

NOTA A FALLO LAS ZONAS GRISES DE LA DEPENDENCIA LABORAL

Por Horacio Schick

El fallo que se comenta se refiere a dos aspectos relevantes. Uno de índole procesal referidos a la viabilidad de la acción meramente declarativa y en segundo termino se analizó la existencia de una relación de trabajo, dentro de las zonas fronterizas de la dependencia laboral.

I.- La primera cuestión que se analizó en el fallo que se comenta fue la de la viabilidad de la acción meramente declarativa formulada por la actora, que fuera admitida en la sentencia de primera instancia.

En el proceso judicial de conocimiento se puede pretender que la sentencia contenga dos objetos: la condena al cumplimiento de una prestación o la modificación de un estado jurídico, mediante una declaración constitutiva o simplemente una sentencia declarativa de certeza.

En cambio y como lo pone de relieve el vocal preopinante, Dr. Scotti la acción meramente declarativa tiene por único objeto la declaración de existencia o inexistencia de un derecho, para poner fin a una situación de incertidumbre en las relaciones jurídicas.

Esto implica, la existencia de una controversia actual o potencial sobre hechos concretos con proyecciones presentes y futuras, ya que la jurisdicción no es un organismo de consulta, ni resuelve casos abstractos sino que hace aplicación del Derecho en forma específica para resolver una situación litigiosa concret^a.

Debe existir un interés legítimo que justifique la declaración y quién promueva la acción no disponga de otro medio alternativo para poner fin al estado de incertidumbre y que tal estado le ocasione un perjuicio al actor.

El artículo 322 del C.P.C.C. establece claramente que el Juez de Primera Instancia debe en su primera providencia y de oficio declarar la admisibilidad de la vía procesal elegida. En el caso así fue resuelto por la Señora Juez de Primera Instancia, de modo que estaba vedado reabrir el debate acerca de la procedencia de la vía en la Alzada, sin embargo la procedencia de la acción fue analizada en esa instancia “a fin de dar una adecuada respuesta a los planteos articulados por la recurrente” según lo afirmó el Dr. Scotti en su voto.

En este sentido los Jueces de Cámara ratificaron la declararon la admisibilidad de esta acción que quedó delimitada a la determinación del tipo de relación jurídica existe entre la razón social demandante y las modelos que esta última representa.

II.- De tal modo el debate se centró en fijar si el vínculo era del tipo laboral dependiente como afirmaba la Afip o si por el contrario era ajeno a ese tipo de vínculo. El origen de la acción tuvo como antecedente una inspección de la Afip en la firma actora, que al

Falcón Enrique M. Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Anotado, comentado y concordado T. II, pag. 579

^aArazi Rolando y Rojas A. Jorge, Código Procesal Civil Comercial de la Nación, pag. 407

Fassi Santiago, Código Procesal civil y comercial Comentado, . T. II, pag. 12

presuponer una relación laboral subordinada entre ésta y las modelos que representaba, impuso una fuerte multa por no haberse efectuado los aportes por dichas empleadas a la Seguridad Social.

Esta resolución fue impugnada por la actora por la vía administrativa correspondiente, sin perjuicio de promover esta acción declarativa.

Los jueces señalaron que la esta última acción no interfería en el procedimiento administrativo, ya que en la acción meramente declarativa incoada no se cuestionaba el proceso administrativo derivado de la multa, sino tan sólo el tipo de vínculo jurídico existente entre las modelos y la actora, a los fines de hacer cesar un estado de incertidumbre.

III.- La Afip afirmó que la Agencia de Modelos mantenía una relación de dependencia con el plantel estable de modelos cuyos servicios eran contratados a terceros, que eran los clientes de la Agencia, a través de una relación de empresaria en la que no participaba la modelo, lo que sustentaba en los artículos 21,22,23 de la LCT.

Mientras que la actora sostuvo en su pretensión que su función se limitaba a representar comercialmente a las modelos, a través de un contrato de representación comercial, de manera similar a la que se practica con los actores profesionales o los jugadores de fútbol. Estamos frente a un caso más, de lo que la doctrina suele ubicar en las denominadas “zonas grises” de la dependencia por cuanto el modo de prestación puede ser objeto de figuras propias del derecho laboral como puede ser objeto de actividades civiles o comerciales.

Muchas veces no es fácil distinguir de la inclusión o exclusión de la dependencia laboral, lo que exige al intérprete un análisis circunstanciado en cada caso a efectos de constatar si se dan las notas tipificantes de los artículos 21 y 22 de la LCT en conjunción con las presunciones previstas por el artículo 23 del mismo plexo normativo.

Cabe recordar que uno de los principios liminares del derecho es el de “primacía de la realidad”, que determina que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y los documentos, se da preferencia a los hechos, careciendo de trascendencia las formas que se utilicen, como tampoco interesa verificar si el empleador ha tenido dolo.

Este principio se ve cabalmente reflejado en el artículo 14 de la LCT que prescribe que “será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación ilícita o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio”

IV.- Ahora bien, en relación al tipo de vínculo que unía a la actora con las modelos profesionales, los jueces de ambas instancias admitieron el argumento de esa parte de que su sociedad tiene como objeto la de representar modelos profesionales para conseguirles clientes que las contraten para modelaje o publicidad, excluyendo todo vínculo laboral.

Corresponde al juez mediante el examen de los hechos cuestionada una valoración de la prueba para desentrañar la verdadera figura jurídica que prevalece en una determinada situación-atendiendo al principio de primacía de la realidad-por encima de las opiniones o de la calificación que las partes le atribuyan a aquella, (CNAT, Sala VII Sentencia 36.228 del 8.07.02,”Aznarés Chiana Carlos Alberto c/Editorial Perfil y otro s/Despido”

Se estimó que el vínculo jurídico laboral se constituye entre las modelos y la agencia de publicidad o empresa que las contrata para la exhibición de su imagen. y le abona la remuneración o “cachet” por su trabajo en un desfile de modas o la campaña de que se trate.

Para ello se tuvo en cuenta antecedentes administrativos que determinaron que la firma se ocupa del negocio de “representaciones de modelos”, como el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) Nro. 314/99 que regula la actividad de modelado.

Debe advertirse que el citado C.C.T establece en su artículo 48 que cuando el trabajador “sea contratado a través de una organización dedicada a la realización de promociones publicidad desfiles de modas, eventos, etc. las normas del C.C.T. serán aplicables a esa organización... sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que legalmente le correspondería a la anunciante”.

De modo, que de acuerdo a esta disposición convencional, la actora pudo haber sido contemplado como empleadora, pero en el caso no lo fue, por cuanto no se acreditó que se dedique a realizar esas actividades delimitadas por el C.C.T., ni que la empresa ejerciera un poder de dirección sobre la actividad profesional de las modelos.

V.- El carácter de la acción instaurada que se limita a dar certeza a una situación concreta no cierra el debate que se puedan plantear en otras causas donde se encuentren los requisitos previstos en el artículo 48 de la CCT, y se reúnan las notas del contrato de trabajo del artículo delimitadas en los artículos 21 y 22 así como en el supuesto de interposición de personas y solidaridad del artículo 29 de la LCT.

Este último artículo en sus dos primeros párrafos determina que el tercero intermediario como quien utilice la prestación son solidariamente responsables por las obligaciones laborales así como que el artículo 10 de la ley 13,591 prohíbe el funcionamiento de las llamadas “agencias privadas de colocación”

En esta inteligencia cabe poner de relieve el dictamen emitido por el Fiscal General de la Cámara de Apelaciones del Trabajo donde se afirmó “que el pronunciamiento en el caso bajo análisis, no sería invocable frente a las personas físicas que actuaban en la órbita del demandante y que no fueron parte en las actuaciones”.

En otras palabras, lo decidido en esta causa no inhibe las acciones que podrían promover las modelos que se encuentran vinculadas con la hoy actora para reclamar el encuadre laboral de la relación, ya que las conclusiones de este fallo no les serían oponibles, por el principio liminar de defensa en juicio. En todo caso sería una prueba más de las que se deberían evaluar en esas eventuales causas judiciales.

En consecuencia no pueden obtenerse conclusiones o reglas generales de la sentencia que se analiza, por cuanto se limita a establecer que en el caso sometido a decisión que al no configurarse las notas de subordinación técnica jurídica o económica no existía un contrato de trabajo.

VI.- Más allá del caso comentado cabe alguna reflexión final acerca de la relación de dependencia en los tiempos actuales.

En primer termino que el Derecho del Trabajo, atento a su finalidad tuitiva debe tener respuestas eficaces frente a fenómenos que se han incrementado en los últimos años como son el recurso al “trabajo independiente”, a la subcontratación o a la externalización

de la mano de obra y a otras estrategias de huida del Derecho del trabajo, y a la búsqueda de una reducción de costos del factor humano.

En consecuencia en la interpretación de los requisitos de la existencia del contrato de trabajo exigen al intérprete una rigurosidad mayor atendiendo también que la elevación de nivel de calificación de los trabajadores con la consiguiente elevación de sus niveles de autonomía profesional son independientes de su subordinación contractual.

En segundo término el concepto clásico de subordinación caracterizada por las notas de subordinación jurídica técnica y económica ha sido superado por el Derecho de Trabajo moderno.

Prevalece por el contrario una concepción objetiva de la relación de dependencia. Debemos estudiar si existe una organización empresaria, es decir si existe una organización instrumental de medios personales materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. Demostrada la existencia de esa organización y probado que se han prestado servicios para ella en forma personal, relacionados con los fines mediatos o inmediatos que persigue la empresa, nos encontramos con un trabajador en relación de dependencia cualquiera sea el grado de participación que tenga en esos fines y cualquiera sea la denominación que se le asigne a esa gestiónⁿ

Las transformaciones de la práctica del poder en la relación de trabajo han derivado en tornar más difusas las notas que tipifican el trabajo subordinado. La tendencia de la jurisprudencia en los últimos años ha sido evitar que la autonomía de que gozan algunos trabajadores permita excluirlos del campo de aplicación del Derecho del Trabajo. Esta política jurisprudencial ha llevado a una evolución de la noción de subordinación. Esta ya no resulta únicamente de la sumisión a unas órdenes en la ejecución propiamente dicha del trabajo, sino también en la integración del trabajador en una organización colectiva del trabajo definida por y para otros. Desde el momento que el trabajador tiene cierta autonomía en la ejecución del contrato, para caracterizar su contrato hay que comprobar si existen otros indicios que revelen su posible subordinación.

Es la técnica llamada del **haz de indicios**, que se ha convertido en una característica común del Derecho del trabajo en los países europeos. Dicha técnica no consiste en verificar que todos los indicios se encuentran en la situación analizada, sino por el contrario, en inducir de la unión de varios de ellos la existencia de un vínculo de subordinación.

Los indicios que utiliza la jurisprudencia sueca son:

- el interesado se compromete a ejecutar personalmente el trabajo;
 - en la práctica realiza el trabajo él mismo;
 - su compromiso supone una disponibilidad para realizar tareas futuras;
 - la relación entre las partes tiene una cierta permanencia;
 - la relación de trabajo tiene una cierta exclusividad;
 - el interesado está sometido a órdenes o a un control de la otra parte en los que se refiere al método, el lugar o el tiempo del trabajo;
 - los medios de trabajo son apartados por la otra parte;
 - los gastos profesionales están a cargo de la otra parte;
- el trabajo es remuneradoⁱ

ⁿGarcía Martínez Roberto, La relación de dependencia DT,1996-B,pag. 2369

ⁱSupiot, Alain, Crítica del Derecho del Trabajo, pág. 133, 134, Editado por el Mterio de Trabajo y Asunto Sociales.

Colofón

En definitiva, más allá del resultado concreto del fallo analizado, sigue abierto el debate para verificar en las llamadas zonas grises la existencia de la dependencia laboral, cuando se encuentran reunidos los requisitos que tornan aplicable el derecho del trabajo, circunstancias que deben ser evaluado por el intérprete con criterios modernos, objetivos, que atiendan la mayor calificación de los trabajadores, las nuevas formas de producción y externalización de actividades productivas y de servicios, como las nuevas prácticas de simulación y huida del derecho del trabajo.

En consecuencia corresponde intentar, frente a todos los casos que nos presenta la heterogénea realidad de las relaciones de trabajo, una interpretación que mejor cumpla la esencia del Derecho del trabajo: es decir, el ideal de tutela a los más vulnerables y ser vehículo de la cohesión social.