones y cambios en la estructura patrimonial de la empresa, ya que muestra las condiciones entre sus bienes y derechos en relación a sus obligaciones, compromisos y deudas. Es el resultado de comparar los activos con el patrimonio y las obligaciones externas o pasivos.

Granados, Latorre & Ramírez, afirman que las ecuaciones patrimoniales ayudan en cualquier momento a verificar la situación de la empresa. Si se toma esa afirmación, es relevante la inclusión de los pasivos contingentes en la expresión de la ecuación patrimonial en un momento dado. (Granados, Latorre, & Ramirez, 2005)

El patrimonio es la diferencia entre el activo y el pasivo, se incrementa con las ganancias y se disminuye con las pérdidas.

Ecuación Patrimonial Estática:

$$\text{Activo} - \text{Pasivo} = \text{Patrimonio Neto}$$

La ecuación patrimonial se sustenta en las cuentas reales o patrimoniales de balance.

Puede variar de acuerdo con los aumentos o disminuciones del activo, pasivo o patrimonio modificando los resultados de la ecuación descripta.

Si se incorporan en el análisis los efectos sobre el Patrimonio de las actividades del ejercicio, se obtiene una ecuación patrimonial dinámica, que muestra la rentabilidad o pérdida y sus efectos en el Patrimonio Neto.

$$\text{Activo} - \text{Pasivo} = \text{Patrimonio Neto} + \text{Ingresos} - \text{Gastos}$$

A partir de estas modificaciones se origina la ecuación patrimonial dinámica.

Esta situación se presenta cuando la empresa realiza sus actividades específicas en pos del logro de los objetivos fijados. Al realizar las operaciones comerciales genera resultados que modifican el Patrimonio Neto.

$$\text{Activo} + \text{Gastos} = \text{Pasivo} + \text{Patrimonio Neto} + \text{Ingresos}$$

Dichas alteraciones se denominan variaciones patrimoniales.

La evasión constituye una variación modificativa, porque hace variar la cuantía del patrimonio neto, ya que son operaciones que aumentan o disminuyen la situación patrimonial de la empresa, originados por una ganancia o pérdida. A su vez, intervienen cuentas patrimoniales y de resultados. (Acevedo, Simoes, & Rodriguez Mugica, 2014)

Bajo el enfoque cuantitativo y el seguimiento paso a paso del proceso de investigación obtenido por la revisión de la literatura, se deduce la siguiente hipótesis:

### **Hipótesis**

El costo que genera para un empleador un juicio laboral por incumplimientos, supera ampliamente el costo de pagar las obligaciones legales puntualmente.

## CAPITULO IV

### MARCO METODOLOGICO

El siguiente apartado, explica los métodos que se utilizaron para alcanzar los objetivos teniendo en cuenta que “la metodología es el tratado del método” (Corzo, 1973, pág. 14)

La metodología utilizada en el trabajo es de tipo cuantitativa debido a que “representa un conjunto de procesos secuencial y probatorio. Este enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica, asimismo se plantea un problema de estudio delimitado y concreto” (Dr. Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006, págs. 46-49).

Los resultados cuantitativos del impacto económico del incumplimiento se expusieron en tablas y cuadros comparativos.

Se relacionaron conceptos vinculados a la profesión del contador público, se profundizaron los más relevantes y algunos inclusive, tenían escasa difusión en el entorno, lo que constituye un aporte de este tipo de trabajos.

La investigación es de tipo descriptiva ya que “es aquella que reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio. La realización de este tipo de investigación se soporta principalmente en técnicas como la recolección y la revisión documental”. (Bernal Torres, 2006, pág. 113)

Por otra parte, la utilización de las técnicas de análisis de contenido, se perfeccionó con técnicas de evaluación, basadas en la comparabilidad.

Al comenzar la investigación se propuso realizar un análisis de la ecuación patrimonial antes descrita para demostrar el impacto de la evasión pero no se contó con todos los datos necesarios para exponerlo.

Técnicas de recolección: Para comenzar con la investigación, se realizó una recopilación de datos y un posterior análisis documental del marco regulatorio aplicable.

Instrumentos de relevamiento: análisis documental de expedientes judiciales y leyes nacionales, a modo de complemento y para cumplir el objetivo específico nro. uno, se realizó una entrevista en el Ministerio de trabajo de la ciudad de Gualeguaychú, determinando así el contexto real ante la posibilidad de detección de irregularidades (incluida en el anexo I).

Población: Se define como “el conjunto de todos los elementos a los cuáles se refiere la investigación .Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (Fracica, 1998, pág. 36).

Una definición adecuada de población debe realizarse a partir de los siguientes términos: elementos, unidades de muestreo, alcance y tiempo, para el trabajo que se realiza sería:

Alcance: Argentina

Tiempo: 2017

Elementos: Empresas

Unidades de muestreo: 7 empresas con juicios por incumplimientos laborales.

Criterio muestral: El muestreo que se realizó es no probabilístico, no aleatorio. Por conveniencia y posibilidad de acceso a los fallos judiciales que se consideran como unidades de análisis de este estudio descriptivo contenidos íntegramente en el anexo II.

## **CAPITULO V**

### **MARCO REGULATORIO**

#### **Consecuencias económicas al detectarse irregularidades en la inspección del Ministerio de trabajo.**

En 1943 se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión, la que en 1949 daría origen al actual Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) quien se encarga de gestionar las políticas del poder ejecutivo nacional en lo relativo al empleo, las relaciones laborales y la seguridad social. Promueve, regula y fiscaliza los derechos de los trabajadores.

Los derechos de los trabajadores tienen un fundamento particular, están estrechamente vinculados con las necesidades humanas esenciales, razón por la cual es necesario su cumplimiento.

Asimismo, en el Capítulo I del Título III de la Ley 25.877 (2004) se crea el sistema integral de inspección del trabajo y de la seguridad social (SIDITYSS) cuya misión es controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad en todo el país y combatir el trabajo no registrado.

Su función es punitiva cuando se detectan inobservancias o violaciones a las normas, quien además debe llevar un registro de inspección, infracciones y sanciones.

Por su parte al MTEySS le corresponde custodiar que los servicios de inspecciones cumplan las normas y se celebre correctamente los artículos 81 y 129 de la OIT.

Las tareas de inspección realizadas por los inspectores se realizarán de oficio o por denuncia, que puede ser llevada a cabo por el trabajador, o por cualquier persona ya

sea física o jurídica a quien se le debe reservar la identidad, asimismo puede efectuarse personalmente o por teléfono.

Los inspectores, quienes deben estar especialmente capacitados para el desempeño de la función, quedarán facultados para:

- Entrar en los lugares sujetos a la inspección sin necesidad de notificarse previamente ni de presentar orden de allanamiento.

- Requerir la información necesaria, inclusive pedir identificación a las personas que se encuentran en el establecimiento.

- Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legales previstos.

- Ordenar la suspensión inmediata de tareas que impliquen un riesgo grave e inminente para la salud.

Los inspectores deben labrar un acta, este instrumento que da fe, dará origen al sumario administrativo, detallando el procedimiento que deben firmar junto al responsable del establecimiento. Quien por su parte debe colaborar con el inspector y brindarle la información y la documentación que le solicite.

La Ley establece que en el caso de comprobarse una infracción que involucre actos de evasión por parte de los empleadores a las obligaciones tributarias y a la seguridad social debe ser denunciada formalmente a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) quien aplicará las penalidades correspondientes, utilizando la tipificación, procedimiento y régimen sancionatorio.

Las sanciones se aplican por violaciones a las normas de trabajo vigentes referente a las normas correspondientes y lo relativo a la seguridad social, a la higiene y seguridad en el trabajo, o a las respectivas cláusulas de convenios colectivos de trabajo.

## **Tipos de Infracciones**

La Ley 25.212 denominada como régimen general de sanciones por infracciones laborales establece una política de clasificación de infracciones que se agrupa en 3 categorías: leves, graves y muy graves.

*-Infracciones leves (Ley 2512, 1999, art 2):*

El pago de remuneraciones fuera del plazo legal.

No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo.

No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.

Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.

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

*-Infracciones graves (Ley 25212,1999, art 3):*

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 artículo 2º, inciso

a) 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 contralor de la jornada de trabajo.

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.

*-Infracciones muy graves (Ley 25.212, 1999, art 4):*

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.

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

La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos 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 artículo 3º, inciso a).

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 artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

A continuación a modo de enmarcar las infracciones y los montos de las multas, se realiza el presente cuadro comparativo de la Ley 25.212 (1999) y las modificaciones de la Ley 26.941 (2014) que son los importes vigentes.

**Tabla 6.**

**Tipo de infracción y monto de multa correspondiente.**

Infracción	Multa Ley 25.212 (1999)	Multa Ley 26.941 (2014)
1) Obstrucción a la actuación de autoridades administrativas.	Desde \$200 a \$5000.	Desde el 100% al 5000% del salario mínimo vital y móvil vigente al momento de la infracción.
2)Apercibimiento (1ª infracción leve)	Desde \$80 a \$250.	Desde el 25% al 150% del salario mínimo vital y móvil vigente al momento de la infracción.
3)Infracciones graves	Desde \$250 a \$1000 por cada trabajador afectado a la infracción.	Desde el 30% al 200% del salario mínimo vital y móvil vigente por cada trabajador afectado a la infracción.

<p>4)Infracciones muy graves</p>	<p>Desde \$1000 a \$5000 por cada trabajador afectado a la infracción.</p>	<p>Desde el 50% al 2000% del salario mínimo vital y móvil vigente por cada trabajador afectado a la infracción.</p>
<p>5) Reincidencia de infracciones leves y graves</p>	<p>Puede adicionar al monto máximo de la multa, una suma que no supere el 10% del total de remuneraciones que se hayan devengado en el mes inmediato anterior a la constatación de la infracción.</p>	<p>Puede adicionar al monto máximo de la multa, una suma que no supere el 10% del total de remuneraciones que se hayan devengado en el mes inmediato anterior a la constatación de la infracción.</p>
<p>6) Reincidencia de infracciones muy graves</p>	<p>Clausura del establecimiento de hasta 10 días manteniéndose el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones.</p>	<p>Clausura del establecimiento de hasta 10 días manteniéndose el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones.</p>

7) Infracciones cometidas por personas jurídicas	Serán 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.	Serán 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.
--------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Fuente: elaboración propia.*

En el caso de que la sanción sea clausura del establecimiento, se debe tener en cuenta el lucro cesante, que de acuerdo a lo que dispone el art 1.738 del Código Civil es la pérdida de ganancia que se ha dejado de obtener como consecuencia de un incumplimiento del que se es responsable.

-Parámetros para graduar sanciones de acuerdo a la Ley 25.212 (1999):

Incumplimiento de avisos o peticiones en la inspección.

Capacidad económica del infractor

El carácter de reincidente (cometer la misma infracción dentro de 2 años)

La cantidad de trabajadores afectados

El número total de trabajadores de la empresa

El perjuicio causado.

### **Salario mínimo, vital y móvil**

La Ley 20.744 (1976) define al salario mínimo, vital y móvil como la menor remuneración que debe percibir un trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, para asegurarle alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

De acuerdo a la resolución 2/2016 del consejo nacional de empleo, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil, a partir del 1º de enero de 2017, se fijó para todos los trabajadores en ocho mil sesenta pesos (\$8060).

En la siguiente tabla nro. 7 se presentaran los montos de las multas de la Ley 26.941 (2014) basadas en el salario mínimo, vital y móvil.

**Tabla 7.**

#### **Monto de multas de acuerdo al salario mínimo, vital y móvil.**

Infracción	Monto multa de acuerdo al salario mínimo, vital y móvil
1) Obstrucción a la actuación de autoridades administrativas.	Desde \$8060 hasta \$403000
2)Apercibimiento (1ª infracción leve)	Desde \$2015 a \$12090
3)Infracciones graves	Desde \$2418 a \$16120
4)Infracciones muy graves	\$4030 a \$161200

Fuente: elaboración propia.

La siguiente tabla muestra el sistema operativo utilizado para las inspecciones, se realizó con los datos que se recopilaron de la entrevista contenida en el Anexo I.

**Tabla 8.**

**Sistema operativo para las inspecciones.**

1) Como se inicia una inspección	Primordialmente cuando hay una denuncia, ya sea por teléfono o que alguien se presente en la oficina a denunciar, y también cuando los empleadores presentan la rúbrica y algún dato llama la atención.
2) Quien realiza la inspección	La policía de trabajo del Ministerio de la ciudad de Gualeguaychú.
3) Para que realizan las inspecciones	Para determinar anomalías.
4) Es sistemático	No.
5) Motivo que más reincide generalmente en las denuncias	Trabajo no registrado, dentro de los cuales están los trabajadores totalmente no registrados al sistema, otros por media jornada, y otros con diferencias salariales. También el caso de empleados con monotributo.

## **CAPITULO VI**

### **ANALISIS DE DATOS**

#### **Presentación de fallos laborales**

A continuación se expondrán siete casos de irregularidades en el ámbito laboral que fueron llevados a la justicia y su posterior desenlace.

#### **Caso N°1: empleados monotributistas, falta de entrega de certificados de trabajo y retención indebida de aportes.**

Una empresa multinacional de origen español abrió una filial en Argentina, cuya actividad era reunir colegios profesionales de abogados, ingenieros y farmacéuticos y suministrarles servicios de información y de internet.

Antes de haber cumplido un año y luego de una gran inversión los directivos dieron la orden de quebrar las filiales en América Latina despidiendo al presidente y al vicepresidente. Ambos ejecutivos estaban contratados en fraude a la ley, ya que debían emitir facturas para poder cobrar sus ingresos.

Por su parte, los ejecutivos argentinos llevaron el reclamo a la Justicia, quien consideró que los demandados eran responsables por la deficiente registración del empleo, falta de entrega de los certificados de trabajo y hasta por la retención indebida de aportes previsionales. Recurso de apelación 651/2014 (2015)

**Monto exigido: \$ 5.008.496,52 —————> Pérdida —————> EERR**

## **Caso N°2: empleado no registrado o registrado deficientemente.**

En el siguiente fallo el empleado F.A.J. demanda a P.S.A, y solidariamente a tres directores, en forma conjunta, a tenor de los memoriales de agravios.

La relación laboral se extiende desde el año 2001 al 2013 en el que se despide al trabajador quien acude a la justicia para reclamar por sus derechos, ya que hasta 2011 no estuvo registrado, y hasta que lo despidieron fue registrado deficientemente. La justicia responsabilizó solidariamente a los directores tanto por el deficiente registro como el carácter de empleadores.

“La Jueza admitió la pretensión del trabajador, porque consideró que el vínculo que había unido a las partes desde el año 2001 al 2011 no había sido de carácter comercial, tal como lo aducían los demandados, sino de naturaleza dependiente (Ley 20.744, 1974, art.23). Por ello, entendió que la situación de despido indirecto en que se había colocado el actor, frente a la negativa de los accionados a regularizar el vínculo, se ajustaba a derecho (Ley 20.744, 1974, art.242) A lo que correspondía agregar que aquéllos tampoco habían acreditado haber cancelados los salarios reclamados al demandar, además durante el período en el que estuvo parcialmente registrado, entre 2011 y 2103, las sumas también superaban claramente el salario declarado en el recibo de sueldo. Asimismo P. S.A. no ingresó los aportes de seguridad social correspondientes a los meses de abril, mayo, julio y agosto de 2012, ni tampoco los de obra social de los meses julio y desde septiembre a diciembre de 2011 y, luego, desde enero de 2012 a febrero de 2013 y junio y julio de 2013”.

Expediente Nro.: CNT 11607/2014 Sentencia definitiva N° 69256 Cámara Nacional de apelaciones del trabajo, Buenos Aires (2016)

**Monto exigido: \$ 296.582,00 + 25% en concepto de honorarios de los representantes letrados intervinientes —————> Pérdida —————> EERR**

**Caso N°3: Incumplimiento de obligaciones del empleador relativas al salario y a la jerarquía: “R.S.B c/ C. C. I. C. S.A. s/Despido”.**

En el siguiente caso que se expone, S.B.R. demandó a C.C.I.C. SA por el pago de sumas no remunerativas acordadas en el marco del convenio colectivo de trabajo, otros pagos denominados beneficio de compra; incumplimiento del pago del seguro de retiro además de inconsistencias respecto de la categoría laboral luego de la licencia por maternidad.

En primer lugar, el planteo de la trabajadora es el carácter no remunerativo que fue aplicado a conceptos no identificados como tal, respecto al beneficio de compra, este no era un descuento sobre las mercaderías de acuerdo a lo que establece el convenio de trabajo sino que era una suma fija que debían utilizar mensualmente no mejorando el ingreso.

Por su parte, sobre el seguro de retiro se acreditó que entre mayo de 2004 y febrero de 2006, se discontinuó su pago por lo que debe integrar la liquidación final.

En cuanto a la categoría laboral, la trabajadora exigió un reconocimiento de su jerarquía, ya que era jefa de cajas pero estaba registrada como cajero B-48hs. Expte. N° CNT 61278/2014CA1, Cámara Nacional de apelaciones del trabajo. Buenos Aires (2017)

**Monto exigido: \$529.390,81+ 25% en concepto de honorarios de los representantes letrados intervinientes + honorarios de perito contador**

**Pérdida —————> EERR**

**Caso N°4: empleado monotributista: T.D.C. c/ C.C SA y otros s/despido**

En este caso, el actor T.D.C demandó a C.C. SA por trabajo no registrado, ya que pudo demostrar la relación laboral que los unía a lo largo de casi 10 años.

El trabajador extendía facturas por su trabajo, estaba inscripto en AFIP como monotributista y celebró un contrato de locación de servicios, pero realmente había subordinación económica y jurídica de parte de la demandada.

El trabajador cobraba una retribución mensual fija, recibía órdenes y cumplía un horario estipulado; de acuerdo al art 23 Ley 20.744, 1976 presume la existencia de un contrato de trabajo. La liquidación quedó del siguiente modo:

- 1) Indemnización art. 43 inc. c) ley 12.908: \$ 136.000;
- 2) Indemnización art. 43 inc. b) ley 12.908: \$ 54.400;
- 3) Indemnización art. 43 inc. d) ley 12.908: \$ 81.600;
- 4) Indemnización art. 16 Ley 25.561: \$ 108.800;
- 5) Indemnización art. 8 Ley 24.013: \$ 233.900;
- 6) Indemnización art. 15 Ley 24.013: \$ 272.000;
- 7) Indemnización art. 80 Ley 20.744.: \$ 40.800;
- 8) Remuneración diciembre 2004: \$ 13.600;
- 9) Remuneración enero 2005 e integración mes de despido: \$ 13.600;
- 10) SAC 2° semestre 2004: \$ 6.800;
- 11) Vacaciones 2004: \$ 11.424;
- 12) SAC sobre preaviso: \$ 4.533,33

Expte. Nro. 12.975/07, Sentencia definitiva N° 97533, Buenos Aires, (2009)

**Monto exigido: \$ 977.457,33 + 25% en concepto de honorarios de los representantes letrados intervinientes + honorarios de perito contador**

**Pérdida —————> EERR**

**Caso N°5: Incumplimiento de las obligaciones del empleador relativas a las remuneraciones y a la entrega de certificados de trabajo. Autos: C.B.R.D. c/ C.A.H. Asociación Civil y otros s/ despido**

El empleado C.B.R.D. demanda al C.A.H. Asociación civil por injuria patronal y por incumplimiento vinculado al pago único y oportuno de la remuneración en reiteradas oportunidades. Además el empleador no hizo entrega de los certificados de trabajo dentro de los 30 días de extinguida la relación laboral como lo dispone el art. 80 (Ley 20.744, 1976) Expte. 37.711/2007, Cámara Nacional Trabajo (2011)

**Monto exigido: \$ 228622,32 + 25% en concepto de honorarios de los representantes letrados intervinientes + honorarios de perito contador**

**Pérdida → EERR**

**Caso N°6: Registración deficiente: “P.M.N.A. c/ S.G. SA”**

La empleada P.M.N.A trabajó para el grupo económico S.G. SA primero en Colombia y después en Argentina. Ingresó en 2010 pero recién en 2012 cuando obtiene la residencia transitoria la empresa la registra como empleada.

Al momento de disolver el vínculo laboral que los unía, la trabajadora exigió que la indemnización se calcule por los años reales para los que prestó servicio en la empresa.

La justicia dispone aplicarle la multa del art. 1 de la Ley 25.323 (2000) de indemnizaciones laborales a S.G. SA por registración defectuosa en la cual deberá abonarle el doble de la indemnización por antigüedad dispuesta en el art 245 de la Ley

20.744 (1976) a la empleada. Expte n° 2.919/2013/CA1- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Buenos Aires (2017)

**Caso N°7: Incumplimiento de las obligaciones del empleador relativas a las remuneraciones y monotributo: L.G.R. c/ A. S.R.L. y otro c/despido**

En este caso, el empleado L.G.R. demanda por injuria a la empresa A. SA al existir irregularidades registrales, ya que el sueldo percibido era superior al consignado en los recibos de sueldo. Además entre abril de 2003 y agosto de 2004, se reconoció una locación de servicios por lo que se aplicó la presunción del contrato de trabajo (Ley 20.744, 1976, art 23)

La relación laboral comenzó en 1993 pero en 2003 el empleado pidió reducción de la jornada laboral por que lo la empresa le ofreció que siguiera trabajando pero en forma independiente y por este motivo es que comenzó a presentar facturas y A.SA le pagaba sus honorarios.

Para la Justicia, esconder los salarios aparentando honorarios es un fraude, ya que no se trata realmente de locación de servicios sino que había vinculación jurídica entre los actores, asimismo reajustó el monto de la condena sobre la base salarial real del trabajador de \$12.100. Expte. CAUSA N° 30.659/2009 Cámara Nacional Apelaciones del Trabajo, Buenos Aires (2013)

La liquidación del empleado quedó de la siguiente manera:

Indemnización por antigüedad (\$ 12.100 x 16 períodos) \$ 193.600

Indemnización sustitutiva del preaviso e inc. S.A.C. \$ 26.216,66

Salarios febrero, marzo y abril/2009 e integración mes despido \$ 36.300

Art. 15 Ley 24.013 (193.600 + 26.216,66 + 9.612, 77) \$ 229.429,43

Art. 80 LCT (\$ 12.100 x 3) \$ 36.300

Vacaciones proporcionales 2009 \$ 1.452

SAC proporcional 2009 \$ 4.033,33

**Monto exigido: \$ 527.331,42 + 25% en concepto de honorarios de los representantes letrados intervinientes + honorarios de perito contador**

**Pérdida —————> EERR**

A continuación de esta actividad, y a modo de resumen se expone la siguiente tabla con los casos presentados precedentemente, el incumplimiento, la duración de la relación, la cantidad de empleados y el costo para el empleador.

**Tabla 9.**

**Resumen de casos y costos.**

Caso	Incumplimiento del caso	Duración de la relación laboral	Cantidad de empleados	Costo para el empleador
1	Empleado como monotributista	1 año	2	\$5008496,52
2	Empleado no registrado o registrado deficiente	12 años	1	\$296582,00
3	Incumplimiento de las obligaciones del empleador relativas al salario y a la jerarquía	Sin datos	1	\$529390,81
4	Empleado como monotributista	10 años	1	\$977547,33

5	Incumplimiento de las obligaciones del empleador relativas al salario y no entrega del certificado de trabajo	Sin datos	1	\$228622,32
6	No registraci3n o registraci3n deficiente	Sin datos	1	Sin monto
7	Incumplimiento de las obligaciones del empleador relativas al salario y monotributo	16 a1os	1	\$527331,42
	Total			\$7567970,38

Fuente: Elaboraci3n propia.

Cabe se1alar que a estos costos hay que sumarles los honorarios de los representantes letrados intervinientes, m1s honorarios de perito contador que est1n a cargo del empleador.

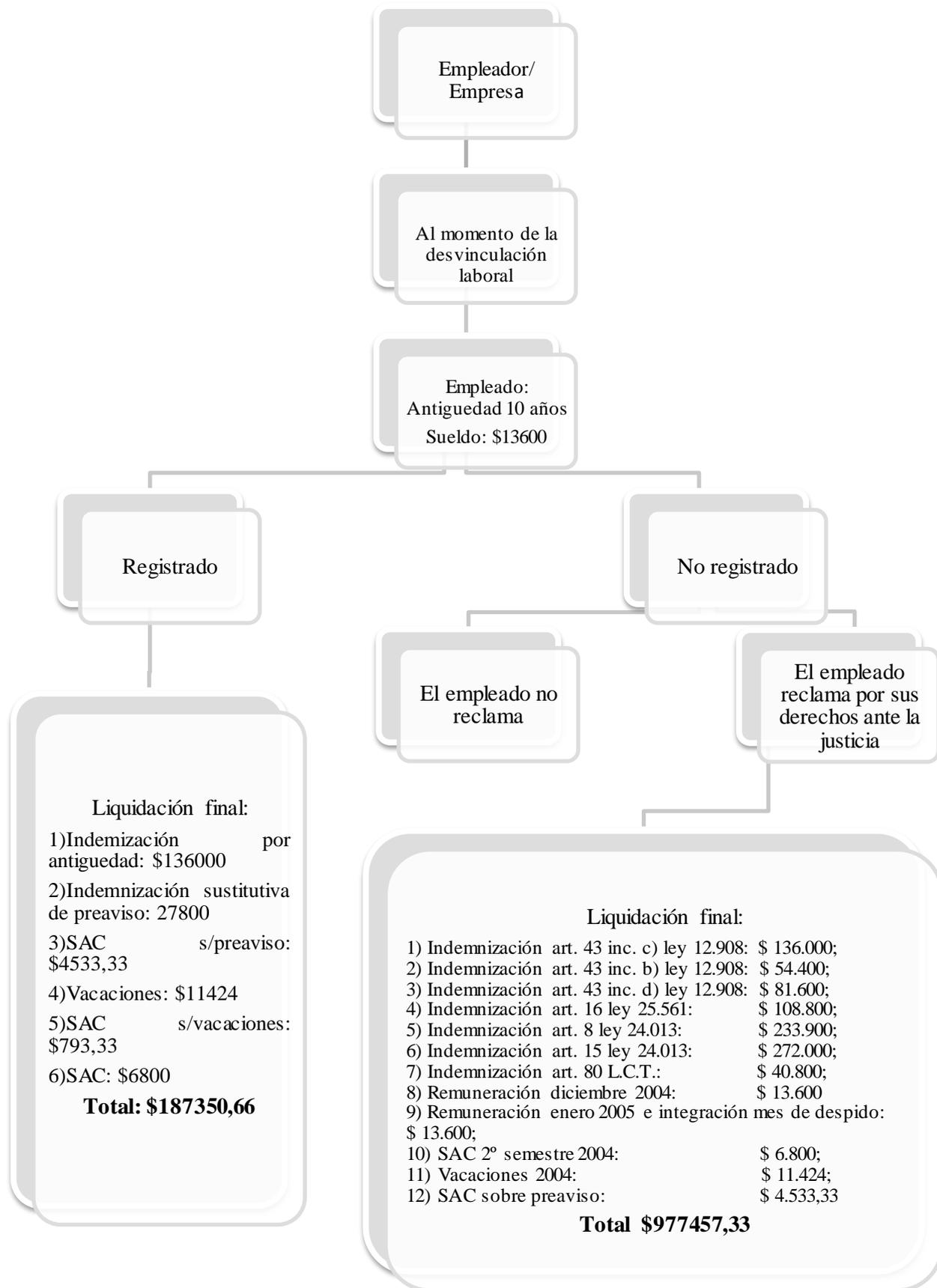
La Ley protege a los trabajadores con la presunci3n de contrato de trabajo en el art3culo 23 de la Ley 20.744, que dispone:

“El hecho de la prestaci3n de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrara lo contrario. Esa presunci3n operar1 igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

Para cumplir con el objetivo espec3fico nro. 3, se realiz3 la siguiente gr1fica a fin de se1alar las consecuencias econ3micas al momento de la desvinculaci3n de un

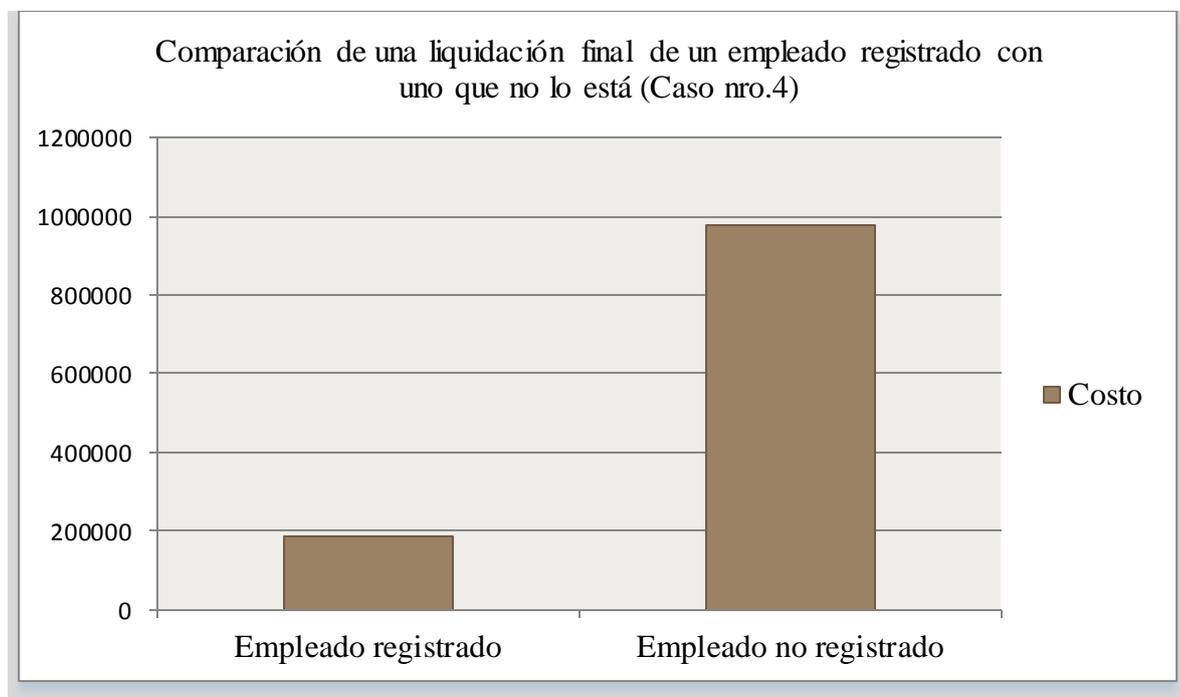
empleado y muestra las variables independientes que son la registraci3n o no de cada trabajador y el resultado.

A modo ilustrativo se tom3 el caso n3 4 desarrollado anteriormente, se se1alaron las opciones que tuvo el empleador y cuanto m1s le cost3 a su empresa la decisi3n de evadir sus obligaciones.



#### Ilustración 4. Decisión del empleador y consecuencias económicas.

Para ver la diferencia desmesurada se presenta el siguiente gráfico:



#### Ilustración 5. Gráfico de consecuencias económicas en una liquidación final.

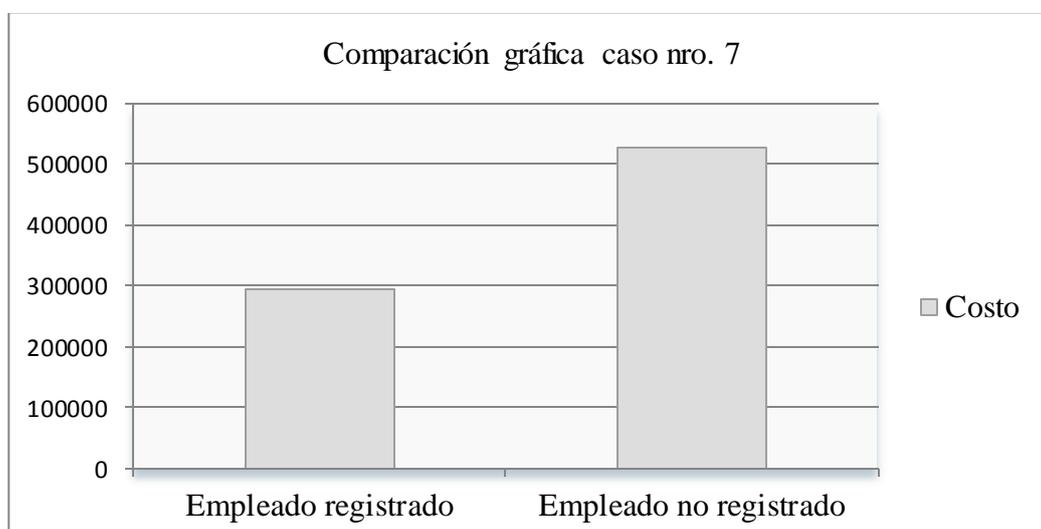
La diferencia económica resultante al momento de la liquidación final de un empleado registrado o no registrado es de:  $\$790.106,67$ .

De la misma forma para cotejar el monto de las liquidaciones se presenta el Caso N° 7 expuesto anteriormente.

**Tabla 10**

**Comparación liquidación final empleado registrado-deficientemente registrado**

Liquidación final L.G.R. (registrado)		Liquidación final L.G.R. (registrado de forma deficiente) resultante de sentencia de juicio laboral	
Indemnización por antigüedad (20 años)	\$242000	Indemnización por antigüedad (16 años registrado)	\$193600
Indemnización sustitutiva de preaviso	\$24200	Indemnización sustitutiva de preaviso	\$24200
SAC sobre preaviso	\$2016,66	SAC sobre preaviso	\$2016,66
Vacaciones	\$16940	Salarios febrero, marzo y abril/2009 e integración mes despido (\$12100 x 3)	\$36300
SAC sobre vacaciones	\$1176,35	Art. 15 ley 24.013	\$229.429,43
SAC	\$6050	Art. 80 LCT	\$36300
<b>Total</b>	<b>\$292383,1</b>	Vacaciones proporcionales 2009	\$1452
		SAC proporcional 2009	\$4033,33
		<b>Total</b>	<b>\$527331,42</b>



### **Ilustración 6. Grafico consecuencias económicas en una liquidación final.**

De la lectura de las tablas y el gráfico precedente, como asimismo de la información incluida en el marco teórico, se puede evidenciar en el caso nro. 7, que la empresa A. SA disminuyó su patrimonio, por el monto de \$527.331,42. Es decir, incurrió en una pérdida de \$234.948,41 al llegar a un juicio laboral.

Las empresas tomadas como muestra en el caso nro. 4 y caso nro. 7, se contaban con datos precisos, por lo que se puede concluir que ambas perdieron entre un 80% y un 500% más al momento de finalizar la relación laboral.

Las causas de esta diferencia se encuentran por un lado en las sanciones dispuestas en la ley 25323 (2000) ya que se debió abonarle al empleado el doble de las indemnizaciones que le correspondían por encontrarse dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación.

Por otro lado, el artículo 80 de la Ley 20.744 dispone que el empleador que no entregue el certificado de trabajo deba ser sancionado con una indemnización al equivalente de tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador.

### **Costo mensual por empleado registrado**

De la tabla 11 se desprende que el sistema único de seguridad social (SUSS) comprende los siguientes aportes que se detallan a continuación.

**Tabla 11.**

#### **Composición de las obligaciones.**

<b>CONCEPTO</b>	<b>APORTES</b>	<b>CONTRIBUCIONES</b>	<b>SUBTOTAL</b>
SIPA	11%	16%	27%
INSSJP	3%	2%	5%
Subsidio familiar y fondo de desempleo.	0%	9%	9%
Superintendencia de salud.		0,03%	0,03%
Obra social	3%	5%	8%
Costo total			43,03%

Fuente: Elaboración propia.

### **Beneficios para la empresa de registrar a un empleado y abonar las contribuciones a la Seguridad Social**

Las contribuciones a la seguridad social pueden descontarse de dos formas:

- 1-Deducirlas en el impuesto a las ganancias
- 2-Computarlas como crédito fiscal en el impuesto al valor agregado (IVA)

Al optar por deducirlas del impuesto a las ganancias se economiza el 35% sobre el monto abonado por las contribuciones, o en el caso de computarlas en el impuesto al valor agregado se convierte en crédito fiscal técnico del mismo período mensual devengado de acuerdo al porcentaje que manifiesta el decreto 814/2001.

A modo de ejemplo se expondrán los porcentajes de algunas provincias del país.

**Tabla 12.**

**Puntos porcentuales de reconocimiento de IVA.**

Código Zonal	Jurisdicción	Puntos porcentuales de reconocimiento de IVA
3	Tercer cinturón del GBA	2,35%
4	Resto de Buenos Aires	3,40%
5	Buenos Aires-Patagones	4,45%
7	Córdoba- Cruz del Eje	6,55%
9	Gran Catamarca	7,60%
11	Ciudad de Corrientes	9,70%
12	Ciudad de Formosa	10,75%
21	Gran Córdoba	3,40%
60	Gran Salta	9,70%
80	Tierra del Fuego-Ushuaia	8,65%

Fuente: Decreto 814/2001.

**Ley 26.940. Promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral**

El objetivo de esta Ley es promover el empleo registrado y prevenir el fraude laboral, ya que establece importantes beneficios para los empleadores divididos en dos regímenes.

El primero está referido a micro empleadores de hasta 5 trabajadores, con un límite de facturación de \$2.400.000 anuales y que celebre contratos por tiempo indeterminado, a los que les otorga una rebaja permanente de contribuciones patronales a la seguridad social.

**Tabla 13.**

**Beneficios permanentes contribucionales.**

Reducción de contribuciones patronales del 50 % por cada trabajador por jornada reducida o a tiempo completo	Reducción de contribuciones patronales del 25% por trabajador contratado a tiempo parcial
Si incrementa el ingreso de trabajadores en hasta 2 empleados, (7 en total) el beneficio por estos nuevos es de una disminución del 100% de las contribuciones patronales para el primer año y del 75% para el segundo.	

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, el segundo régimen refiere a una rebaja permanente de contribuciones patronales para pequeñas y medianas empresas (PYMES) de hasta 80 trabajadores que incrementen empleados como medida de promoción de contratación de trabajo registrado (Sirena, 2015)

Los beneficios que menciona el autor se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla 14.**

**Beneficios para PYMES**

Dotación de hasta 15 empleados	Dotación de entre 16 y 80 empleados
Primeros 12 meses: No ingresan las contribuciones patronales a la seguridad social	24 meses: ingresa el 50% de las contribuciones patronales a la seguridad social
Segundos 12 meses: ingresa el 25% de las contribuciones patronales a la seguridad social	

Fuente: Elaboración propia.

Para acreditar la información anterior y conocer el costo de las contribuciones a la Seguridad Social en el transcurso de una relación, se realizó una tabla con una simulación del caso nro. 4, suponiendo que el sueldo mensual siempre fuera el mismo.

**Tabla 15.**

**Costo estimado para el empleador de contribuciones patronales a la Seguridad Social.**

Duración de la relación laboral:	10 años(120 meses)
Sueldo mensual promedio:	\$13600
S.A.C:	\$6300 x2
Contribuciones patronales:	32,03%
Monto a pagar por contribuciones patronales	\$4356,08
Total a pagar en concepto de contribuciones patronales por un empleado durante 10 años.	\$566290,40

Fuente: elaboración propia

Por lo que al momento de la desvinculación de la relación laboral el costo de registrarlo durante 10 años más la liquidación final será:  $\$566290,40 + \$187350,66 =$   **$\$753.641,06$**

Comparando del costo de un empleado registrado durante toda la relación con el monto de una liquidación final exigida por la justicia por un empleado no registrado:



**Ilustración 7. Diferencia económica en el transcurso de la relación laboral.**

De la lectura del gráfico se puede inferir que la empresa C.C. SA por no registrar a su empleado, y éste reclamar ante la justicia sus derechos, perdió  $\$223.816,27$ , alrededor de un 130% más que si lo hubiese registrado y abonado el pago de las contribuciones a la Seguridad Social durante los 10 años que duró la relación, sin tener en cuenta los beneficios que podría haber tenido la organización.

## Conclusiones

Este trabajo de investigación logró cumplir con los objetivos propuestos inicialmente, pudiendo describir el impacto económico por incumplimiento de las obligaciones legales del empleador en los resultados de diferentes empresas en Argentina.

Para la realización y explicitación de los resultados obtenidos en los estudios comparativos que forman parte de este trabajo, se expusieron las consecuencias económicas de las sanciones por la detección de anomalías en la inspección del Ministerio de Trabajo, cumpliendo de este modo con el objetivo específico número uno.

Se determinaron las pérdidas económicas para las empresas con casos reales resultantes de fallos judiciales por incumplimiento, de los cuales surgieron importantes resultados que enriquecieron la presente investigación, logrando cumplir con el objetivo específico número dos.

Del mismo modo, para cumplir el objetivo específico número tres, se realizó una comparación entre una liquidación final de un empleado registrado y cuando lo está deficientemente.

Ambas comparaciones, mencionadas anteriormente a través ejemplos explícitos, evidencia una elevada pérdida económica para el empleador, con respecto a fallos judiciales afrontados por ambas partes, según incumplimiento de las obligaciones con los empleados.

En el desarrollo de este Trabajo Final de Graduación se expusieron los costos reales de la registración de un empleado, y la forma en la que estos costos contribucionales pueden deducirse al momento del pago de impuestos, cumpliendo con el objetivo específico número cuatro.

Los fundamentos legales que se sugieren al mostrar los beneficios vigentes de reducción de contribuciones gracias a la ley de promoción del empleo registrado y prevención del fraude laboral contribuyen a la difusión de la propuesta que aporta este trabajo de investigación.

Al momento de la contratación de un empleado, se debe tener en cuenta las variables en juego, ya que como variable independiente surgirá la decisión de la registración, pero como variable dependiente tendremos las consecuencias, y claramente esto puede afectar la rentabilidad y hasta la existencia de la organización.

En el caso de que se opte por no registrar a un empleado, sea por los costos, la inflación, las ganancias, entre otros, resulta conveniente crear un pasivo contingente en los estados financieros. La obligación existe, ya que surge de sucesos pasados y tiene alta probabilidad de que en algún momento el empleado reproche sus derechos, o que en el caso de una inspección del Ministerio de trabajo se detecte la irregularidad que sea sancionada.

Asimismo no se debe menoscabar que el empleador está cometiendo un delito, y que en el caso de sociedades se extiende la responsabilidad solidaria a sus directores, gerentes o administradores.

Con lo expuesto se adiciona una contribución al conocimiento del tema sobre la evasión laboral como pasivo contingente y su impacto en los resultados haciendo énfasis en las empresas de la República Argentina 2017.

## BIBLIOGRAFIA

- Acevedo, E., Simoes, L., & Rodriguez Mugica, C. (2014). *Contabilidad para no Contadores*. Buenos Aires-Argentina: Universidad de Belgrano.
- Beccaria, L., & Groisman, F. (2006). Inestabilidad, movilidad y distribución del ingreso en Argentina. *Revista de la Cepal*, 89-133.
- Bergesio, L., & Golovanevsky, L. (2013). Informalidad en la Argentina: Una aproximación desde el análisis multivariado de datos en los primeros años de la recuperación económica. *Trabajo y Sociedad*, 437-457.
- Bernal Torres, C. (2006). *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico: Pearson Educación 2da. Edición.
- Cabanellas de La Torre, G. (1998). *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual R-S. Tomo VII*. Buenos Aires-Argentina: Heliasta S.R.L.
- Cabanellas de La Torre, G. (2009). *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II Cach*. Buenos Aires: Heliasta.
- Cajarville, J. (1995). *Invalidez de los actos administrativos. Dos estudios de Derecho administrativo*. Montevideo-Uruguay: Editorial Universidad.
- Contables, N. I. (2012). *Pasivo Contingente*. Errepar.
- Corzo, J. (1973). *Técnicas de Trabajo Intelectual*. Madrid-España: Anaya.
- Dahlgren, J. (2012). *La evasión fiscal como factor de desempleo en Argentina*. Corrientes-Argentina: Universidad Nacional del Nordeste. .
- Dr. Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2006). *Metodología de Investigación. 5ta. Edición*. Mexico: Mc. Graw-Hill Interamericana.

- Fracica, G. (1998). *Modelo de simulacion en muestreo*. Bogota-Colombia: Universidad de La Sabana.
- Freije, S. (2001). *El Empleo Informal en america Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de politica*". Venezuela: Serie Documentos de Trabajos Mercado Laboral.
- Granados, I., Latorre, L., & Ramirez, E. (2005). *Fundamentos, principios e introduccion a la contabilidad*. Ismael Granados.
- Merton, R. (2002). La division del Trabajo Social de Durkheim. *Revista española de investigaciones sociologicas.*, 201-212.
- Profesionales, F. A. (2015). *Resoluciones Tecnicas Vigentes*. Buenos Aires-Argentina: Errepar.
- Rodriguez, R., Pernia, N., & Montilla, L. (2009). El Contrato de Trabajo y la Relacion de Trabajo: Tendencias Jurisprudenciales. *Revista de la Facultad de Ciencias Juridicas y Politicas*, 217-268.
- Sirena, J. (2015). *Promocion del Empleo Registrado y Prevencion del Fraude Laboral*. Buenos Aires: Errepar S.A.
- Villegas, H. (2012). *La evasion fiscal en la Argentina*. Buenos Aires.

Legislación Nacional consultada:

- Constitución Nacional
- Código civil y comercial
- Ley 11.683, Procedimiento Fiscal Régimen Legal.
- Ley de Contrato de Trabajo 20.744

- Ley de Empleo 24.013
- Ley del Régimen Penal Tributario 24.769
- Ley de Reforma Laboral 25.013 y sus modificaciones
- Ley de Contrato de Trabajo 25.323. Indemnización y Modificatoria.
- Ley 26.940. Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del fraude

Laboral.

## ANEXO I

### **Instrumento de relevamiento: entrevista**

Entrevista realizada al señor Ángel Cabeza y al señor Daniel Espino.

Referencias:

(I) Investigador

(AC) Ángel Cabeza, encargado del Ministerio de trabajo de la ciudad de Gualeguaychú

(DE) Daniel Espino, jefe de policía de trabajo del Ministerio.

(I) ¿Cuál es la actividad que realizan ustedes?

(AC) Tenemos a cargo la tarea de control del cumplimiento de la legislación del trabajo y los derechos sociales del trabajador.

(I) ¿En que se basan para investigar las condiciones laborales?

(DE) Debido a que soy quien realiza las inspecciones en los lugares también recibo datos con información alarmante de las rúbricas. Cuando alguno de los compañeros de esa área detecta sueldos muy inferiores a los que se pactan por convenio enseguida me informan.

(I) ¿Quién puede denunciar?

(DE) Puede denunciar cualquier persona, no es necesario exponer la identidad, y puede acercarse a la oficina o hacerlo telefónicamente.

(I) ¿Cuáles son los motivos que mayor denuncian?

(DE) El empleo no registrado, y los equivalentes, que están registrados bajo la figura del monotributo, que se encuentran realizando pasantías hace muchos años, e

inclusive el trabajo que realizan nada tiene que ver con el motivo de estudio por el que ingresaron y el de los empleados registrados como socios de una cooperativa.

(I) ¿Cómo creen ustedes que se podría mejorar la registración laboral para evitar la evasión?

(AC) Mejorando las políticas laborales a nivel nacional, el fenómeno de las cooperativas que se han creado, también son un claro ejemplo de irregularidad, y vienen de la mano del gobierno. Lo que hacen es dar trabajo a personas por sueldo mucho menor al que realmente deben cobrar, haciendo cargo el Estado de un porcentaje y el resto el empleador.

Por otro lado nuestra misión es siempre el bien común, defender al trabajador y reclamar por sus derechos que no todo el mundo conoce.

(I) Además de los trabajadores que no se encuentran registrados y dentro de los conocimientos por denuncias, ¿de qué forma están registrados los trabajadores que realizan juicios laborales?

(DE) Las maniobras más comunes de ocultamiento que generan juicios laborales son:

-Empleados como monotributistas: en los que el empleador obliga a que el empleado facture para percibir sus haberes. Inclusive hay casos en los que se acompaña con contratos de locación o de servicios.

-Empleados por pasantías: Se da cuando las empresas toman estudiantes para trabajar pero no con fines educativos, usualmente no tiene relación las tareas que ejecuta el trabajador con su estudio. O también, cuando se extiende el contrato de pasantía más allá del plazo máximo permitido.

-Empleados de cooperativas: Se obliga al empleado a inscribirse como socios de una cooperativa pero sin participación en las ganancias.

## ANEXO II: Fallos Judiciales

### Caso N°1

RECURSO DE APELACIÓN N° 651/2014

Ilmos. Sres. Magistrados:

- D. J L G A V

- D. J A M G

- D. J M P L

En Madrid, veinte de marzo de dos mil quince.

VISTO en grado de apelación ante esta Sección Novena de la Audiencia Provincial de Madrid, el Incidente dimanante de Autos de EJECUCIÓN DE TITULOS JUDICIALES 1525/2013, procedentes del Juzgado de Primera Instancia número 73 de MADRID, a los que ha correspondido el Rollo de apelación n° 651/2014, en el que aparecen como partes: de una, como demandantes y hoy apelantes D. L. E. V. y D. J. O. T. representados por el Procurador D. M. G. A; y de otra, como demandados y hoy apelados D. J. M. V. M. y D. C. A. R., representados por el Procurador D. G. M. G; y siendo parte el Ministerio Fiscal; sobre reconocimiento y ejecución de sentencia extranjera.

.- El auto dictado por el Juzgado de instancia con fecha 23 de mayo de 2014 denegó el exequátur de tres sentencias y una resolución de liquidación dictadas por Tribunales argentinos, por las que se condenaba a los demandados al pago de determinadas cantidades, habiendo sido apelado por los solicitantes del exequátur. Tales resoluciones se dictaron en procedimientos seguidos ante la jurisdicción laboral, ante la reclamación de determinadas indemnizaciones por los dos demandantes de

nacionalidad argentina, Sres. V. y DT, por la terminación de su relación laboral con la sociedad argentina R.N, SA Argentina (R.A.). Dirigieron, sin embargo, su acción contra la matriz española de esa sociedad, R. N, SA España (R. España), y contra determinadas personas físicas que formaron parte del órgano de administración de esa sociedad española, entre los que se encuentran los dos demandados frente a los que se pide el reconocimiento de tales resoluciones, D. J. M. V. M. y D. C. de A. R.

Por otro lado, es claro que existen claras conexiones con Argentina, como es la nacionalidad de los demandantes o ser el lugar donde estos prestaron sus servicios, además de la razón procesal que supone que la legislación argentina haya permitido acumular en el procedimiento laboral acciones contra administradores de la sociedad contra la que se ejercitaba la acción principal (y que esta no fuera la directa empleadora, la empresa argentina, sino su matriz en España), todo lo cual, al margen de toda disquisición sobre el fondo del asunto, establece indudables vinculaciones del asunto objeto de litigio con Argentina y avala que no pueda considerarse infundada, injustificada ni exorbitante la competencia de los Tribunales argentinos.

LA SALA ACUERDA: Estimamos el recurso de apelación interpuesto por D. L. E. V. y D. J. Ó. de T. contra el auto de fecha veintitrés de mayo de dos mil catorce dictado por el Juzgado de Primera Instancia nº 73 de Madrid, revocando el mismo y acordando en su lugar:

Primero.- Otorgar exequátur frente a D. J M V M y D. C de A R a las siguientes resoluciones judiciales de la República Argentina, todas ellas especificadas con más detalle en el Hecho Primero de la solicitud de exequátur:

- Sentencia dictada por el Juzgado Nacional del Trabajo nº 24, de fecha 7 de abril de 2009.

- Sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones, de fecha 13 de mayo de 2010.
- Sentencia interlocutoria dictada en fecha 3 de septiembre de 2003 por la Cámara de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.
- Resolución de fecha 6 de junio de 2011, que contiene liquidación de capital e intereses, y de honorarios.

Segundo.- Condenar a D. J M V M y D. C de A R al pago de las costas causadas en primera instancia.

Tercero.- No hacer imposición de las costas causadas por el recurso de apelación, con devolución al recurrente del depósito constituido de conformidad con el punto 8° de la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Contra este auto no cabe recurso.

Así, por este nuestro Auto, del que se unirá certificación literal al rollo de su razón, lo acordamos, mandamos y firmamos. Haciendo saber a las partes que contra el mismo NO CABE la interposición de recurso alguno.

PUBLICACIÓN.- Firmada la anterior resolución es entregada en esta Secretaría para su notificación, dándose publicidad en legal forma, y se expide certificación literal de la misma para su unión al rollo. Doy fe.

Caso N°4:

Jurisprudencia sobre el encuadramiento profesional periodístico SD 97.533 - Expte. 12.975/07 - "T. D. C. c/ C. C. S.A. y otros s/ despido" - CNTRAB - SALA II - 22/12/2009 CONTRATO DE TRABAJO. Televisión. Conductor y moviero. ESTATUTO DEL PERIODISTA. Aplicación. Multas laborales. Ley 24.013. Relación laboral clandestina. Fraude laboral. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Presidente y Vicepresidente del Directorio de la productora accionada. Procedencia.- "No resulta determinante para ponderar el carácter dependiente o no de la vinculación, ni el cumplimiento de un horario predeterminado ni la inexistencia de exclusividad. Tampoco aparece suficiente para considerar al accionante como un empresario independiente, la circunstancia de que el mismo "negociara" -al decir de la accionada- los montos que percibía mensualmente al momento de suscribir sus contratos, en tanto ello no es demostrativo, por sí solo, de la ausencia de subordinación económica cuando, en definitiva, era la empresa quien tenía la última palabra en esta materia y podía decidir no contratar al actor si no aceptaba su pretensión." "La circunstancia de que el actor hubiere suscripto con la demandada contratos de locación de servicios y extendido facturas por sus trabajos no impide caracterizar la vinculación habida entre las partes, como un contrato de trabajo." "Con la acreditación de que la actora se hallaba inscripta en la A.F.I.P. como monotributista y extendía facturas por sus trabajos profesionales, no se ha logrado demostrar siquiera mínimamente, el carácter de empresario o "profesional" liberal de quien prestara el servicio (con idéntico criterio ver esta Sala, sentencia N° 89.421 del 8/6/2001 in re "L P c/ P R, H M. y otros/ despido")." "Resulta de interés, tal como destacó la sentenciante de grado, la información vertida por la UTPBA (Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires), que indica que el actor se afilió como periodista desde marzo de 1997, siendo

requisito para acceder a la afiliación acreditar su relación de dependencia laboral en tareas de Periodista Profesional, esté o no reconocida por el empleador."

Caso N°5:

Expte. 37.711/2007 - "C.B.R.D. c/ C. A. H. Asoc. Civil y otros s/ despido" -  
CNTRAB - SALA VIII - 07/09/2011

DESPIDO INDIRECTO. Injuria patronal. Incumplimiento vinculado al pago íntegro y oportuno de la remuneración. Indicios. Salarios que no se encontraban a disposición del trabajador. Falta de depósito de los haberes en la "cuenta sueldo" del dependiente. Art. 124 de la LCT -modificación introducida por la Ley 26590-.  
Justificación del despido decidido por el trabajador

"Para la configuración de la injuria grave que legitima la denuncia contractual efectuada por el trabajador, basta con un solo hecho de entidad suficiente, y en este sentido, va de suyo que la inobservancia del principal deber prestacional a cargo del empleador; tal es, el pago íntegro y tempestivo de los salarios, resulta un hecho que por sí solo justifica desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato. No obsta a tal conclusión, la mentada "puesta a disposición de las remuneraciones pendientes" -aspecto en el que hace hincapié la quejosa en un intento de morigerar las consecuencias disvaliosas de su obrar-, pues lo cierto es que no produjo prueba alguna para avalar su postura y, para más, coadyuvan indicios serios que permiten razonablemente inferir que efectivamente los salarios no se encontraban "a disposición". En este sentido, la hoy apelante no intentó siquiera depositar los

haberes pendientes en la cuenta sueldo del trabajador (art. 124, L.C.T. -t.o. Ley 26.590-), consignarlos judicialmente, cumplir con su obligación en la oportunidad de las audiencias celebradas en el SECCLO, ni tampoco los depositó en los presentes actuados."

Caso N°6:

Registro Defectuoso del Contrato De Trabajo-Imponen la multa duplicada prevista en la Ley 25323:

1°- Trabajadora que prestó servicios para la misma sociedad de un grupo económico primero en Colombia y luego en Argentina.

En nuestro país, no había obtenido la Residencia Transitoria le corresponde el doble de la Indemnización por Antigüedad más las indemnizaciones por despido arbitrario.

Ingresó en 2010, no en 2012  
fecha de obtención de la Residencia transitoria.

-SD 79771-Expte nº 2.919/2013/CA1-

-Autos: "P.M.N.A. c/ S.G. SA"

-Tribunal: -Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-

-Sala:" V "

-Fecha: 23/02/2017.

-Cita: -eIDial.com-AA9EDD-

-Sumario-

Indemnización por despido. Multas laborales. Art. 1º, Ley 25.323.

Grupo Económico. Trabajadora que prestó Servicios para una Persona Jurídica en la República de Colombia y luego, para la misma Sociedad, en Argentina.

Registración irregular. Procedencia de la MULTA.

-CÁMARA NACIONAL de APELACIONES del TRABAJO-Sala V-  
Buenos Aires, 23 de Febrero de 2017.

El Dr. Enrique A. G. dijo:

Contra la sentencia de grado que, rechazó la demanda en todas sus partes, se agravia la parte actora.

Cuestiona la sentencia, en tanto considera que la relación laboral se inicia desde el momento en que la actora obtuvo la residencia temporaria, el día 24/01/2012.

Insiste en que se ignora el tiempo en que prestó servicios para la persona jurídica colombiana –parte del grupo empresario– en la República de Colombia y luego, para la sociedad argentina en nuestro país, actuando la sociedad colombiana como agente de contratación y pago, hasta el momento en que, 13 meses después le es concedida la “residencia transitoria“ y aparece como Empleador formal, la sociedad argentina.

No caben dudas, respecto a que la “Indemnización por despido “debe computar la antigüedad que corresponde a una relación laboral única, desde el mes de diciembre de 2010.

El hecho de que no se hubiera otorgado la residencia transitoria resulta indiferente a los fines de la determinación de la pauta de antigüedad, ya que lo que importa es “el tiempo de prestación de servicios“.

-Registración defectuosa-

“Adquiere relevancia, la atribución de responsabilidad de la contratación, sin residencia transitoria con relación a la multa del art.1º, de la Ley nº 25.323.

Cabe señalar que la irregularidad resulta, no de la inscripción de la trabajadora en Colombia, mientras trabajó para la sociedad colombiana, sino de su registro por la misma sociedad, mientras prestaba servicios para la sociedad argentina.

Al no haber sido registrada la relación laboral por el verdadero Empleador, no se ha realizado el registro tal como lo exige el art.7 de la Ley nº 24.013.

Si bien la circunstancia de la existencia de un contrato anterior por el mismo grupo podría dar lugar al análisis de una reducción de la multa, la conducta posterior de la demandada (que intentó valerse de su propio error de registro, para beneficiarse con el pago disminuido de la indemnización) importa pretender valerse de una causa torpe por lo que la multa del art.1º de la Ley 25.323, debe ser aplicada en su totalidad.(el doble de la indemnización por antigüedad, - 245:LCT- conforme Ley 25.323: 1º).-