

OTRA MIRADA EN RELACIÓN A LA CLANDESTINIDAD LABORAL

Noelia Mana¹

Rosalía A. Pécora²

Sumario: I. La obligación de registro laboral como paradigma del trabajo decente y obligación contractual. II. La clandestinidad laboral: un fenómeno complejo. III. El régimen sancionatorio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en materia de clandestinidad laboral, IV. Régimen de sanciones laborales. V. Criterios para la graduación de las sanciones laborales en Córdoba. VI. Régimen sancionatorio de la seguridad social. VII. Infracciones tipificadas en las leyes 17.250 (Cajas Nacionales de Previsión Social), 22.161 (Caja de Subsidios y Asignaciones Familiares) y 11.683 (art. 40, inc. g), reglamentadas a través de la R.G. AFIP 1566/03 (TO RG 4465/2019). VIII. Reflexiones finales..

Palabras clave: Ooo

I. La obligación de registro laboral como paradigma del trabajo decente y obligación contractual

La obligación de registro laboral debe ser comprendida como un elemento fundamental del trabajo decente para que el trabajador -sujeto de preferente tutela- pueda ejercitar sus derechos sociales y económicos en plenitud.

El concepto de trabajo decente fue definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 y *sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.*³

Esta concepción de trabajo decente fue introducida por el art.7 de la Ley 25.877 al prever que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) promoverá la inclusión del contrato de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales.

1 Abogada(UNC), Especialista en Derecho Laboral(convenio UNL,UNC y UCC), abogada litigante,publicista

2 Abogada(UNC), Especialista en Derecho Laboral(UBP), docente de DT de la FACE, UNC, abogada litigante,publicista.sidad Siglo XXI.

3 <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

A su vez, la correcta registración laboral es también una obligación laboral que nace del derecho constitucional con el mandato de garantizar condiciones dignas y equitativas de labor, plasmado en el texto de nuestra Carta Magna desde la incorporación del art. 14 bis.

Por ende, es obligatorio:

- a) Registrar el Contrato de Trabajo en el Libro del art. 52, LCT y en el Libro de Sueldos digital de AFIP.
- b) Registrar el Contrato de Trabajo en el sistema "Simplificación Registral" de la Administración Federal de Ingresos Públicos (art. 39, L. 25.877),
- c) Consignar correctamente en aquellos registros y otros obligatorios (tales como planilla de horarios y descansos y la planilla de horas suplementarias del art. 6 de la ley 11.544): la fecha de ingreso, categoría, remuneraciones liquidadas, la modalidad contractual, la jornada trabajada, cargas de familia, entre otros.
- d) Extender los correspondientes recibos de sueldo (art. 140, LCT), con los datos consignados en aquellos registros.
- e) Ser diligente y acreditar la iniciativa en relación a la registración y el ingreso íntegro y oportuno de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social, tanto como agente de retención de los aportes como obligado directo de las contribuciones, ambos de los subsistemas de la seguridad social y sindicales de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que las disposiciones legales, convencionales y reglamentarias le acuerdan (art. 79, LCT).
- f) Presentar y pagar mensualmente los aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales y otorgar la constancia documentada de aquellos ingresos (arts. 79 y 80, 1° párrafo y art. 12 de la ley 24.241).
- g) Entregar el certificado de trabajo del art. 80, LCT en el plazo de 30 días corridos desde que el vínculo fenece por cualquier causa (Dec. Reg. 146/01) que debe contener las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación obtenida (ley 24.576), constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- h) Acreditar el ingreso de aportes a la seguridad social y sindicales retenidos en los recibos de haberes, frente a la intimación del trabajador una vez extinguido el vínculo, bajo los apercibimientos de la sanción conminatoria mensual del art. 132 bis, LCT.
- i) Y en definitiva, todo lo que se consigna en aquellos registros debe ser coherente entre sí y coincidir con la realidad.

II. La clandestinidad laboral: un fenómeno complejo

La clandestinidad es un fenómeno complejo y sus causas se relacionan con los cuatro elementos del sistema global: social, cultural, político y económico. Ha crecido exponencialmente porque la política laboral ha sido ineficiente... pretendiendo descargar en los actores sociales la responsabilidad que le cabe a la Administración del trabajo. La respuesta debe ser integral, interesando en su solución, tanto a los trabajadores como a los empleadores, tanto a las asociaciones sindicales como a las cámaras empresarias, pero sin abandonar la conducta estatal policial. El fenómeno perjudica al trabajador, a la asociación sindical respectiva, a las diversas agencias de seguridad social, privando al primero de una existencia laboral plena y a los segundos de los recursos económicos de ella derivados. Daña al empleador cumpliente quien sufre la competencia desleal por parte de los incumplientes quienes operan con menores costos⁴

4 CAPÓN FILAS, Rodolfo E., "Ley de Empleo", Ed. Platense SRL, La Plata, 1992, p. 32,33.

Expresa Livellara que el trabajo informal, ya sea por falta o deficiente registración, atenta contra derechos fundamentales del trabajador, derivados de su dignidad como ser humano, con reconocimiento a nivel de instrumentos internacionales y de nuestra CN, especialmente luego de la reforma de 1994⁵.

Según la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) (...) el empleo no registrado o no declarado se define como ilícito al no estar declarado a una o varias autoridades que deberían tener conocimiento de él, y por este hecho se sustrae a la reglamentación o a los impuestos o lleva una reducción de las prestaciones de la seguridad social⁶

En un informe de la OIT que analiza específicamente el fenómeno de la informalidad en Argentina y su evolución sus autores afirman que (...) *la informalidad tiene serias consecuencias para los trabajadores y sus familias, las empresas y también para la sociedad en general. El empleo informal dificulta el reconocimiento de derechos laborales y está asociado con la pobreza en sus diversas dimensiones. Asimismo, los trabajadores informales generalmente no cuentan con la protección necesaria frente a los diversos riesgos sociales, como pueden ser los accidentes laborales, el desempleo, la pobreza en la vejez, entre otros. Para algunas empresas, la informalidad puede significar operar con bajos niveles de productividad, con limitadas capacidades de expansión, mientras que para otras, que operan dentro de la formalidad, puede significar enfrentar una competencia injusta. A nivel más agregado, la informalidad laboral afecta a la equidad, la eficiencia, la capacidad del Estado para recaudar recursos, el alcance de la seguridad social, la productividad y el crecimiento (OIT, 2001; OIT, 2002; OIT, 2013c; Jüting y de Laiglesia, 2009; Packard et al., 2012). Todos estos motivos hacen necesario el abordaje integral del fenómeno, con el fin de diseñar políticas públicas eficaces (...)*⁷

Esta temática está incluida en el marco de los derechos fundamentales dentro del mundo del trabajo, excluyendo la visión solamente desde el ángulo fiscal. El artículo 75 inciso 22) de la Constitución Nacional (CN) ha incorporado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, entre otros, que estipulan la prohibición de todo tipo de discriminación por cualquier motivo, entendiéndose que el Estado debe garantizar, con sus normas internas, el cumplimiento efectivo de las normas internacionales por cuanto integran el bloque constitucional federal.

De esa línea argumental se infiere que el trabajador que no cuenta con registración laboral está incurso en una suerte de discriminación en el empleo, directamente relacionada con la desprotección que padece frente a otros trabajadores que están debidamente registrados y gozan de la protección que les brinda la legislación laboral y de la seguridad social.

5 LIVELLARA, Carlos Alberto, "El trabajo informal afecta derechos fundamentales del trabajador reconocidos por la Constitución Nacional" en, "Revista de Derecho Laboral, Trabajo No registrado", ACKERMAN, Mario E. – Director-, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2014-2, p. 62.

6 OCDE, Combating the illegal employment of foreint workers, Paris, 2000, citado en AROCCO, Guido y TROYA, Magalí, "Trabajo no registrado: un abordaje desde la negociación colectiva" en DERECHO DEL TRABAJO, Año I, Número 2, Trabajo no registrado I Delitos en la contratación laboral, FERA, Mario S. – RECALDE, Hector P. Directores, Infojus, Septiembre de 2012.

7 BERTRANOU, Fabio y CASANOVA, Luis, "Informalidad laboral en Argentina segmentos críticos y políticas para la formalización" FORLAC (Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y El Caribe) OIT, 2º Edición, 2014, Edición disponible en formato PDF en http://ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_248462/lang-es/index.htm.

Si la discriminación es un acto de violencia laboral, pues entonces la clandestinidad también lo es: una violencia sistemática y deliberada hacia el trabajador despojado de los beneficios de la registración.

Además, la ausencia de registración laboral vulnera las fases ético-jurídicas fundamentales del derecho del trabajo como son, entre otras, el derecho a la salud, el derecho a la seguridad social, a la protección frente a las contingencias sociales, que se traducen en definitiva en el derecho a la dignidad y a la igualdad frente a la ley.

En el intento de alcanzar el objetivo perseguido de lograr una mayor regularización en el empleo, en Argentina encontramos la Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013 (LNE), la Ley 25.323, la Ley 25.345, la Ley 25.877, la ley 25.212, destacando estas normas como las de mayor implicancia en la temática analizada.

III. El régimen sancionatorio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en materia de clandestinidad laboral

Los aportes doctrinales y jurisprudenciales abundan en referencia a la ley 24.013 y sus complementarias: la ley 25.323, y los arts. arts. 80 y 132 bis, LCT.

Este complejo normativo tiene su mirada puesta en el trabajador que será acreedor de las indemnizaciones allí previstas si el caso judicial subsume en la norma aludida.

El empleador incumplidor se hace merecedor de un juicio laboral y cree que allí comienzan y acaban sus obligaciones: asumiendo un juicio laboral que hará frente con la estrategia defensiva que defina en cada caso.

Pero nuestro aporte a la temática será detallar de qué modo la Administración del Trabajo inspecciona y castiga el trabajo no registrado o deficientemente registrado para así evidenciar que el fenómeno de la falta o defectuosa registración no empieza y termina en un juicio laboral iniciado por el trabajador en los términos de la ley 24.013 o 25.323, en su defecto.

De acuerdo al art. 28 de la ley 25.877 se creó en el ámbito nacional el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), conformado por la autoridad de aplicación nacional en materia del trabajo y de la seguridad social, y las provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que actúan bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional.

Son funciones del Sistema Integrado:

- Velar para que los distintos servicios del sistema cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Coordinar la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento.
- Ejercer las demás funciones que a la autoridad central asignan los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios.
- Actuar, mediante acciones de inspección complementarias, en aquellas jurisdicciones

donde se registre un elevado índice de incumplimiento a la normativa laboral y de la seguridad social, informando y notificando previamente al servicio local.

- Recabar y promover, especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores.

IV. Régimen de sanciones laborales

La materia está regulada por la ley 18.693, que determina el mecanismo de comprobación y juzgamiento de las infracciones laborales, y la ley 18.695, que determina el procedimiento para la aplicación de sanciones. Ello ha sido complementado de manera muy especial por los arts. 28 a 38 de la ley 25.877, y también por la ley 25.212, que ratificó el Pacto Federal y, dentro de ella, el Anexo II vinculado con el régimen de sanciones.

En ese sentido el art. 1º del mentado anexo define el ámbito de aplicación, señalando que se aplicarán a las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas normativas de los convenios colectivos.

De acuerdo con el art. 29 de la ley 25.877, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ejercerá las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo en todo el territorio nacional.

Conforme al art. 32 de la ley 25.877, los inspectores del Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social están facultados para: entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa, ni de orden judicial de allanamiento; requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentran en el centro de trabajo inspeccionado; solicitar los documentos y datos que estimen necesario para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento; clausurar centros de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que, a juicio de la autoridad de aplicación, impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores. Por el art. 33 se determina que, si se comprueba evasión tributaria o a la seguridad social, se debe dar intervención formal a la Administración Federal de Ingresos Públicos y demás organismos de control fiscal.

Respecto de las sanciones a aplicar, éstas están establecidas en los arts. 2º a 5º del Anexo II del Pacto Federal. Allí se determina que existen infracciones leves, graves y muy graves. Son infracciones muy graves 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 la seguridad social –incluidas las obras sociales–, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el art. 3º, inc. a (infracción grave);

De conformidad con lo determinado por la ley 26.941 se establece una graduación para las infracciones. Para las infracciones muy graves, la sanción de multa será del cincuenta al dos mil por ciento del Salario Mínimo Vital y Móvil por cada trabajador afectado por la infracción.

Si hay reincidencia respecto de infracciones catalogadas como muy graves, las sanciones pueden ser: por un lado, clausura del establecimiento hasta un máximo de diez días, con derecho para los trabajadores al cobro de las remuneraciones. Por otro lado, inhabilitación del empleador por un año para acceder a licitaciones públicas y suspensión de los registros de proveedores o aseguradores de los Estados nacional y provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

V. Criterios para la graduación de las sanciones laborales en Córdoba

En Córdoba, rige nuestra ley especial en materia de inspección: la ley 8015. A fin de actuar coordinadamente, se utiliza la misma graduación de infracciones en leves, graves y muy graves, pero las sanciones aplicables están previstas en la Resolución 68/2012.

Para la infracción leve, la multa es el equivalente a un (1) salario inicial escala aplicable a la actividad, agravado en un 10% por cada dos trabajadores que integren el plantel al momento de verificarse la infracción (art. 3). En el caso de la infracción grave, la multa será equivalente a un (1) salario Inicial de la escala remunerativa aplicable a la actividad, agravado en un 10% por cada trabajador que integre el plantel de la empresa al momento de verificarse la infracción (art. 4) y para la infracción muy grave le corresponderá la multa equivalente a dos (2) salarios iniciales de la escala de remuneraciones de la actividad, agravado en un 20% por cada trabajador que integre el plantel al momento de verificarse la infracción.

VI. Régimen sancionatorio de la seguridad social

Para comprender la temática debemos esclarecer las funciones de cada uno de los organismos que intervienen en el proceso de inspección, fiscalización, recaudación, ejecución y administración de los recursos de la Seguridad Social.

En primer lugar, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) posee las facultades de aplicación, recaudación, fiscalización y ejecución fiscal de los recursos de la seguridad social, a través de la Contribución Única de la Seguridad Social –CUSS– (Decreto 507/93, ratif. ley 24.447, art. 22).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) tiene facultades concurrentes con AFIP para para verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social –SUSS– (ley 25.877, art. 36).

Por último, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) mantiene la administración de los recursos de la Seguridad Social (SS).

A nivel local mediante la ley provincial 8015, determina que les corresponde *a los funcionarios y/o inspectores del Ministerio de Trabajo, verificar el cumplimiento de las Leyes, Decretos, Convenciones Colectivas, Reglamentos, Resoluciones y toda otra disposición vigente en materia laboral*, brindando un amplio marco de actuación con múltiples herramientas para llevar a cabo su labor.

La ley 23.551 faculta a los representantes sindicales de los trabajadores a *verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que*

disponga la autoridad administrativa del trabajo, pudiendo incluso solicitarla y peticionar en representación de los trabajadores de la categoría profesional a la cual representan.

VII. Infracciones tipificadas en las leyes 17.250 (Cajas Nacionales de Previsión Social), 22.161 (Caja de Subsidios y Asignaciones Familiares) y 11.683 (art. 40, inc. g), reglamentadas a través de la R.G. AFIP 1566/03 (TO RG 4465/2019)

Es objetivo prioritario del Estado nacional en general y de la administración tributaria en particular, en materia de recursos de la seguridad social, la lucha contra el empleo no registrado, para lo cual se disponen mecanismos que incentiven la regularización espontánea de empleadores, trabajadores y autónomos.

Por lo tanto, el mecanismo habitual de la norma es el siguiente: se define la sanción y su multa básica y luego se expresan las reducciones de dicha multa ante la regularización y/o ingreso espontáneo. También se definen agravantes en caso de reincidencia, actitud obstructiva o cuando la infracción cometida involucre a un número mayor de trabajadores.

Estas sanciones están dirigidas a los contribuyentes y/o responsables del ingreso total y oportuno de aportes y contribuciones con destino al SUSS.

Seguidamente mencionaremos algunas infracciones y su mecanismo de aplicación de multa básica, sus reducciones y agravantes:

a) la omisión de darse de alta como empleador (Cap. E, art. 4, Res. 1566/03): infracción básica: TRES (3) veces el monto de los aportes y contribuciones correspondientes a las últimas remuneraciones del personal. Si el contribuyente y/o responsable se inscribe antes del inicio de una inspección la multa se reducirá a un quinto de su valor. Si se inscribe dentro del plazo consignado en la intimación que le efectúe la AFIP, la multa se reducirá a un tercio de su valor.

b) Ocupación de trabajadores en relación de dependencia sin la debida registración y declaración (Cap. K Art. 19 y ss. , Res. 1566/03):

- Falta de confección de altas y bajas: multa equivalente a CINCO (5) veces el monto de la base imponible mínima prevista en el Artículo 9° de la Ley N° 24.241, por cada trabajador.

- Falta de registración o ausencia de los registros requeridos por el Artículo 52 de la ley N° 20.744 y sus modificaciones, respecto de cada trabajador detectado en infracción: multa equivalente a DOS (2) veces el monto de la base imponible mínima prevista en el artículo 9° de la ley N° 24.241.

- Declaración formalmente errónea de los datos identificatorios respecto de cada trabajador detectado en infracción en la declaración jurada determinativa presentada, no subsanada dentro del plazo fijado, al efecto, por esta Administración Federal: multa equivalente a DOS (2) veces el monto de la base imponible mínima prevista en el artículo 9° de la ley N° 24.241 y sus modificaciones.

c) la falta de denuncia de los trabajadores en la declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones; y b) incumplimiento a la retención de aportes sobre el total que corresponda (Cap. C, arts. 5°, 6° y 7°, Res. 1566/03): multa equivalente a una vez el monto de los aportes y contribuciones que haya correspondido liquidar respecto de los trabajadores involucrados

d) mora en el pago de aportes y contribuciones (cap. D, arts. 8° y 9°, Res. 1566/03): si la mora es de más de NOVENTA (90) días posteriores al plazo de vencimiento general: la multa es del TREINTA POR CIENTO (30%) del total omitido.

e) Negativa infundada a suministrar información (Cap. E: Art. 10, Res. 1566/03), la sanción será del CINCO POR CIENTO (5%) del monto correspondiente al total de las últimas remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el sueldo anual complementario y las gratificaciones extraordinarias, abonadas por el empleador en el mes inmediato anterior a aquel en el cual se formuló el respectivo requerimiento.

VIII. Reflexiones finales

Es importante analizar, armonizar, dar a conocer y concientizar sobre el panorama de sanciones e indemnizaciones al que está expuesto el empleador que ha decidido deliberadamente incumplir la normativa laboral y de la seguridad social en materia de registración de sus trabajadores e ingreso de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social. Un día cualquiera de estos, aquel empleador renuente podría levantarse a la mañana y desayunarse con un telegrama de intimación de la ley 24.013 y pensar, pues bien, otro más de los tantos a los que está acostumbrado. De ese papel, da noticia a su abogado y le que lo conteste como a los otros. Cuando llegue el juicio se verá cómo se arregla. Ya cerca del mediodía, tocan la puerta del establecimiento y es el Ministerio de Trabajo de la Provincia que inspecciona con el sindicato y releva trabajadores sin registración, labrando el acta respectiva advirtiéndole que la sanción es muy grave. Y para terminar la tarde, como si eso fuera poco, se hacen presentes los inspectores de AFIP. Y el empleador ofuscado decide no atenderlos, dando motivo a un acta de infracción por obstrucción de la labor inspectiva.

A esta altura del relato es imposible no considerar la "carga" que el empresario siente, no sólo a nivel tributario sino a nivel personal, en el manejo de su emprendimiento.

Son múltiples los factores que determinan la conducta de un empleador que no registra, entre ellos lo elevado de los montos a abonar (aunque un gran porcentaje es en calidad de agente de retención pero se percibe como algo que tiene que pagar), las condiciones de dumping (mientras más extendida en su rubro se encuentre la práctica mayor dificultad competitiva en la determinación de sus costos operativos, de producción y de venta por ejemplo) y la sensación de que o bien se puede especular con la demora en el pago de multas e indemnizaciones (de ese modo le "gana" con la inflación a lo que tiene que pagar o en el "arreglo" al que arribe el pago será menor al calculado) o bien puede permanecer un tiempo prolongado sin recibir intimaciones o inspecciones.

Los enumerados son sólo algunos de los factores determinantes del fenómeno relatado, sin embargo en este breve análisis nos resulta determinante que sin pensar en un rol activo del Estado y los sindicatos fiscalizando, capacitando y concientizando no sólo a empresarios sino a los propios trabajadores es imposible pensar una solución integral que no sólo contemple al trabajador precarizado sino también a la empresa proveedora de la fuente de trabajo. No decimos nada nuevo ya que está contemplado en los estatutos de las propias asociaciones sindicales y en la razón de ser del propio Estado, pero en la cotidianidad no se ve reflejado.

Otro actor al cual el complejo entramado de normativa laboral y social le atribuyen un rol preponderante en materia de prevención, fiscalización y control es a las propias ART, que deben mantener una conducta preventiva desde el minuto uno de la contratación, con verificación del establecimiento, plan de mejoras si fuera necesario, exámenes ocupacionales y periódicos por nombrar sólo algunas de las funciones preventivas que la

ley les atribuye y las cuales son aportes muy valiosos a la prevención de la precarización. Se puede concluir y así lo aportan numerosos doctrinarios, que el costo que implica la prevención es muy superior al que conlleva la reparación, nos preguntamos si esa no es una práctica desleal en sí misma.
