

La relación de dependencia laboral en el caso de los profesionales

Por Eugenia Patricia Khedayán¹

1. La noción de dependencia laboral

A pesar de que la noción de dependencia ha sido considerada esencial para la determinación de la existencia de una relación laboral, no existe en la Ley de Contrato de Trabajo una definición de su concepto. La LCT incluye en su articulado los caracteres de la dependencia. Tal es así que el artículo 4 de la LCT determina que el trabajo es “toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración...”. Por su parte, el artículo 5 agrega que una empresa es una organización instrumental, de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección. Aún más, califica de empresario a aquel que dirige la empresa y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores.

De los mencionados artículos se desprende que la noción de dependencia incluye ese poder de dirección del empleador y la correlativa obediencia del trabajador sometándose a aquel, la cual se identifica con la dependencia jurídica, incluyendo también el poder sancionatorio. El momento en que fue sancionada la LCT hace que demuestre una preferencia por la noción de dependencia jurídica, conforme a un modelo de producción distinto al actual², donde la dependencia consiste en la prestación personal de tareas con sometimiento a órdenes, directivas e instrucciones impartidas en el marco de una organización ajena (se destaca la nota de ajenidad)³.

Existen otras dos facetas de la dependencia: la técnica y la económica. La primera consiste en la facultad de establecer los modos y los procedimientos de ejecutar las tareas. La segunda, reside en que el trabajador es ajeno a los frutos de su labor y a los riesgos de la actividad empresarial. El concepto de dependencia evolucionó independizándose de la subordinación jurídica, para hacer énfasis en la ajenidad, es decir, a la incorporación a una organización ajena que provee los medios de producción, adquiere los frutos y corre con los riesgos. En consecuencia, el poder de dirección podrá ejercerse con mayor o menor intensidad, ser más o menos patente, sin que ello impida la existencia de un vínculo laboral⁴.

¹ Profesora Titular del “Taller de Práctica Laboral” de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad de Palermo. Master en Derecho Empresario en la Universidad Austral. Eugeniakhedayan@hotmail.com.

² Cfr. FERDMAN, Beatriz E, “Las tres facetas de la dependencia”, Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Anuario 2012, Año 3, Número 3, ed. Rubinza Culzoni, página 150.

³ Ver KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, ed. Depalma, Buenos Aires, 1968, págs 35 y 36. Ver Justo López, Ley de Contrato de Trabajo comentada, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, T. 1, pág. 77.

⁴ Ver MACHADO, José Daniel, “El trabajoso deslinde del concepto de dependencia y sus vecinos”, en GARCÍA VIOR, Andrea (Coordinadora), Colección Temas de Derecho Laboral: "Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral", ed. Errepar, Buenos Aires, 1999, pág. 151.

En cuanto a los aspectos probatorios, el artículo 23 de la L.C.T. dispone que cuando se prueba la prestación de servicios a favor de otro se presume la relación de dependencia, siendo ésta una presunción legal, “iuris tantum”, que genera la inversión de la carga probatoria. En consecuencia, el presunto empleador tiene la carga de probar que esos servicios no tienen como causa un contrato de trabajo.

Además, la jurisprudencia argentina ha incorporado la técnica del haz de indicios⁵, mediante la cual para caracterizar una relación como laboral, debe comprobarse si existen indicios de un posible estado de subordinación. Para ello no se exige que se verifique la presencia de todos los indicios sino que basta con inferir de la unión de varios de ellos la existencia de un vínculo de subordinación.

2. El fallo comentado

En esta ocasión me referiré a un pronunciamiento⁶ donde se consideró hubo relación laboral entre los actores y la demandada, en tanto “*resultó demostrado que pusieron su capacidad de trabajo al servicio de una estructura ajena a ellos, a cambio de una retribución y bajo las directivas de sus superiores, sin que obste a ello el hecho de que facturaran sus servicios como honorarios, ya que la nota determinante de la relación fue la subordinación*”.

Aclara la Sala VII, que el hecho de que los actores sean profesionales, no impide la aplicación de la presunción del artículo 23 de la LCT. En tal sentido expresa: “*la circunstancia de que se trate de un profesional, no obsta a la aplicación de la presunción contenida en el art. 23 de la L.C.T. pues las mentadas y tradicionales profesiones liberales han sufrido sensibles modificaciones en su desenvolvimiento e inversión en el campo social, pudiendo afirmarse que la excepcionalidad que antes se*

⁵ Según la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo, entre esos indicios podrían figurar los siguientes: “a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”. En el Informe Supiot se enunciaban los siguientes haz de indicios: “1) el interesado se compromete a ejecutar personalmente el trabajo, 2) en la práctica realiza el trabajo él mismo. 3) su compromiso supone una disponibilidad para realizar tareas futuras, 4) la relación entre las partes tiene una cierta permanencia, 5) la relación de trabajo tiene una cierta exclusividad. 6) el interesado está sometido a órdenes o a un control de la otra parte en lo que se refiere al método, el lugar o el tiempo del trabajo, 7) los medios de trabajo son aportados por la otra parte, 8) los gastos profesionales están a cargo de la otra parte, 9) el trabajo es remunerado, 10) el trabajador está en una posición económica y social equivalente a la de un asalariado” (SUPIOT, Alain, Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, p. 49).

⁶ CNTrab, Sala VII, “OLEA MARCELO ADRIAN Y OTRO C/FUNDACIÓN SANIDAD NAVAL ARGENTINA S/DESPIDO”, 16/08/2019.

asignaba al desempeño como dependiente de personas con esa capacitación o habilitación, hoy ya es un fenómeno común, por lo que la sola circunstancia de que el actor sea un profesional no permite inferir, por esa sola condición, que no haya podido estar bajo las órdenes de la demandada".

En cambio, en el fallo se indica dicha presunción *“sólo puede ser desvirtuado cuando “por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven” se demostrase el carácter autónomo de la labor”*. Cabe recordar que puede definirse al **trabajador autónomo** como aquel no se incorpora a la organización de un tercero sino que él mismo organiza y asume los riesgos de su actividad. Por eso la jurisprudencia ha indicado que *“la asunción de riesgos por parte de quien presta un servicio es definitoria de una actividad por cuenta propia; y, por el contrario, la ajenidad en los riesgos de quien ejecuta una determinada tarea es una nota definitoria de una relación subordinada”*⁷.

Con anterioridad, al referirme al fallo “Rica”⁸, he comentado que la Corte ha delimitado los alcances del artículo 23 de la LCT y enunciado cuáles indicios consideró irrelevantes a fines de declarar que existe una relación laboral. La Corte adopta la postura que entiende por dependencia, no a la subordinación jurídica, sino a la ajenidad, es decir, a la incorporación a una organización ajena que provee los medios de producción, adquiere los frutos y corre con los riesgos⁹. La Corte actual parece revalorizar el contrato de servicios y se muestra estricta a la hora de admitir que se ha acreditado un vínculo laboral.

En este caso, la Sala VII consideró, a partir de los testimonios aportados por la parte actora, que existió dependencia laboral, sin importar el carácter de profesionales ni el hecho de que emitieran facturas, porque existió subordinación económica y debe prevalecer siempre la realidad del vínculo por encima de las formas, tal como lo exigen las normas que integran el orden público laboral.

⁷ Cfr. CNTrab, Sala II, “Zorzi, Sergio Luis c. Klystron Electronica SRL y otros s/despido”, 27/02/2013, LA LEY Online, AR/JUR/4515/2013.

⁸ Ver de mi autoría “La CSJN revaloriza el contrato de servicios y delimita los indicios de la dependencia laboral”, publicado en Diario Laboral Nro 158 – 03.05.2018.

⁹ Ver MACHADO, José Daniel, ob.cit., pág. 151.