

PROFESIONALES

IMPUESTOS Y LEGAL



¿Cómo determinar si estamos ante un contrato de trabajo? Indicicios a tener en cuenta

Ante un eventual reclamo laboral, la jurisprudencia considera una serie de elementos para identificar el tipo de vínculo entre trabajador y empleador

DRA. MICAELA CLAVIJO

micaelaclavijo@kpmg.com



En materia laboral, la distinción entre trabajador dependiente y trabajador independiente es sustancial, ya que determina la aplicación del Derecho Laboral. El Derecho Laboral es el derecho del trabajo dependiente y se aplica al trabajador subordinado.

Esta distinción ha generado grandes polémicas en el ámbito de la justicia laboral que ha entendido que relaciones formalmente independientes eran, en los hechos, relaciones de trabajo subordinadas.

En consecuencia resulta esencial definir el concepto de subordinación laboral, a los efectos de mitigar contingencias en la contratación de empresas (en particular de empresas unipersonales y otro tipo de sociedades de estructura similar).

La subordinación laboral implica la posibilidad para el empleador de imprimir cierta dirección a la actividad del trabajador. Detectar la dependencia o subordinación laboral no es tarea sencilla, ya que a veces se encuentra encubierta -intencionalmente o no- bajo otras formas jurídicas.

Por este motivo, para poder verificar si una relación de trabajo es subordinada o no, la jurisprudencia laboral ha señalado determinados indicios que podrían ser reveladores de una relación de dependencia cuando varios de ellos se configuran.



Algunos de estos indicios son los siguientes:

Poder de dirección:

Se analiza si en los hechos hubo en la relación elementos que manifiestan el poder de dirección, es decir si el empleador impartió órdenes sobre la forma de ejecutar las tareas por parte del trabajador.

Continuidad

En este caso se analiza la permanencia, duración o estabilidad de la relación. Así los trabajos que se reiteran en el tiempo, a diferencia de los ocasionales, son indiciarios de la existencia de subordinación.

Exclusividad

Se considera si el trabajo se rea-

liza en forma exclusiva para un empleador, entendiéndose que esta circunstancia constituye uno de los elementos de la subordinación.

Inserción en la organización del empresario:

En este sentido se determina si el trabajador cumple sus tareas en el local de la empresa, si tiene un lugar fijo o un escritorio asignado donde realiza su trabajo.

Cumplimiento de un horario fijo:

Relacionado con el elemento anterior, se analiza si el trabajador cumple sus tareas en un horario previamente determinado, si marca tarjeta de control horario u otro mecanismo similar, si se

controlan las llegadas tardes por parte del empleador, etc.

Forma y modalidades de la remuneración:

Son considerados indicios positivos de subordinación por parte de nuestra jurisprudencia la forma de remuneración, su cálculo y fecha de pago, el otorgamiento de aumentos, la existencia de otros pagos que sean similares al aguinaldo y al salario vacacional.

La ajenidad:

Se analiza quien es el propietario de los medios de producción y de las herramientas de trabajo, y a quien corresponden los frutos de ese trabajo, a los efectos de determinar la existencia de subordinación.

LAS CLAVES

■ **ASESORAMIENTO.** Un buen asesoramiento permite evaluar la situación de la empresa y de cada trabajador a efectos de formalizar correctamente la relación contractual.

■ **SUBORDINACIÓN.** Es el elemento clave para determinar la aplicación del Derecho Laboral a una relación contractual.

■ **CONTROL.** Una correcta calificación de las relaciones contractuales permite mitigar posibles riesgos frente a eventuales inspecciones o reclamos.

En conclusión, teniendo en cuenta los indicios mencionados, la subordinación, elemento esencial para la caracterización del contrato como de trabajo, supone más que una mera sujeción a ciertas obligaciones, la prerrogativa conferida al empleador, durante la ejecución del trabajo, de establecer concretamente las directrices que deben ser observadas por el trabajador y eventualmente la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento.

Para decidir sobre la existencia o no del contrato de trabajo es necesario examinar individualmente el comportamiento del prestador del servicio, lo que implica necesariamente un estudio casuístico de la manera como se desarrolla la actividad. ●



Asesoramiento Financiero

Profesionales especializados en Finanzas Corporativas, Valuación de Empresas, Valuación de Activos individuales, Asesoramiento en Compra y Venta de Empresas, Reestructuras Financieras, Due Dilligence, Formación de planes de negocios.