

Trabajo en relación de dependencia y la defensa de los derechos de los trabajadores

Autor: Lucas Roberto Fenoglietto

1. Introducción.

De acuerdo con los resultados provisionales del Censo 2022, presentados el 31 de enero de 2023, la República Argentina cuenta con 46.044.703 habitantes, los cuales tienen múltiples necesidades. Estas demandas no nacieron en los últimos años, sino que vienen desde tiempos lejanos y fueron tomando cada vez mayor incidencia en los presupuestos públicos de los distintos Estados democráticos a lo largo del Mundo y de la historia; y por ello fue indispensable que se repensara si la forma en la cual se estaban realizando las erogaciones dinerarias conocidas como “Gasto Público”, cumplimentaban los principios de eficacia y eficiencia, de modo que llegaran a atender la mayor cantidad de necesidades públicas posibles.

Un dato no menor, es que para poder satisfacer las mentadas necesidades, se requiere de recursos que, lejos de ser abundantes, son escasos, motivo por el cual desde el inicio de la vida social fueron necesarios el control y la regulación Estatal para propender a la justicia e igualdad entre todos los habitantes de una nación.

En el sector público, las decisiones relativas a la asignación de los recursos públicos se toman cuando *“los ciudadanos eligen a sus representantes mediante un sistema de votación, los cuales votan, a su vez, un presupuesto público, y el dinero es gastado por diversos organismos administrativos”*¹. En este accionar, se presupone que los representantes del pueblo toman decisiones teniendo en consideración la premisa de velar por los intereses de sus representados, por delante de sus preferencias personales. Esta práctica es aún más compleja de lo que aparenta, toda vez que las necesidades de la población crecen exponencialmente en número e intensidad, y difieren con el devenir de los tiempos, como consecuencia del accionar de distintas variables.

1 STIGLITZ, JOSEPH E., “La economía del Sector Público”, Antoni Bosch, 2002.

Dentro de las necesidades mencionadas con anterioridad, se encuentran todas aquellas situaciones que los seres humanos tienen que afrontar por el simple hecho de vivir, como puede ser la vejez o una situación de desempleo. Estas generan una incidencia económica, ya sea por la pérdida de ingresos o el incremento de gastos, que para ser atenuadas, se convoca a los regímenes de seguridad social.

A lo largo del presente trabajo, se indagará sobre el derecho social de la seguridad social consagrado en la Constitución Nacional de la República Argentina, y cómo este puede verse vulnerado a través de la utilización fraudulenta de figuras de derecho que no coinciden con la realidad económica.

2. Desarrollo.

2.1. Régimen de trabajadores en relación de dependencia.

El empleo en relación de dependencia es una de las formas más habituales en las que una persona se vincula, en forma obligatoria, con los regímenes de la Seguridad Social. En este supuesto, el vínculo entre un trabajador y un empleador está normado en la Ley N° 20.744, que define las pautas para encuadrar una prestación en dicho vínculo.

En el mentado plexo normativo, más precisamente en el artículo 21, se expone que habrá contrato de trabajo “...*siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración*”.

De verificarse el supuesto mencionado en el párrafo precedente, el cumplimiento de las obligaciones formales y materiales que impone el régimen, se halla a cargo del empleador, el que debe practicar la retención de los aportes de los trabajadores e ingresar las correspondientes contribuciones a fin de financiar los distintos subsistemas que integran la Seguridad Social.

Asimismo, el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo funciona como un beneficio procesal, toda vez que establece una presunción de la existencia del contrato de trabajo, cuando sostiene que “*El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que*

lo motiven se demostrase lo contrario”. Incluso el artículo sostiene que la “*presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio*”.

Es válido recalcar que la presunción esbozada es “*iuris tantum*”, es decir, que admite prueba en contrario. Aquí la carga de la prueba, inasible en ocasiones para el trabajador, se coloca en cabeza del presunto empleador. En consonancia, el Dr. Caparrós afirma que “*la presunción opera (debe operar), en todo caso, cuando estamos frente a la acreditación o reconocimiento del hecho de la prestación de servicios y puede desvirtuarse, precisamente:*

- o por circunstancias, relaciones o causas que demuestren lo contrario, o*
- o en tanto se demuestre la calidad de ‘empresario’ de quien presta el servicio”².*

En materia de Seguridad Social, según el artículo 4 de la Ley N° 26.063, “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación personal que se efectúa a través de un trabajo se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, sea expresa o tácitamente, por las partes.*” Este artículo fue reglamentado por el primer artículo de la Resolución General (AFIP) N° 2927, toda vez que establece que cuando la administración tributaria compruebe la prestación de servicios efectuados por una persona humana a favor de otra persona, presumirá, salvo prueba en contrario, que dicha prestación se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, expresa o tácitamente, entre empleador y trabajador/a y, en consecuencia, determinará de oficio los aportes y contribuciones omitidos con destino al Sistema Único de Seguridad Social.

Asimismo, en la materia mencionada en el párrafo precedente el primer artículo de la Ley N° 26.063 establece que, a los fines de la aplicación, recaudación y fiscalización de los recursos de la Seguridad Social, para la interpretación de las leyes aplicables y la determinación de la existencia y cuantificación de la obligación de ingresar aportes y contribuciones, serán de aplicación las disposiciones de los artículo 1 y 2 de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

² Caparrós, F. (2013), *Ámbito personal del derecho del trabajo. nuevas fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente en la argentina*.

Resulta pertinente aclarar que el principio de la realidad económica, enunciado en la ley de procedimiento tributario antes mencionada, es una regla de apreciación de los hechos imponible que intenta indagar si los hechos reales se ajustan o no a la estructura jurídica empleada por las partes involucradas, haciendo prevalecer el hecho económico por sobre el ropaje jurídico utilizado en el negocio de que se trate. Asimismo, es importante especificar que el principio de realidad económica, allí contemplado, constituye un método subsidiario para interpretar las reales relaciones económicas más allá de la forma exteriorizadas por los contribuyentes. Este principio, que pone en jaque el hecho imponible exteriorizado por el contribuyente, prescinde de él y lo sustituye por la situación económica real que el Organismo recaudador interpreta. En definitiva, otorga preeminencia a la intención empírica, situación de hecho, por sobre la intención jurídica, situación de derecho.

Por otro lado, resulta interesante resaltar que el principio de realidad económica es un método de excepción que puede ser utilizado por la Administración solamente en los casos en que debe recalificar el hecho jurídico por discrepancias entre la forma y la sustancia.

La propia Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, “CSJN”) se pronunció afirmando que *“si bien el principio de la realidad económica -expresado en el Art. 2º de la Ley N.º 11.683 (t.o. en 1998)- faculta al organismo recaudador a desconocer las formas y estructuras asignadas por los contribuyentes a sus actos o negocios, y le permite recalificarlos a fin de considerar la situación económica real como encuadrada en las formas o estructuras que el derecho privado les aplicaría con independencia de las escogidas por los contribuyentes, dicha facultad solo puede ser válidamente ejercida por la administración tributaria cuando resulta manifiesta la discordancia entre la sustancia económica del acto o negocio y la forma o estructura que los contribuyentes le han asignado”* y que *“el principio de la realidad económica constituye una pauta interpretativa de excepción”* (CSJN, “Consortio de Empresas Mendocinas Potrerillos S.A. c/ D.G.I.”, C. 1312. XLVIII. ROR, 31/10/17, Fallos: 340:1513).

Así también, nuestro más Alto Tribunal ha expresado que *“sin desconocer la significativa importancia que tiene en materia tributaria el principio de la "realidad económica", su aplicación no puede conducir a desvirtuar lo establecido*

específicamente por las normas legales, ya que lo contrario afectaría el principio de reserva o legalidad y supondría paralelamente un serio menoscabo de la seguridad jurídica” (CSJN, Autolatina Argentina S.A. (T.F. 12463-I) c/ Dirección General Impositiva, Á1165:XXXI, 27/12/96, Fallos 319:3208).

En este orden de ideas, la configuración de esta relación laboral no siempre es tan sencilla de demostrar. En este sentido, la Sala I de la Cámara Federal de Seguridad Social, en “Asociación Civil Las Praderas de Lujan c/ AFIP – DGI s/ impugnación” SD N° 123587 del 28/02/08, indicó que “... *en oportunidades la relación de dependencia no es definible en términos o características precisas y unívocas. Constituye un conglomerado de circunstancias que, en mayor o menor medida, constituyen a crear un clima económico y social concreto... Es decir que el contrato de trabajo no es una institución de características definitorias precisas: la relación de dependencia se manifiesta en diversos elementos...*”.

Por lo antes dicho, podría inferirse que en materia de Seguridad Social el hecho imponible en el Régimen Dependiente está definido por la relación de dependencia, y que la misma, aun estando definida jurídicamente en la Ley de Contrato de Trabajo, sólo es verificable en la práctica. Es decir, la relación de dependencia habrá de tenerse por configurada cuando se verifiquen tres subordinaciones del empleado respecto del empleador:

- I. Subordinación jurídica:** la misma, está dada cuando el trabajador se incorpora a una empresa y se compromete a acatar las órdenes y directivas que le imparten las personas que tienen a su cargo la dirección del establecimiento.

Vale destacar que esta subordinación ha sido definida en:

- o **Dictamen DGI (DAL) N° 62/00 del 10/10/00:** “*Cuando una de las partes – empleador – tiene la facultad jerárquica de dirigir, dar órdenes e instrucciones dentro de la esfera contractual y, como contrapartida, la otra parte – empleado – la obligación de someterse a las directivas que aquél le imparta*”.
- o **CFSS Sala III “AGRIPO SA c/ AFIP – DGI s/ impugnación” SD del 06/04/04:** “*Implica la facultad del empleador de organizar el trabajo y dar órdenes a sus trabajadores ejerciendo el poder de dirección*”.

- II. Subordinación técnica:** se refiere a la facultad del empleador de programar la forma, el modo y el método a que el empleado habrá de ajustarse en la realización concreta de su trabajo. Este tipo de dependencia derivará del mayor o menor nivel de profesionalismo que posea el trabajador, ya que a mayor profesionalismo, menor o nula será la dependencia técnica del trabajador respecto de su empleador.

Respecto a esta subordinación, la misma fue definida en:

- **Dictamen DGI (DAL) N° 62/00 del 10/10/00:** *“Cuando el trabajador queda excluido de los riesgos de la empresa; su única obligación hacia la contraparte radica en aportar su trabajo personal mediante una remuneración a cargo del empleador”.*
- **CFSS SALA III “AGRIPO SA c/ AFIP – DGI s/ impugnación” SD del 06/04/04:** *“Consiste en que el trabajo se realiza enteramente por cuenta ajena para la empresa u organización de otro por una retribución”.*

- III. Subordinación económica:** el trabajador queda excluido de los riesgos de la empresa, su remuneración no está condicionada a la consecución de resultados, debiendo percibirla por el solo hecho de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Es decir, se traduce en la necesidad económica que obliga a la persona (en la mayoría de los casos) a procurarse su sustento y el de su familia a través del trabajo personal, colocándose en una sujeción a otro para lograr dicha finalidad.

La mentada subordinación fue explicitada en:

- **Dictamen DGI (DAL) N° 62/00 del 10/10/00:** *“Consiste en la facultad del empleador de fijar la forma, modo y método de trabajo al cual el empleado deberá ajustarse en su cometido”.*
- **CFSS Sala III “AGRIPO SA c/ AFIP – DGI s/ impugnación” SD del 06/04/04:** *“Facultad del empresario de organizar en concreto las prestaciones comprometidas por el trabajador, dando indicaciones y órdenes acerca de la forma de realizar la tarea”.*

En otro antecedente, la CFSS, Sala II “MASSA, Rubén c/ AFIP – DGI s/ impugnación” SD N° 123.110 del 03/12/07 expone que “... *el concepto de subordinación laboral es uno de los más difíciles de captar por parte de los juristas... Para cierta corriente del pensamiento, lo que tipifica a un contrato de trabajo es la existencia de subordinación jurídica... Frente a esta concepción contractualista se alza otra corriente de pensamiento de índole institucionalista para la cual lo que tipifica la existencia de la subordinación laboral es la presencia de subordinación económica*”.

Si bien es cierto que, de acuerdo con la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, el elemento más importante a los fines de dilucidar la existencia de subordinación es el llamado aspecto jurídico, caracterizado por el sometimiento del prestador de servicios al poder de dirección del empleador, recién verificadas las tres condiciones vinculantes del trabajador con el empleador, resultan exigibles en el terreno previsional los aportes y contribuciones.

Aquí se podría mencionar la sentencia, “Rica, Carlos Martín c/Hospital Alemán y otros s/despido – recursos de hecho”, del 24 de abril de 2018, en donde la Corte plantea que no se configuraron los tres elementos de manera simultánea, por lo cual no se confirmaría la hipótesis de la supuesta relación de dependencia. Además, el fallo deja en claro que, la mera existencia de la prestación de servicios no alcanza para darle un tinte laboral a la relación, ya que hay que merituar exhaustivamente las características de cada cosa en particular.

Es dable mencionar la posición del Dr. Lorenzetti en el caso comentado, en donde manifiesta que “*el hecho de que un prestador de servicios deba respetar una serie de directivas emanadas de quien lo contrató, no resultan por sí solas concluyentes para acreditar un vínculo de subordinación, debido a que ciertas exigencias responden al orden propio de toda organización empresarial*”.

Si bien este argumento podría ser esgrimido por el empresariado en los distintos casos de reclamos de trabajadores monotributistas, es importante mencionar que los fallos de la Corte no serán vinculantes siempre y cuando las circunstancias del nuevo caso bajo análisis sean distintas a las del fallo precedente. En este último supuesto, el apartamiento al pronunciamiento anterior de la Corte podría estar justificado.

Esto es así, ya que las sentencias del máximo tribunal deben ser lealmente acatadas tanto por las partes como por las demás instancias jurisdiccionales que intervienen en las causas. Este principio, basado primeramente en la estabilidad propia de toda resolución firme de los tribunales de justicia, debe ser preservado con el mayor énfasis por la Corte ya que, acertadas o no sus sentencias, el resguardo de su integridad interesa fundamentalmente tanto a la vida de la Nación, su orden público y la paz social, cuanto a la estabilidad de sus instituciones y, muy especialmente, a la supremacía de la Constitución en que aquellas se sustentan.

En consonancia con esto, el Tribunal ha remarcado que el carácter obligatorio de las decisiones adoptadas por él, en el ejercicio de su jurisdicción, comporta lo conducente a hacerlas cumplir (Fallos: 336:473; 323:842; 321:2114; 316:2525; 307:1948; 264:443; 147:149).

2.2. Trabajadores autónomos y las relaciones laborales encubiertas.

A diferencia de los trabajadores en relación de dependencia, los trabajadores autónomos asumen los riesgos de su actividad sin incorporarse a la organización de un tercero para la obtención de su ganancia; es decir, ellos mismos asumen la organización de sus tareas como del riesgo económico que aquella implica.

La realidad indica que podemos encontrarnos frente a relaciones laborales que deben ser analizadas pormenorizadamente, basándose en los principios del derecho del trabajo, lo normado por el artículo 23 de la ley de contrato de trabajo y por el principio de la realidad económica antes mencionado.

Podría decirse, que las relaciones laborales encubiertas son todas aquellas en donde existe una situación de derecho que difiere de la intención jurídica exteriorizada. Es decir, son todas aquellas relaciones en donde se recurre a determinadas figuras para disimular la existencia de una relación laboral dependiente, con el fin de evitar no solo el pago de las obligaciones previsionales sino también las derivadas de las leyes tributarias.

Aquí no estamos hablando de formas atípicas de empleo, como puede ser el trabajo esporádico para una aplicación o el semiautónomo económicamente dependiente, que aún no están reguladas específicamente, sino que estamos frente a maniobras que

intentan simular la apariencia ficticia de relaciones de trabajo autónomo, bajo falsos ropajes que reviste la calidad de ilícito fiscal, provocando la erosión de la base imponible de los Recursos de la Seguridad Social, y el traslado de la obligación desde el dador de trabajo hacia el trabajador.

Dentro de las actividades donde con más frecuencia se pueden presentar casos dudosos, podemos mencionar los casos de los artistas, becarios, deportistas, fleteros, profesiones liberales, remiseros, familiares, cooperativas y, el caso más reciente, el de plataformas digitales. En todos estos casos, debe regir *"el principio de la primacía de la realidad según el cual cuando no hay correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o hasta se documentó, hay que priorizar a los primeros. Prima la verdad de los hechos (no la forma) sobre la apariencia o por encima de los acuerdos; los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad"*. (conf. Vázquez Vialard: 'Tratado de derecho del trabajo' - T. II - pág. 271)

Esta situación quedó evidenciada en el fallo "Transporte SA s/apelación IVA" y su acumulado "Transporte SA s/apelación impuesto a las ganancias" - TFN – Sala B - 25/04/2014, en donde se confirmó el ajuste fiscal, por cuanto *"debe considerarse a los prestadores impugnados como operarios en relación de dependencia, atento a que la responsable incorporó a estos trabajadores al proceso productivo bajo la apariencia de monotributistas o prestadores autónomos con el fin de reducir la utilidad impositiva a declarar en el impuesto a las ganancias mediante simulación o abultamiento de conceptos e importes facturados. Ello, por aplicación de lo previsto en el artículo 2 de la ley 11683, que hace prevalecer la verdadera realidad económica, prescindiendo en la consideración del hecho imponible de las formas y estructuras jurídicas inadecuadas aplicadas por la contribuyente"*.

Ante estas situaciones, distintos organismos internacionales se han manifestado respecto a la necesidad de acompañar la evolución del trabajo con regulaciones concretas que tiendan a garantizar los derechos de los más desprotegidos, a la vez que eviten el desequilibrio de la ecuación de la Seguridad Social, con el objeto de prevenir que los beneficiarios que cobran prestaciones, crezcan más que los aportantes que las financian. Entre ellos podemos mencionar a la Organización Internacional del Trabajo, la cual ha manifestado su posición respecto a la protección social universal, como un paso ineludible para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible; y también el Foro

Económico Mundial (2018), quien remarcó la importancia del rol que deben desempeñar todos aquellos encargados de la formulación de políticas públicas para ayudar a la correcta actualización de la política laboral, con el objeto de que coincida con las realidades actuales.

En este supuesto de desequilibrio de la ecuación mencionada en el párrafo precedente, lo que se estaría evidenciando es una necesidad de financiamiento cada vez más elevada para poder hacer frente a todos aquellos hechos de naturaleza biológica, patológica o económica, cuyo acaecimiento provoca a la persona que los sufre consecuencias eminentemente económicas, ya sea por la pérdida de ingresos o el incremento de gastos, que no podría ser satisfecha con los ingresos obtenidos por los aportes y contribuciones de los trabajadores que se encuentran debidamente registrados.

2.3. Jurisprudencia vinculada.

A continuación, se desarrollaran brevemente casos jurisprudenciales vinculados con la temática del presente trabajo ordenados cronológicamente.

En primer lugar, se puede mencionar el caso “Asociación De Beneficencia De Hnos. Hospitalarios San Juan De Dios C/ Dgi S/ Impugnación” del 27/05/98 en donde la Sala II de la CFSS manifestó que *“La guardia activa, es decir aquella que se presta dentro del sanatorio en días previamente determinados, con sujeción a directivas y controles que fija la empresa, ha sido considerada propia de una actividad dependiente, ya que “puede concluirse que (el profesional) enajenaba su capacidad profesional a cambio de un precio en dinero, y por ello sus servicios, desde el punto de vista previsional, es dependiente en este sentido”.*

En segundo lugar, es menester destacar el caso “Clínica Uruguay SRL C/ AFIP - DGI S/ Impugnación” del 07/04/06 en donde la Sala III de la CFSS sostiene que *“Los referidos galenos prestaban guardias en el servicio de terapia intensiva de la actora, lo cual llevaba a la necesidad de permanencia en el lugar durante todo el día ... ha de señalarse que la clínica ponía a disposición de los médicos los consultorios y el instrumental médico, siendo la que facturaba a los pacientes los servicios brindados ... el contrato de servicios celebrado con la clínica posee una cláusula de exclusividad ...”.*

Asimismo, en el caso “Sindicato De Empleados De Comercio De San Martín C/ AFIP - DGI S/ Impugnación” del 20/08/08 la Sala III de la CFSS expone que se “... *dejó sin efecto la deuda establecida por los odontólogos, excepto la correspondiente al Dr. Sergio Klanjberg, por entender que ostentaba el cargo de “Jefe de Odontología” en tanto la organización de la tarea dependía de él y los montos percibidos a lo largo de los meses se mantienen así como la remuneración de un 50% equivalente al SAC en los meses de julio y enero ...*”. Continuando sus argumentos, la sala en cuestión expone que “... *ningún elemento de convicción suficientemente idóneo esgrime el Sindicato para excluir el reconocimiento de la condición de trabajador dependiente del citado profesional que se infiere de los recibos de pago de sumas mensuales fijas, incrementadas -en los meses correspondientes- con el equivalente del SAC cuyas tareas de organización y dirección del área eran permanentes ...*”.

Por último, un caso más reciente es el de “Alma, Amanda c/ América TV S.A. s/despido” de la Sala IX de la Cámara Laboral, del año 2019, en donde la actora se había desempeñado como productora periodística durante cinco años en beneficio del canal América TV S.A., y el vínculo laboral se desarrolló mediante un contrato de locación de obra. La Cámara confirmó la sentencia de primera instancia, a favor del reclamo de la actora. Para así resolver, el Tribunal entendió necesario determinar si, más allá de la figura contractual utilizada entre las partes para llevar adelante la prestación de los servicios, en la práctica éstas se comportaron como lo haría un trabajador y un empleador. En ese contexto, consideró operativa la presunción del artículo 23 de la LCT, atento que la demandada reconoció la prestación de servicios personales de la accionante en el marco de su organización empresarial.

Respecto de las cuestiones que la Cámara entendió decisivas para resolver el caso, se puede mencionar la declaración realizada por una testigo, quien afirmó desempeñar un cargo jerárquico respecto de la actora (como su jefa), por lo que en virtud de esto, según explica el Tribunal, cuando en una relación laboral existe uno de los rasgos exclusivos de la contratación laboral, se trata de la configuración de la subordinación jurídica de la trabajadora a la cadena de mando de la principal.

Asimismo, remarcó que no es determinante el hecho de que la trabajadora haya emitido facturas o firmado determinados contratos civiles, en tanto, como ya se ha destacado, el Tribunal entendió que para el Derecho del Trabajo, más allá de la apariencia o el

nombre que las partes le hayan dado a la relación que las uniera, lo importante es la verdadera situación creada, los hechos tal como se dan y no las denominaciones o formas que las partes le quieran dar.

3. Conclusiones.

En el escenario actual, nos encontramos por un lado, con empresas que optan por no registrar a sus empleados, tal como exige la normativa legal vigente, para evitar afrontar las cargas sociales que toda registración los obligaría a asumir y, por el otro, con muchos trabajadores que no tienen otra opción más que trabajar de manera no registrada o, en el mejor de los casos, teniendo la posibilidad, prefieren entablar sus vínculos laborales por fuera de los marcos regulatorios, porque con las retenciones pertinentes sus ingresos se verían aún más disminuidos.

Ante esta compleja situación, la forma en que son exteriorizadas las vinculaciones laborales resulta de interés para las administraciones tributarias, toda vez que de ellas dependen los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, y los impuestos que se deberán tributar sobre la nómina salarial, en caso de corresponder, que son recursos de suma importancia para atender las incidencias económicas mencionadas en la introducción del presente trabajo.

Por ello, lo que debería perseguirse, en primera instancia, es que el derecho civil no sea utilizado para absorber al derecho laboral –pensado para defender los derechos de los trabajadores-, de forma que vulnere esos derechos a través de la utilización fraudulenta de formas jurídicas que no hacen más que exponer a las personas a situaciones de precarización laboral. En segunda instancia, sería interesante pensar en alguna alternativa de política pública que sirva para evitar que se acentúe el desequilibrio de la ecuación de la Seguridad Social mencionado en el punto 2.1. del presente trabajo, con el objeto de que los beneficiarios que cobran prestaciones, sigan creciendo en mayor proporción que los aportantes que lo financian, y para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos destinados al financiamiento de los diferentes sistemas de previsión social.

4. Bibliografía.

- ACCORINTI, SUSANA, “Recursos de la Seguridad Social. Procedimientos y Sentencias Esenciales”. Ed. La Ley. 2da. Edición. Bs. As. 2013.
- CAPARRÓS, FERNANDO, “Ámbito personal del derecho del trabajo. nuevas fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente en la argentina”. <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-fernando-caparros-ambito-personal-derecho-trabajo.pdf>. 2013.
- POSE, CARLOS, “Fraude y Simulación en el Derecho Laboral”. Ed. David Grinberg. Bs. As. 2011.
- PÉREZ, DANIEL, “Procedimiento Tributario. Recursos de Seguridad Social”. Editorial Errepar, Buenos Aires, 2006.
- PERUGINI, ALEJANDRO H, “Relación de Dependencia”. Ed. Hammurabi. Bs. As. 2004.
- STIGLITZ, JOSEPH E., “La economía del Sector Público”, Antoni Bosch, 2002.
- TADDEI, PEDRO y otros autores, “Manual de Seguridad Social” Editorial Ábaco, 2da. Edición. Buenos Aires 2007.