

XXIV JORNADAS DE DERECHO LABORAL I JORNADAS RIOPLATENSES

Ponencia referida al Tema 1.3 "Ley de Contrato de Trabajo- Fraude"
por Guillermo E. Pérez Crespo

BREVES APUNTES SOBRE EL FRAUDE LABORAL COMO FRAUDE DE CLASE

1.- Introducción.

Sin pretender ingresar en un ya largo debate doctrinario sobre la conceptualización del derecho como derecho natural, ajeno al objetivo de estas líneas, se puede afirmar que en cuanto derecho positivo es la concreción jurídica de las relaciones de poder al interior de una sociedad determinada.

Como tal adquirirá distintas formas, más sencillas o más elaboradas, conforme sea el grado de complejidad de la estructura social.

En este sentido, las sociedades más antiguas no necesitaban de normas jurídicas sustentadas en disquisiciones filosóficas demasiado profundas : la ley del más fuerte y el "*ojo por ojo y diente por diente*" recién fueron cediendo espacio a las argumentaciones de origen divino en civilizaciones más avanzadas.

En las sucesivas etapas históricas se va pasando así de un derecho excesivamente primario, que apenas disfraza la razón de la fuerza enmascarándola en mandatos de deidades propias, a las primeras regulaciones jurídicas necesarias al comercio y a la convivencia en los incipientes centros urbanos, y de éstas a una estructura normativa más elaborada, que permita justificar el origen del poder de los reyes pero también sus límites, y que a su vez responda al auge del intercambio comercial .

Pero es en la sociedad capitalista donde el derecho adquiere plenamente las dimensiones de ciencia jurídica tal como la conocemos ahora, reflejando en una evolución no necesariamente lineal los cambios y contradicciones que se producen al interior de las relaciones sociales.

Es en este régimen social que el derecho como derecho positivo se constituye en última instancia en la concreción jurídica de las relaciones de fuerza entre clases y sectores sociales. Y es en este marco que se puede señalar que aquella norma que no refleje de modo directo o indirecto esta relación pierde posibilidad de aplicación.

En nuestra realidad inmediata no es difícil sumar ejemplos en el sentido expuesto : la larga lista de derechos enumerados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional no constituye en última instancia derecho positivo, y ello es así más allá de la justificación intentada con la clasificación de las normas constitucionales en programáticas y operativas; así el derecho de huelga es claramente distorsionado en su reglamentación y más aun en su aplicación jurisprudencial.

dencial, y la referencia constitucional a jubilaciones y pensiones móviles se da de bruces con las limitaciones impuestas al pago de sentencias firmes obtenidas por cientos de miles de ciudadanos. Si nos salimos de la norma constitucional, podemos apreciar la misma verdad en lo que respecta a la aplicación, o mejor dicho no aplicación, de innumerables normas legales : no es necesario esforzar la imaginación para situarnos frente al fenómeno social del trabajo no registrado de tres millones de personas, en clara violación de una ley que el Estado no hace cumplir, o a la reiterada tragedia de miles de accidentes de trabajo fatales o de consecuencias gravísimas sin que la justicia decida la aplicación cabal de las normas contenidas en los arts. 84 y 94 del Código Penal, que tipifican las figuras culposas de homicidio y lesiones.

2.- Un derecho que creció en otro modelo social.

El derecho del trabajo reflejó durante décadas, a mediados del siglo veinte, los profundos cambios en la economía capitalista.

El modelo social del fordismo, de producción en masa necesitada de expansión de consumo en anchas franjas de la población, con crecimiento acelerado de sectores medios, implicó lógicamente un derecho laboral en permanente evolución.

"El tipo de Estado propio de este modelo garantizaba cierta participación y protección a los sectores populares. Organizaba y regulaba el mercado de trabajo y el consumo masivo mediante derechos y garantías consagrados legalmente. Era un Estado grande y poderoso, conocido como de Bienestar, Benefactor o Welfare State, que no sólo se hacía cargo de brindar a la mayor parte de la población un mínimo de seguridad social, salud, educación, vivienda, transporte, etc., sino que además intervenía asumiendo directamente la realización de actividades productivas y protegía el desarrollo de la industria...en ese modelo de sociedad los trabajadores no cumplían una función de meros productores, como en la primera época del capitalismo, sino que además eran importantes como consumidores y, por eso mismo, lograron un cierto reconocimiento en otras áreas como la educación, la salud y la participación política..."

(Daniel Ximénez y Oscar Martínez *"Reconversión en las empresas. Su repercusión laboral"*, pag. 15, edic. Letra Buena, 1993)

En pocos años se sucedieron normas que hicieron de esta disciplina un derecho protectorio del trabajador : los principios que esbozaran, entre otros, Krotoschin, Rodríguez Plá y Fernández Madrid, tenían que ver con esta concepción del derecho del trabajo.

"Como quedó indicado más arriba, el principio protectorio tiene rango constitucional pues el art. 14 bis de la Constitución Nacional lo consagra cuando dice que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y tiene diferentes reglas de aplicación que lo explicitan en instituciones de derecho individual o de derecho colectivo del trabajo.

La evolución y el sentido último del derecho del trabajo indican con claridad que el principio alrededor del cual gira toda la normativa laboral (incluso el derecho colectivo) es el principio protectorio...En mi opinión, las reglas de aplicación del derecho protectorio son: a) in dubio pro operario; b) la selección de la norma más beneficiosa; c) irrenunciabilidad de derechos; d) indemnidad y ajenidad al riesgo empresario; e) subsistencia de la condición más favorable; f) no discriminación; g) facilitación de la prueba en el proceso (presunciones laborales)...Plá Rodríguez enumera los siguientes

principios : 1) principio protector, el cual se concreta en tres ideas : in dubio pro operario, regla de la aplicación de la norma más favorable, regla de la condición más beneficiosa; 2) principio de la irrenunciabilidad de los derechos; 3) principio de la continuidad de la relación laboral; 4) principio de la primacía de la realidad; 5) principio de la razonabilidad; 6) principio de la buena fe..."

(Juan C. Fernández Madrid, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", t. I, pag. 164 y sgte., edit. Astrea)

El pensamiento de la época consideró estos principios como inmutables y creyó en un derecho en permanente evolución, sin retroceso social posible. Una concepción positivista que refleja la imagen de eterno progreso que reinaba especialmente en las amplias capas medias de la población.

"Paralelamente con la concepción decimonónica de raíz positivista, del progreso indefinido, y con el sustento además a partir de la segunda mitad del siglo XX de un crecimiento económico sostenido (<los años gloriosos>), anidó en el derecho del trabajo la idea de la irreversibilidad de las ventajas alcanzadas por los trabajadores, consideradas <conquistas sociales>. De allí siguieron doctrinas y normas atinentes a la incorporación definitiva de las ventajas como <derechos adquiridos> por cada trabajador o a la exclusión de pactar in peius en los convenios colectivos, entre otras manifestaciones."

(Humberto A. Podetti, "Un destino para el derecho del trabajo", septiembre de 1997, RDT LVII-B, pag. 1715).

Pero la crisis de los setenta, el proceso de globalización del mercado mundial y la reducción constante de la tasa de ganancia del capital, entre otros factores, impactaron duramente en el modelo de producción y cerraron una etapa histórica para dar comienzo a otra de características sumamente diferentes, donde los costos de la crisis se trasladan a los sectores más débiles : nuevos modelos de gestión de producción ("just in time", compromisos de mejora constante de calidad, etc.) y de gestión y organización del trabajo (polivalencia, círculos de calidad, etc.), se constituyen en la flexibilidad como profundización de la explotación de la fuerza de trabajo.

Es así que el concepto de flexibilidad hizo su aparición en el mundo laboral y el derecho del trabajo inició un proceso de brutal transmutación que poco y nada tiene que ver con la filosofía que le dio identidad en la etapa anterior. Sus principios históricos ya no responden al nuevo orden social, y lo que antes se definía como "*principio protectorio*" de la parte más débil hoy es señalado como "*extrema rigidez*" no adecuada a las necesidades de la producción.

3.- El proceso de adecuación.

Cuando afirmamos que el derecho refleja la relación de fuerzas entre las clases y sectores sociales no conceptuamos obviamente un mecanismo directo de mutación automática conforme los cambios que se producen en las relaciones sociales.

Nos limitamos a señalar una realidad reconocida por otros autores, aun desde orientaciones diferentes :

"De varios modos la economía, sea como realidad de relaciones humanas o como con-

junto de conocimientos científicos respecto de esa realidad, se vincula con el derecho, considerado éste también como dato sociológico registrable en un momento y lugar determinados o como elaboración racional de normas para regular conductas humanas...un elemental principio de congruencia indica esa relación indispensable entre el orden político y económico con el sistema de relaciones laborales a riesgo de provocar desajustes y fracasos que conmueven el orden social."

Jorge Rodríguez Mancini, "Incorporación de criterios económicos en la normativa jurídica laboral", Rev.Derecho del Trabajo, abril de 1997, LVII-A, pag. 681 y sgts.)

El derecho, como superestructura jurídica de la sociedad, responde en última instancia a las relaciones sociales que integran la estructura de base.

Una norma dictada en el marco de una determina relación social constituye derecho positivo vigente mientras la misma subsiste; una vez que los cambios al interior de la sociedad adquieren profundidad y solidez, dando paso a relaciones de signo opuesto, la misma norma va a enfrentar enormes resistencias en su aplicación, generándose con el paso del tiempo una derogación por la fuerza de los hechos. Ejemplo de lo expuesto, dos temas casi emblemáticos de los nuevos tiempos de la flexibilidad: las reformas legales y los profundos cambios en la evolución jurisprudencial en conflictos sobre interpretación y aplicación de convenios colectivos y las nuevas orientaciones en cuestiones de responsabilidad del principal en los casos de tercerización de servicios.

Obviamente puede darse también el supuesto de que la norma no haya reflejado jamás la relación de fuerzas sociales : en ese caso difícilmente tenga aplicación práctica alguna. Ejemplo clásico de lo expuesto: el derecho constitucional de los trabajadores a participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; al respecto es de señalar que no se dictó la normativa reglamentaria respectiva, y tampoco se puso en momento alguno en tela de juicio las atribuciones exclusivas del empresario respecto de la organización y control de la producción y la imposibilidad de mínima incidencia del trabajador en los temas relativos a la dirección de la empresa, no aplicándose siquiera el principio constitucional en la interpretación judicial de los textos de los arts. 64 a 66 de la LCT.

4.- La Flexibilidad y su incidencia en el Derecho del Trabajo.

Como se trata de procesos históricos complejos, el acomodamiento del derecho a las nuevas relaciones de fuerza entre las clases sociales no es inmediato ni sencillo.

En nuestro caso, el conflicto entre un derecho laboral pensado para la etapa histórica del "*Welfare State*" y la concepción del eterno progreso social, y las nuevas tendencias flexibilizadoras, adquiere características brutales.

En pocos años se dismantela la estructura protectoria de la estabilidad y de las condiciones de labor, hacia una evidente profundización de la explotación de la fuerza de trabajo, con precarización del contrato y eliminación de numerosas conquistas sociales.

Esto es parte de un proceso lógico de adecuación a la nueva realidad mundial en la visión del pensamiento flexibilizador:

“Suponer una suerte de permanencia e inmodificabilidad de las instituciones laborales, es tanto como cerrar los ojos a la realidad del cambio social y su necesaria (e inevitable) incidencia en lo jurídico.”

(Humberto Podetti, “Cambio social y adaptabilidad del Derecho del Trabajo”, diciembre de 1990, Rev.Der.Trab. L-B, pag. 2522).

Las leyes 24.013, 24.465, 24.467, 24.557, 25.013, constituyen algunas de las normas legales impuestas por esta nueva relación de fuerzas. Normas que se complementan con numerosos decretos y resoluciones.

Por otro lado, fallos que cambian diametralmente la orientación jurisprudencial sobre numerosas cuestiones de derecho laboral constituyen el otro plano de la reforma, en cuanto la norma no es solo el texto que la contiene, integrándose con su interpretación judicial.

Pero todas estas transformaciones no alcanzan a reflejar el cambio producido en las relaciones de fuerza entre el capital y los trabajadores, y es aquí donde toma cuerpo la denominada flexibilidad de hecho, que no es otra cosa que el fraude laboral en sus distintas variantes.

5.- La denominada flexibilidad de hecho como fraude laboral institucionalizado.

Hoy no llama la atención que un ministro o legislador, cuando no un juez del trabajo, se refieran a casos de evidente fraude laboral con la engañosa denominación de *"flexibilidad de hecho"*.

¿Qué se quiere decir con el término de flexibilidad de hecho? Los empresarios lo explican sin muchas vueltas: cuando no consiguen la sanción de una norma en el sentido de sus intereses, hacen prevalecer igualmente la defensa de los mismos violando la norma vigente.

Se trata de una conducta ilícita, pero la misma es justificada incluso por amplia doctrina jurídica, que la trae a colación sin ponerla en tela de juicio, como *"expresión de la realidad"* a la que hay que atender, argumentación que parece servir para justificar las exigencias de mayores cambios en la ley. Todo parece resumirse en la expresada necesidad de poner fin a la supuesta *"rigidez"* del derecho laboral.

Si es alarmante la cantidad de violaciones a las normas protectoras de los trabajadores, más lo es la pasividad con que el Estado renuncia al ejercicio de su poder de policía y se limita a contemplar y levantar estadísticas sobre estas violaciones, y más todavía las justificaciones que dan respecto de las mismas los funcionarios que deberían sancionarlas.

La flexibilidad de hecho es en este sentido un fraude laboral legitimado institucionalmente. Las leyes violadas sufren un virtual proceso derogatorio, siendo su aplicación cada vez más reducida a casos individuales minoritarios.

La nueva relación de fuerzas entre las clases sociales permite a la clase capitalista derogar de hecho las leyes que no derogó el parlamento.

En este sentido es que se puede afirmar que el fraude laboral es hoy día un fenómeno

social que excede la conducta individual de algunos empleadores para constituirse en un fraude de clase, una violación abierta de la normativa laboral impuesta por la sola razón de la fuerza.

6.- Algunos ejemplos sobre lo expuesto.

En forma harto resumida, y al solo efecto ilustrativo de todo lo expuesto, podemos señalar distintas formas de fraude laboral tolerado o incentivado institucionalmente

a.- Trabajo no registrado o trabajo en negro. Las encuestas del INDEC y del Ministerio de Trabajo coinciden en estimar en alrededor de tres millones los trabajadores no registrados en libros de ley, que cobran sus remuneraciones sin recibo y no cuentan con aportes previsionales ni de seguridad social.

“Uno de cada cuatro empleados que trabaja en empresas registradas se desempeña en negro. Los datos corresponden a las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo durante el período que va de noviembre de 1996 a diciembre de 1997...sobre 250.890 trabajadores verificados, 58.578 no estaban registrados, lo que representa el 23,3% del total...Los datos de la última encuesta del INDEC, de octubre pasado, indican que sobre 8,5 millones de asalariados ocupados, 3,4 millones declararon no tener descuento jubilatorio, lo que representa el 39,9%. Se estima que el grueso, el 35%, corresponde a trabajadores en negro...De los datos del INDEC y de la inspección de Trabajo se concluye que los trabajadores en negro no solo se desempeñan en las empresas que no están legalmente registradas, sino que una alta proporción está ocupado en empresas <en blanco>. Las cifras también señalan que el empleo en negro está en ascenso...”

Ismael Bermudez, “*Sigue creciendo el número de los empleos en negro*”, artículo publicado en diario Clarín del 13 de julio de 1998.

Pocos meses después, un artículo del mismo analista actualizaba la información :

“Sobre los 9 millones de trabajadores que hoy tiene la Argentina, hay 3.343.000 que trabajan en negro...En otras palabras, el 37% de los asalariados argentinos está al margen de la seguridad social...Estos datos surgen de un informe del Ministerio de Trabajo, elaborado sobre la base de los datos desagregados de la Encuesta de Hogares del INDEC para todo el país...”

Ismael Bermúdez, diario Clarín del 20 de septiembre de 1998.

Esta falta de registración precariza al máximo el derecho a la estabilidad y somete al trabajador a un estado de indefensión casi absoluta.

Es notoria la ausencia de una política oficial sobre el tema. Mas allá de reconocer que el flagelo del trabajo en negro no se soluciona únicamente con la utilización del poder de policía por parte del Estado, también es cierto que la omisión total de políticas de control ha permitido su multiplicación a niveles jamás vistos.

“La inspección del trabajo, en nuestro país, ha encontrado serias dificultades para tornarse eficaz...Paradójicamente, contra lo que podía esperarse, el advenimiento del gobierno constitucional marcó el comienzo de la profundización de un proceso de crisis profunda que afecta, aun en el presente, a la inspección del trabajo en nuestro país...”

(Carlos E. Etala, “*La regularización del empleo no registrado*”, edic. Errepar, pag. 20)

Respecto a la normativa contenida en los arts. 8 a 10, 11 y 15 de la ley 24.013, que posibilita al trabajador denunciar el empleo no registrado, numerosos fallos laborales incorporaron requisitos no previstos por la norma en la intimación del art. 11, poniendo trabas al reclamo del trabajador precarizado y protegiendo al empleador que viola la ley.

b.- Utilización desvirtuada de contratos eventuales. Los mismos dirigentes de organizaciones patronales y representantes de empresas de servicios eventuales reconocen públicamente que incurren en fraude laboral al funcionar éstas como verdaderas agencias de colocaciones de trabajadores sin estabilidad, en abierta violación de la normativa legal.

También en este caso es notoria y evidente la ausencia de una política oficial, siendo clara la complicidad de la autoridad administrativa respecto de esta ilicitud.

El sentimiento de impunidad es tan grande, que a los pocos días de promulgada la ley 25.013, voceros de las entidades empresarias anunciaban públicamente que en reemplazo de los contratos promovidos derogados por la nueva norma pensaban recurrir nuevamente a las contrataciones por medio de agencias de servicios eventuales, admitiendo así el uso de las mismas para violar la ley.

c.- Abusos evidentes en la figura del período de prueba. Desde antes de su aprobación por ley 24.465 se advirtió sobre el hecho de que el período de prueba abría las puertas a nuevas formas de fraude laboral.

Pese a ello, los legislados aprobaron por mayoría un texto que no oponía límites que permitieran evitar conductas fraudulentas, como el contratar a trabajadores por tres o seis meses (según la incorporación convencional) para tareas no especializadas, y despedirlos al finalizar el período respectivo, generando una rotación permanente de trabajadores precarizados y de bajo costo, no solo por la imposibilidad de reclamos sino también por el ahorro en aportes.

La autoridad administrativa no realizó ningún tipo de control, pero fuerza es reconocer que la ley no lo previó en modo alguno, cerrando las puertas a cualquier denuncia sobre fraude.

d.- Abusos en las contrataciones promovidas. El fraude es institucionalizado escandalosamente por los propios legisladores e impulsado institucionalmente desde el Ministerio de Trabajo, no solo a través de la propaganda de folletos y afiches que proponen al empleador recurrir a estas contrataciones sin límite alguno sino también a través del asesoramiento que se dio a empresarios durante estos años en la planta baja del Ministerio.

“...señalo a continuación algunos ejemplos de práctica fraudulenta y comienzo por el summun de la incuria : el fraude laboral aconsejado por el Ministerio de Trabajo. A fin de deslindar responsabilidades, indico que el episodio al que me voy a referir trata acerca de un folleto editado siendo ministro José Armando Caro Figueroa. La publicación se denomina <Cómo contratar aprendices>. En ella, la autoridad laboral de aplicación le da los siguientes consejos a los futuros empleadores : <Si piensa en un sistema efectivo de selección de personal...contrate aprendices...Si...duda en contratar trabajadores por temor a la industria del juicio...contrate aprendices...>. Va de suyo que el aprendizaje así concebido es solo un medio de evasión y fraude...”

Héctor Pedro Recalde, “Legislación laboral. Un movimiento continuo”, mayo de 1998,

Rev.Der.Trab. LVIII-A, pag. 831 y sgts.)

En este caso, como en el anterior, es demasiado pronto para sacar conclusiones firmes respecto de los cambios introducidos por la ley 25.013.

e.- Contratos de aprendizaje y pasantías. Han sido diseñados directamente para el fraude, como figuras jurídicas que permitan al empleador romper con la supuesta rigidez de las normas que limitan sus contrataciones.

“La cuestión es disfrazar la figura de no laboral y conceder al empleador, al que no llaman así sino empresario, los beneficios antes expuestos, para poder tener trabajadores, no ya sólo sin pagar aportes y contribuciones, sino también sin pagarles remuneración, aunque a veces eufemísticamente se reemplaza la que es tal por viáticos o compensaciones monetarias...No es posible admitir el uso de vías legales para disfrazar relaciones laborales, de naturaleza especial pero indiscutiblemente tales en el fondo. Ello es así porque, de lo contrario, sería tanto como permitir el fraude laboral amparado por la ley.”

(Julio J. Martínez Vivot, “Amparo legal al fraude laboral”, agosto de 1995, Rev.Der.Trab. LV-B, pag. 1359)

e.- Extensión de la jornada sin pago de horas extraordinarias. Se ha multiplicado esta violación a la ley, ya no solo en las pequeñas y medianas empresas, sino también en las grandes. No se trata de trabajadores aislados sino de planteles íntegros que son obligados a prestar tareas por sobre el límite de la jornada normal sin contraprestación en dinero.

En muchos de estos casos se hace fichar al personal en la hora de salida correspondiente a la jornada normal. En otros casos no fichan. En los recibos de sueldo no figura la existencia de estas horas.

Los controles de la autoridad administrativa son mínimos y hay una importante tendencia jurisprudencial que sostiene que si el trabajador reclama recién el pago de horas extras terminada la vigencia del contrato existe una presunción en su contra, debiendo ser más estricta la prueba al respecto. En la realidad que viven hoy los trabajadores, esta interpretación judicial configura un claro absurdo, solo explicable en la complicidad institucional que se denuncia.

“El reclamo de pago de horas extras efectuado luego de la extinción del vínculo laboral configura una presunción desfavorable a los derechos de los trabajadores”.

(ST de Sgo. del Estero, 18/11/96, fallo “Cuello c/Turienzo”, Rev.Der.Trab. 1998-A, pag. 734)

“Acerca del reclamo por trabajo en horas extras cabe recordar que es jurisprudencia de esta Sala que la prueba de tal desempeño, a cargo del trabajador, debe ser terminante y asertiva, en razón de tratarse de prestaciones totalmente excepcionales y ajenas al desenvolvimiento común del contrato de trabajo...”

(CNAT, Sala I, fallo del 31/12/97, “Martínez Picos c/DMS Sistemas”, Rev.Der.Trab. 1998-A, pag. 908)

Conforme las encuestas del Ministerio de Trabajo, paralelamente a la desocupación hemos llegado a índices récord de sobreocupación: los argentinos que tienen trabajo cumplen

jornadas muy superiores a la máxima legal, en la mayoría de los casos sin contraprestación alguna.

f.- Violaciones a las normas de convenios. Multifunción y tareas no contempladas en la categoría, condiciones de trabajo violatorias de las normas convencionales. Son numerosas las empresas que violan importantes normas de convenio. Los controles de la autoridad administrativa son mínimos y aparecen cada vez más fallos judiciales que justifican algunas de estas violaciones convencionales cuando han sido "*consentidas*" por el dependiente, recurriendo a la teoría de los actos propios, dejando de lado, aparentemente por faltos de vigencia, los principios básicos del derecho del trabajo.

g.- Tercerización en las contrataciones de personal. La reforma de la ley 21.297 abrió las puertas al fraude laboral, en especial a través de toda una corriente jurisprudencial que limitó sobremedida el concepto de "*actividad normal y específica propia del establecimiento*" del art. 30 de la LCT.

La Corte de la Nación avanzó en la dirección denunciada, abriendo más las puertas al fraude laboral a través de tercerización de servicios:

"Si la solución de un caso puede contribuir al desarrollo del derecho sobre la materia, la cuestión reviste significativa importancia para el desarrollo del comercio interno e internacional..."

(CS, fallo "*Rodríguez Juan c/ Cía Embotelladora Argentina*", Rev.Der. Trab. LIII-A, pag. 753).

Este fragmento del fallo es ilustrativo sobre el interés jurídico protegido por la Corte : el desarrollo del comercio.

A lo expuesto cabe agregar que es alarmante el nuevo texto del art. 17 de la ley 25.013 en cuanto, tras una redacción confusa que aparenta beneficios para el interés del trabajador, limita seriamente la responsabilidad solidaria del principal a los supuestos en que no exija del subcontratista el número de CUIL de sus trabajadores, la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, una cuenta bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

h.- Violación permanente a las obligaciones de seguridad e higiene, y de prevención en la normativa de riesgos del trabajo. La ley 19.587 y sus decretos reglamentarios jamás integraron plenamente nuestro derecho positivo, en cuanto su aplicación siempre fue excesivamente parcial y limitada. El sistema de mejoramiento de los niveles de cumplimiento de las normas de seguridad e higiene establecido por la ley 24.557 parece marchar a un fracaso similar, por cuanto las empresas no lo cumplen.

"...todos los días mueren 5 trabajadores en accidentes de trabajo, otros 20 sufren lesiones graves, como politraumatismos o amputaciones del cuerpo, y más de 1.000 tienen lesiones de diversos grados que les impiden trabajar por varios días...el 97 % de las empresas no cumplen con las normas de seguridad e higiene laboral, la inmensa mayoría de las empresas tampoco capacita a su personal y las inversiones en prevención son casi inexistentes."

(*“Riesgos del Trabajo : un sistema en crisis”*, Ismael Bermúdez, diario Clarín del 16 de agosto de 1998).

i.- Contrataciones de personal por parte del Estado. En un claro ejemplo de fraude laboral realizado directamente por organismos estatales, con la anuencia de la justicia, miles de trabajadores son contratados a través de locaciones de servicios, becas, contratos especiales temporarios, etc., que no cuentan con derecho a la estabilidad.

A través de la nueva orientación impuesta por la Corte, el fraude se facilita con el desconocimiento de cualquier derecho indemnizatorio, aun el previsto por la LCT para los trabajadores de la actividad privada, precarizando totalmente la relación laboral y desconociendo la garantía constitucional de protección al trabajo.

7.- Algunas conclusiones.

De lo expuesto en los puntos anteriores se desprende claramente que no puede enfrentarse el problema del fraude laboral como un fenómeno de incumplimiento individual por parte de determinados empleadores.

El fraude laboral en esta etapa histórica no es otra cosa que la expresión concreta de la denominada flexibilidad de hecho, impuesta por el capital en defensa de sus intereses y en perjuicio de los trabajadores. Deja de ser un fraude individual para constituirse en fraude impuesto por una clase social, la que detenta la propiedad del capital.

Ya no recurre al fraude únicamente el pequeño empleador que no cuenta con la estructura que le permita cumplir íntegramente con la normativa laboral. Pequeñas, medianas y grandes empresas incurrir en el fraude laboral en forma planificada y con total sentimiento de impunidad.

Se trata de conductas fraudulentas impulsadas y amparadas institucionalmente. Legisladores que aprueban leyes que facilitan las mismas, autoridad de aplicación que hace como que las ignora o, lo que es peor, asesora como hacerlas mejor, jueces que las facilitan.

En este sentido se puede afirmar que el fraude laboral se constituye en definitiva como una variante institucional del nuevo orden social.

Es por ello que, más allá de los esfuerzos que se puedan hacer en cada conflicto particular, no hay manera de enfrentarlo realmente si no es poniendo en cuestión el modelo que lo incentiva y respalda.

Guillermo E. Pérez Crespo
Buenos Aires, octubre de 1998