

## Práctica laboral

# ¿Cuándo existe Relación de Dependencia?

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

### Un mismo hecho y situaciones diferentes

En este momento me encuentro escribiendo para Usted -futuro lector- una nota sobre una cuestión jurídica. Alguien interrumpe y observa mi labor. No sabe para qué, ni para quién, ni por qué motivo escribo, pero con lógica presupone que lo hago para que alguien, algún día, lo lea.

Si al visitante le preguntamos qué relación puede existir entre el escritor y el futuro lector, podría imaginarse varias situaciones y, en consecuencia, respuestas:

1. el lector comprará la nota que el escritor piensa publicar;
2. el lector le pagará un honorario por la nota, pues le ha encargado la ejecución de una tarea profesional;
3. el lector no le comprará la nota ni le pagará un honorario, pues el escritor está dispuesto a donárselo, o se trata de un trabajo para presentar en un concurso, o es una actividad docente.
4. el escritor le escribe al lector porque se encuentra *en relación de dependencia* de éste, quien le ha encomendado -entre otras tareas- la redacción de un informe.

Cuatro alternativas frente a un mismo hecho. Un mismo hecho que, conforme a distintas circunstancias que se presenten, puede presentarse como objeto de diferentes relaciones jurídicas, una de ellas de carácter laboral.

Este es el problema de la *“relación de dependencia”*. Una vez más, *“las apariencias engañan”* o pueden engañar...

## **Las dificultades de un concepto**

No creo equivocarme al afirmar que el concepto de *“relación de dependencia”* es uno de los más difíciles de explicar del derecho del trabajo, siendo -al mismo tiempo- aquél sobre el que más se ha escrito. Presenta en especial una dificultad: se *“entiende”*, pero no se *“comprende”*. Las definiciones resultan sencillas, pero cuando se plantean casos prácticos, inevitablemente surgen dudas.

La importancia del tema es obvia. Si de buena o mala fe, damos tratamiento civil o comercial a aquella relación que -en realidad y jurídicamente- es laboral, nos convertiremos en incumplidores de todas las normas de derecho del trabajo y de la seguridad social aplicables, con todas las consecuencias que ello apareja.

Tratemos, entonces, de introducirnos en el tema.

## **¿Dónde está la diferencia?**

La prestación de un servicio por parte de una persona en favor de otra puede o no configurar una relación de trabajo. En el primer caso, le resultarán aplicables todas las disposiciones legales laborales y de seguridad social. En el segundo, la relación se regirá por normas civiles o comerciales.

¿Dónde está la diferencia? ¿Cuál es el hecho, el factor, la circunstancia, que define la ubicación de un mismo hecho, la prestación de un servicio, dentro de campos contrapuestos y con tan distintas consecuencias?

## **La relación de trabajo laboral**

La relación de trabajo es laboral, cuando el servicio se presta en favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta.

Es lo que denominamos *“relación de dependencia”* y que nos sirve para tipificar y determinar si existe o no un contrato o relación de trabajo.

Dos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo lo enuncian de esta forma: el art. 21 establece que *“...habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo dependencia de ésta, durante un período determinado”*

*o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración...”, mientras que el art. 22 consigna que “...habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen...”.*

## ¿En qué consiste la relación de dependencia?

Ahora bien, ¿en qué consiste la relación de dependencia?

La definición no se encuentra en la Ley de Contrato de Trabajo ni en ninguna otra disposición laboral. Los artículos consignados son claros en cuanto a considerar de carácter laboral toda relación o contrato en los cuales medie entre las partes “*relación de dependencia*”. Pero no nos dicen en qué consiste.

Su conceptualización surge de una lenta elaboración doctrinal, producto de la labor de juristas y fallos judiciales, que han ido destacando hechos, comportamientos, circunstancias, signos y señales que caracterizan la existencia de “*relación de dependencia*” y -en consecuencia- de una relación de trabajo.

Así, la jurisprudencia, al referirse a la subordinación jurídica expresó: “...*Una de las notas características de todo contrato de trabajo es la subordinación que se proyecta en tres sentidos: técnico, económico y jurídico, debiendo advertirse que no siempre concurren los tres tipos señalados; pero la nota tipificante del contrato de trabajo, es decir, la que no puede estar ausente para que tal contrato exista es la subordinación jurídica...*”; (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 26/7/78).

Se trata -en definitiva- de un hecho jurídico (por las consecuencias que de él se originan) polifacético. En algunos casos se manifestará en forma vigorosa, en otros menos intensa. Pero en todos, habrá una configuración común: **la participación de quien ejecuta una tarea en la organización o empresa de otro, bajo la dirección de éste, el empresario.**

## La inserción del trabajador en la empresa

Sobre el tema hay decenas de definiciones de los más renombrados juristas laborales. Cada una destaca una de las pautas que caracterizan el contrato como “*de trabajo*”. Pero en esta cuestión, una misma pauta puede o no definir la existencia de una relación laboral.

Así, un plomero reparando una filtración dentro de un establecimiento, podría cumplir con el requisito de localización de los servicios, realizar su tarea dentro de un horario preestablecido y hasta ser dirigido en algún aspecto de su tarea. Igualmente un profesional, o una persona que realice tareas de vigilancia, etc. Pero, como señalábamos al inicio con el ejemplo del escritor, según varias circunstancias, ese plomero puede o no estar en relación de dependencia de quien le encargó la tarea.

El concepto que en mi opinión es más acertado, nos ubica en la relación de dependencia cuando en trabajos ejecutados por orden, por cuenta y a riesgo de otro, media **una incorporación de quien lo ejecuta a la organización del empresario**, quien satisface con ese trabajo sus propios fines.

De los numerosos fallos judiciales sobre la cuestión, destaco el que sigue y que se basa en este concepto de **“inserción en la empresa”**:

*“...Debe considerarse que existe dependencia laboral cuando se comprueba que una persona que necesita utilizar su capacidad de trabajo para participar en el sistema general productor de bienes y servicios, realiza esa participación en forma habitual y continua a través de una organización empresaria total o preponderantemente ajena que, a la vez, realiza su finalidad empresaria en base a la libre disposición del producto elaborado o del servicio mismo...”*; (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 27/2/87).

## Los casos dudosos

Pero como puede apreciarse, clarificar el concepto no es fácil. En los casos dudosos, el intérprete (el juez) termina concluyendo su existencia a partir de la suma de una serie de hechos y circunstancias. Actualmente, la justicia laboral sostiene que probado el hecho del trabajo, corresponde al presunto empleador acreditar que la prestación no es consecuencia de una relación laboral.

## Conclusión

Como dije al principio, este trabajo apenas es una introducción a un tema muy complicado y controvertido.

Una forma poco académica, pero eficaz para un primer encuadre de situaciones atípicas, es la que suelo sugerir (en confianza):

Analice: En toda relación hay dos partes. Si quien le ejecuta un trabajo o le presta un servicio, no puede ser calificado como empresa o no ejecuta la prestación por cuenta y orden de una tercera empresa: o **es trabajador en relación de dependencia suya, o es su socio**.

Pero no siempre es tan sencillo.

Finalmente, para su tranquilidad y volviendo al principio: **quien escribe esta nota no está bajo su relación de dependencia...**

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**