



PEDIR FACTURA A PROFESIONALES NO LIBERA LAS OBLIGACIONES COMO EMPLEADOR

Hay pautas objetivas que usan los Jueces para detectar Relación de Dependencia

Aspectos sobre la relación laboral, la dirección técnica del trabajo y la asunción de la responsabilidad económica demuestran que un profesional es un empleado.

La jurisprudencia de los tribunales del Trabajo vienen condenando sistemáticamente a empresarios que contratan profesionales por medio de la entrega de una factura, intentando darle a la relación laboral la apariencia de una locación de servicios.

En tal sentido, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo manifestó en el fallo Perel, José Martín c/Microcomp SA s/despido, que "el contrato de trabajo prescinde de las formas frente a la evidencia incontrastable de los hechos, por lo que no tiene ninguna relevancia el silencio del dependiente durante la relación. Las profesiones liberales han sufrido sensibles modificaciones en su desenvolvimiento, pero la sola circunstancia de que el actor sea un profesional no permite inferir que no haya podido estar a órdenes de la demandada. La libertad que tiene el dependiente para realizar sus tareas conforme a su competencia no le quita la condición de subordinado, como tampoco demuestra el carácter de empresario el hecho de extender facturas por sus trabajos profesionales".

El laboralista Juan Larrouy comentó, al respecto, que "el contrato de trabajo implica que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios bajo la dependencia de otra persona, ya sea física o jurídica, durante un plazo determinado o indeterminado".

Siendo las normas laborales de orden público, las partes no pueden determinar a su libre arbitrio si una relación será de naturaleza laboral o no. El encuadre de esta relación dependerá pura y exclusivamente de cómo se desarrolle la misma.

Por ejemplo, indicó Larrouy, una relación instrumentada en el marco del contrato de locación de servicios con una persona física o un trabajador autónomo (figura no laboral en principio) carecerá de efectos si la relación que subyace es de naturaleza laboral.

En este sentido el artículo 14º de la Ley de Contrato de Trabajo establece que carecerá de validez y será nulo "todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley".

Larrouy explicó que existen parámetros usualmente utilizados por los jueces para analizar y determinar si existe o no un contrato de trabajo, en tanto la ley fija como única pauta la dependencia, la cual debe entenderse en tres sentidos distintos.

Uno es jurídico, y se apoya en que el trabajador se integra a la estructura empresarial con un criterio de subordinación y el patrón ejercita válidamente sus poderes de organización y dirección sobre el dependiente.

Otro es técnico, cuando el trabajador presta sus servicios inmerso en la organización productiva de la empresa. Esta provee los elementos y pautas para ejecutar los trabajos y establece las condiciones y requisitos con los que deberán prestarse.

El último es económico, ya que el trabajador no asume riesgo alguno de tal índole y tiene derecho a cobrar los mínimos legales cualquiera sea el resultado de su tarea. Su sueldo o remuneración constituye, por lo general, la fuente principal de ingresos.

Larrouy enumeró algunas pautas que ilustran la existencia de un contrato laboral, aún cuando se esté en presencia de figuras "no laborales".

Entre otras, indicó el lugar de trabajo dentro de las instalaciones o establecimiento de la empresa, y el caso de consultores que carecen de oficinas propias y fijan sus domicilios comerciales en los domicilios particulares. Este elemento es importante para establecer, aunque sea, una mínima organización empresarial autónoma.

Asimismo, el cumplimiento de horario preestablecido y control del mismo; la aplicación de sanciones; la sujeción a órdenes o instrucciones directas impartidas por representantes de la empresa (jefes, supervisores, etc.), y la actuación frente a terceros en nombre y representación de la empresa, sin que exista poder o mandato formal en tal sentido.

Otras pautas son que los costos propios de la prestación del servicio sean asumidos directamente por la empresa, que haya sujeción económica, que en general, se manifiesta a través de la correlatividad de las facturas e inexistencia de otros clientes.

También cuentan detalles como el uso de uniformes, tarjetas y distintivos de la empresa, y la asimilación con beneficios propios de los empleados en relación de dependencia, por ejemplo comedor en planta, vales para almuerzo, automóviles, celulares o servicios médicos.

El Cronista