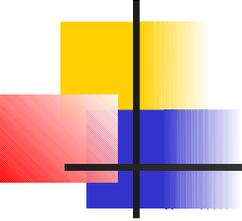
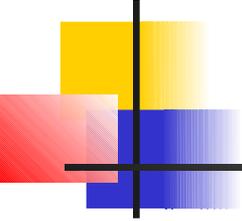


LA RELACIÓN DE TRABAJO



1. Relación de trabajo.

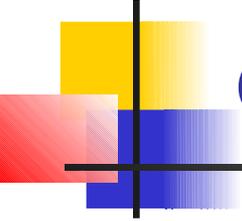
- Relación de trabajo - **De Ferrari.**
- Situación de hecho que hace referencia a la efectiva realización de trabajo subordinado, independientemente de la existencia de un contrato.
- “Hecho social del trabajo” - **Rafael Caldera** (Venezuela)
- “Contrato realidad” - **Mario de la Cueva** (Méjico)



2. Definición de contrato de trabajo.

- Existen múltiples definiciones.

Plá Rodríguez lo define como aquel por el cual una persona se obliga a prestar una actividad en provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirla.



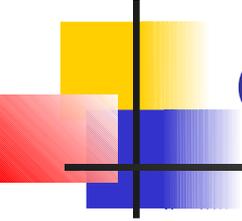
3. Caracteres de la relación de trabajo como contrato.

A) BILATERAL Y SINALAGMÁTICO

Impone obligaciones a ambas partes: el trabajador debe prestar el trabajo, el empleador pagar el salario.

B) ONEROSO

Ambas partes se benefician con la prestación del otro.



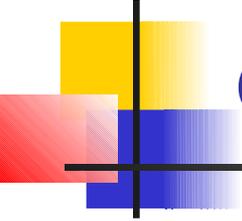
3. Caracteres de la relación de trabajo como contrato.

C) CONMUTATIVO.

Las prestaciones pueden mirarse como equivalentes.

D) PRINCIPAL.

Subsiste por si mismo sin necesidad de ninguna otra convención.



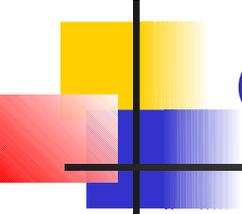
3. Caracteres de la relación de trabajo como contrato.

E) CONSENSUAL.

Se perfecciona por el simple acuerdo de las partes sin necesidad de forma o de solemnidad alguna.

F) DE TRACTO SUCESIVO.

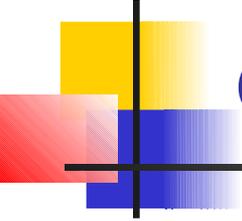
Sus efectos no se agotan en un solo acto sino que se prolongan en el tiempo.



3. Caracteres de la relación de trabajo como contrato.

F) DE TRACTO SUCESIVO.

- El tiempo es un elemento inherente a la formación del contrato.
- El contrato no queda inmovilizado sino que va sufriendo diversas transformaciones.
- La imposibilidad de darle efecto retroactivo a las decisiones en materia de resolución o de nulidad del contrato.



3. Caracteres de la relación de trabajo como contrato.

F) DE TRACTO SUCESIVO.

- El contrato es susceptible de suspenderse sin desaparecer.
- El contrato puede prolongarse y extenderse más allá del término previsto, sin que exista al respecto ningún límite máximo.

4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

A) ACTIVIDAD PERSONAL.

- Si no se compromete actividad humana no hay contrato de trabajo.
- No resulta posible que el contrato lo celebre una persona jurídica.
- Las obligaciones contractuales alcanzan a la persona del trabajador.



4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

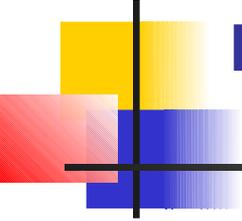
B) SUBORDINACIÓN.

Es el más típico elemento distintivo que sirve para identificar la relación de trabajo diferenciándola de otras figuras similares o parecidas.

4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

B.1) Subordinación técnica.

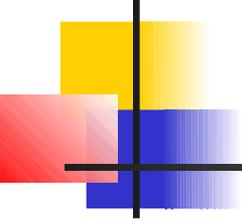
Supone la dirección efectiva de las tareas por el empleador que no sólo debe desempeñarlas sino que indica como deben cumplirse, controla su ejecución, lo corrige o ayuda en caso necesario, controla los resultados, etc.



4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

B.1) Subordinación técnica.

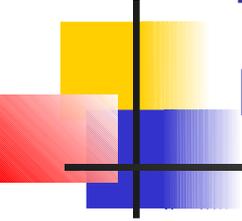
Esta concepción parte de la base de que el empleador está capacitado técnicamente para ejecutar las tareas que ha delegado en el empleado y que ha vigilado efectivamente la labor realizada.



4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

B.1) Subordinación técnica.

Sin embargo, en la medida en que las modalidades de prestación se fueron diversificando se fue advirtiendo que ni era indispensable que la tarea se cumpliera necesariamente en el local de la empresa ni posible que el empleador tuviera en todos los casos competencia técnica superior a la del trabajador.



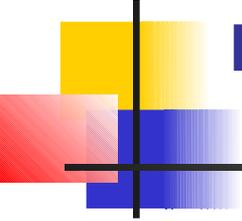
4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

B.2) Subordinación jurídica.

Implica la posibilidad para una de las partes (empleador) de imprimir cuando lo crea necesario una cierta dirección a la actividad de la otra (trabajador).

Ese poder de dirección deriva de la asunción del riesgo económico por parte del empleador.

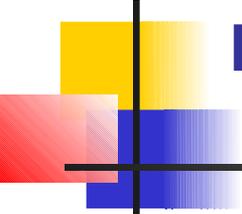
4. Elementos típicos de la relación de trabajo.



B.2) Subordinación jurídica.

Caracteres:

- Es la simple posibilidad de dirigir aunque no se la use.
- No es necesariamente ejercido en forma personal por el empleador.
- Las formas de manifestarse son múltiples.
- Es conciliable con la superioridad técnica del trabajador.



4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

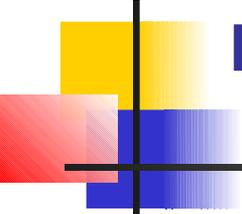
B.2) Subordinación económica.

Implica que el trabajador tiene en su trabajo la fuente única o principal de su subsistencia.

El que remunera el trabajo absorbe integral y regularmente la actividad del trabajador como tal

No sirve como un criterio diferencial ya que hay relaciones de trabajo que no suponen dependencia económica.

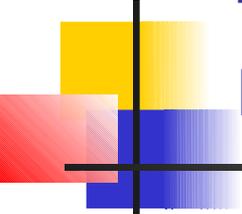
4. Elementos típicos de la relación de trabajo.



B.2) Subordinación social.

El trabajador se encuentra en una posición social inferior que la del empleador.

Esta condición no siempre tiene que estar presente y al igual que la subordinación económica tampoco sirve como elemento distintivo.

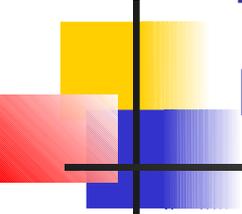


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación.

Pruebas directas sobre la existencia de los poderes de dirección, de contralor, de fiscalización y disciplinario del empleador.

Pruebas indirectas- cuando la atenuación de las directivas y los poderes funcionales del empleador puede justificarse por la especial naturaleza intelectual o de alta especialidad de las tareas desarrolladas.

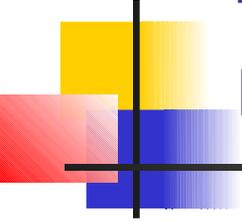


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación.

Recomendación 198 sobre la relación de trabajo OIT(2006)

La Recomendación aconseja considerar principalmente los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, dándosele preferencia sobre cualquier acuerdo contrario entre las partes.

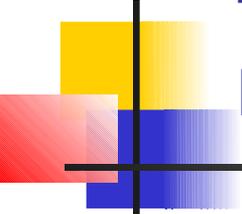


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación. Recomendación 198 sobre la relación de trabajo OIT(2006)

Indicios específicos de subordinación:

- El trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona.
- Implica la integración del trabajador en la organización de la empresa

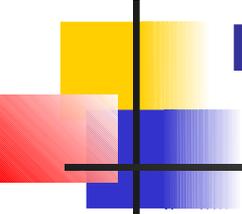


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación. Recomendación 198 sobre la relación de trabajo OIT(2006)

Indicios específicos de subordinación:

- El trabajo es efectuado principalmente en beneficio de otra persona.
- Debe ser ejecutado personalmente por el trabajador.
- Dentro de un horario determinado o en el lugar indicado.
- Tiene cierta continuidad o requiere disponibilidad del trabajador.

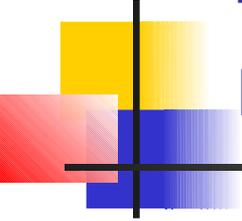


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación. Recomendación 198 sobre la relación de trabajo OIT(2006)

Indicios específicos de subordinación:

- Implica el suministro de herramientas por parte de la persona que requiere el trabajo.
- Se paga una remuneración periódica al trabajador.
- Dicha remuneración constituye la única o principal fuente de ingresos del trabajador.



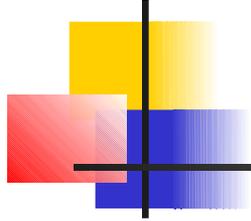
4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación. Recomendación 198 sobre la relación de trabajo OIT(2006)

Indicios específicos de subordinación:

- El salario incluye partidas en especie tales como la alimentación, vivienda, transporte u otros.
- Se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.
- No existen riesgos financieros para el trabajador.

4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

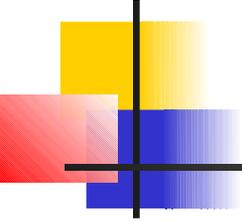


b.5) Prueba de la subordinación.

Indicios específicos de subordinación:

Otros de los indicadores que toma en cuenta la jurisprudencia son:

- Fijación de aumentos salariales según criterios de la actividad subordinada (convenios colectivos, Consejos de Salarios)
- El pago al actor de gastos de alojamiento o traslado.
- El control horario y el marcado de tarjeta.



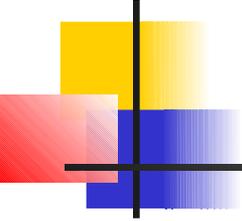
4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación.

Indicios específicos de subordinación:

Otros de los indicadores que toma en cuenta la jurisprudencia son:

- La exclusividad de la prestación para un único empleador.
- La expedición de facturas correlativas para una única empresa.
- El hecho de que la documentación del vínculo esté en la administración de la empresa.

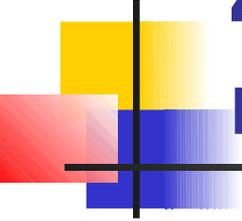


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación.

Indicadores que se han tomado en cuenta como indicios de trabajo independiente:

- La inexistencia de una contraprestación de tipo salarial.
- La percepción de montos variables por concepto de honorarios.
- La no reclamación durante un extenso período de beneficios laborales.

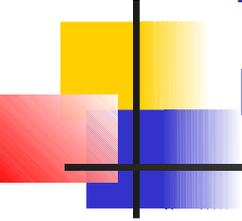


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación.

Indicadores que se han tomado en cuenta como indicios de trabajo independiente:

- La afiliación durante un largo tiempo como empresa independiente.
- El desempeño contemporáneo de otro trabajo.
- La facturación del Impuesto del Valor Agregado.

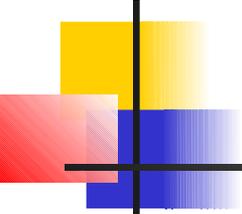


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación.

Indicadores que se han tomado en cuenta como indicios de trabajo independiente:

- La no inclusión de determinado tipo de tareas en un convenio colectivo que enumera tareas y categorías.
- La falta de órdenes o directivas para la realización de tareas.
- El no cumplimiento de horarios.

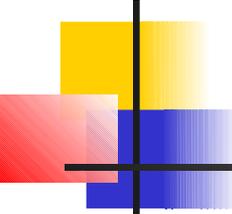


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

b.5) Prueba de la subordinación.

Indicadores que se han tomado en cuenta como indicios de trabajo independiente:

- Tener vehículo y hacerse cargo de los gastos del mismo.
- Compartir consumos con la empresa donde se presta el trabajo (ej. pagar a medias gastos de luz, agua y teléfono.)
- No entregar herramientas al trabajador.

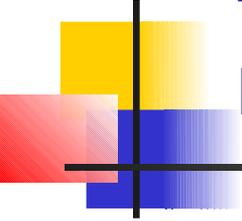


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

C) ONEROSIDAD.

El trabajador se desprende del fruto de su trabajo a cambio de salario.

Normalmente el trabajador vive de esa retribución a la que se le atribuye un carácter alimenticio y se le ampara con un sistema de múltiples protecciones.

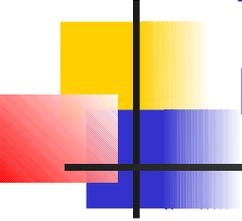


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

D) DURABILIDAD.

Se refiere a la voluntad del empleado y del empleador de vincularse uno con otro de manera durable.

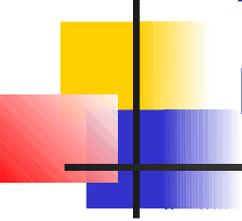
- Este elemento no es equivalente a perpetuidad.
- Interesa primordialmente es el ánimo o la intención con que se establece la vinculación más que la concreción posterior.



4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

D) DURABILIDAD.

- No se refiere al carácter de los servicios o prestaciones sino a la naturaleza del vínculo por el cual se cumplen.
- No existe un límite mínimo de duración.

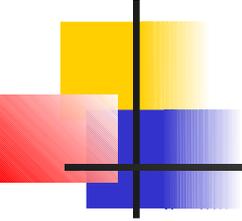


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

E) AJENIDAD.

Se trabaja para otro que hace suyos los frutos del trabajo en virtud de una contraprestación.

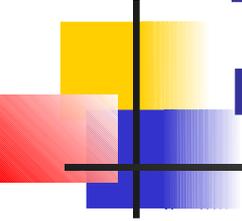
El trabajador carece de derecho sobre los frutos porque los ha preenajenado a los resultados de su trabajo



4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

E) AJENIDAD.

PLA siguiendo a DE FERRARI planteaba que la ajenidad no es una nota propia en atención a que lo más típico del contrato es que concede a una de las partes el poder de disponer de la actividad de otro la cual puede ejecutarse o no.

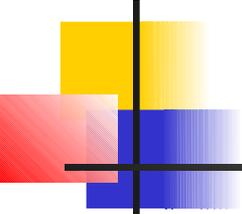


4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

F) ¿PROFESIONALIDAD?

Ejercicio habitual de una actividad determinada.

Condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida.



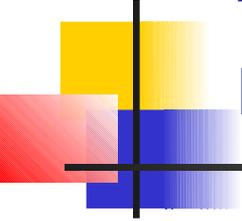
4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

G) ¿EXCLUSIVIDAD?

Es imposibilidad de contratar los servicios con más de un patrono simultáneamente.

No es un requisito necesario.

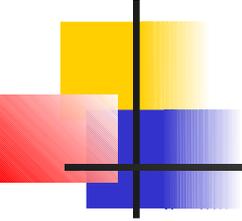
La imposibilidad de la coexistencia de dos contratos puede resultar del pacto expreso (ej. si se concierta dedicación total al empleo) o por la índole de la labor (no trabajar para un competidor)



4. Elementos típicos de la relación de trabajo.

H) ¿COLABORACIÓN?

La idea de colaboración está implícita en el concepto de subordinación.



BIBLIOGRAFÍA

**PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de
Derecho Laboral. Tomo II Volumen I**

**RASO, Juan (Dir.) - CASTELLO, Alejandro
(Coord.). Derecho del Trabajo Tomo I.
Capítulo XIV y XVII**