



## Capítulo 1

# DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO, RELACIÓN DE TRABAJO Y LOCACIÓN DE SERVICIOS

## El trabajo humano

### Concepto

Cuando hablamos de trabajo estamos conceptualizando como tal exclusivamente al trabajo humano, diferenciándolo del trabajo realizado por los animales (pura fuerza sin raciocinio) o del realizado exclusivamente por la máquina (pura tecnología sin participación humana). Estos, si bien tienen importancia económica por su incidencia productiva y, por el valor agregado que puedan poseer, en el caso de las realizaciones tecnológicas, interesan a la ciencia económica, son ajenos al análisis dentro de la disciplina que nos proponemos abordar. También es ajeno a esta conceptualización el trabajo realizado en forma no voluntaria, ya sea porque implica una sanción accesoria a una condena penal o bien porque en determinados países o circunstancias subsisten regímenes forzosos o de esclavitud para la realización de tareas productivas que, aunque efectivizadas por seres humanos, no son ejercitadas con el libre albedrío que va a caracterizar, al menos prima facie, al trabajo humano regido por el Derecho del Trabajo.

En este sentido, la Ley 20.400 estableció:

No se podrá realizar ninguna operación con el objeto de conseguir para sí o de proporcionar para un tercero, mano de obra de personas que no ofrezcan voluntaria y espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en oficinas de los servicios nacional y provinciales de empleo o en organismos privados de colocación, autorizados por ley y sujetos a control de la autoridad competente.

Delineado el tipo de trabajo que interesa que sea considerado, debemos expresar que el trabajo humano surge de la actividad productiva y creadora del hombre, emanado de un acto de su propia voluntad, con el fin primero de procurar su realización como persona y, en última instancia, midiendo la importancia económica de su contribución a la generación de riqueza. En este sentido lo define el art. 4° la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (en adelante, LCT).

Retornando entonces al concepto de trabajo, diremos que sus elementos característicos son:

**a) Voluntariedad:** se considera que es voluntario en tanto y en cuanto emana de la decisión personal y libre de la persona humana de poner su fuerza laboral para la creación de productos, que luego serán direccionados en su propio beneficio (trabajo autónomo) o trasladados a quien detenta el poder económico de la tarea realizada (trabajo dependiente).

**b) Generación de bienes o riquezas:** es el objeto primordial de la actividad realizada. Está enmarcado en el contexto económico y será lo que permita establecer el valor de dicha producción y, consecuentemente, la medición directa o indirecta del trabajo. Permitirá que, por la vía legal, convencional o por la propia decisión de los contratantes, se establezca el equivalente monetario de tal tarea (sin entrar a considerar la suficiencia o insuficiencia de ese valor económico pautado, que, como tal, interesa en un país y en un contexto histórico determinados).

**c) Valor social:** está dado no solamente por la inserción de tales bienes producidos en la sociedad para su consumo, sino también por la realización personal del individuo que los materializa en su inserción comunitaria y en la valoración o autovalorización positiva que emerge de tal actividad productiva.

## Trabajador

### Concepto

El trabajador, conforme al art. 25 de la LCT, es la persona física que se obliga a prestar servicios en las condiciones previstas en los arts. 21 y 22 de dicha ley, cualesquiera sean las modalidades de la prestación. Se trata de una persona humana con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución. Por lo tanto, el derecho del trabajo no considera trabajador a los incapaces, a los autónomos ni a las entidades colectivas. El carácter de la prestación es personal, por lo cual no se puede delegar el cumplimiento de la actividad. El trabajador amparado por la LCT se caracteriza por vincularse con su empleador a través de una relación de tipo subordinada (que abarca los aspectos: económico, técnico y jurídico, aunque con sus diferentes matices), lo que lo distingue del trabajador autónomo y además se inserta en una organización ajena y percibe por sus labores una remuneración cuyo monto se encuentra determinado por la normativa que resulte aplicable (LCT, Convenio Colectivo de Trabajo, Estatuto, etc.) sin asumir riesgos.

## Capacidad

Dentro del término “capacidad” podemos distinguir los conceptos de capacidad de derecho y capacidad de ejercicio. La capacidad de derecho es la aptitud de la persona para adquirir y ejercer los derechos y contraer obligaciones (art. 22, CCC); es decir, la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas. En cambio, la de ejercicio es la capacidad para actuar (art. 23, CCC) –que, en derecho laboral, se refiere a la capacidad para ser contratado como trabajador– y se adquiere en forma plena a los 18 años de edad (art. 32, LCT, texto según Ley 26.390).

La capacidad de derecho no puede faltar en forma total en una persona, mientras que la de ejercicio se refiere concretamente al ejercicio de esos derechos y puede no darse en determinadas personas o en determinadas situaciones o momentos de la vida.

La capacidad para celebrar un contrato de trabajo en calidad de empleado parte del reconocimiento de tal facultad a partir de una edad determinada por motivos de política de empleo y de resguardo de valores propios de la persona del trabajador (física y psíquica).

Sobre este punto, la LCT establecía en su texto original como edad mínima los catorce (14) años de edad para celebrar contrato de trabajo por parte del trabajador, lo cual iba a contrapelo de los convenios internacionales en la materia, como por ejemplo el Convenio n° 138 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por la Ley 24.650) que hablaba de quince (15) años como edad mínima.

Con la reforma introducida por la Ley 26.390, el nuevo art. 32 de la LCT establece que las personas pueden celebrar contratos de trabajo desde los dieciocho (18) años y que los menores tienen capacidad para hacerlo desde los dieciséis (16) años, siempre que cuenten con autorización de sus padres, responsables o tutores. De esta manera, se eleva la edad mínima de los catorce (14) años, que preveía el texto original de la Ley 20.744, a los dieciséis (16) años.

A su vez, el nuevo texto de la norma presume que la vida independiente de los menores (mayores de 16 años) implica “consentimiento” de los padres para que laboren procurando su sustento y, por el contrario, los menores que dependan de sus padres adquieren capacidad a partir de los dieciocho (18) años y, si quieren celebrar contrato de trabajo antes de esa edad, deberán contar con la autorización expresa de aquellos.

Debe aclararse que la Ley 26.390 establece una prohibición del trabajo de menores “en todas sus formas”; es decir, con la reforma se protegen todas las relaciones de empleo, sean o no jurídicas dependientes, en que estén vinculados menores (por ejemplo, los menores socios de cooperativas de trabajo). Concretamente, la reforma trasciende la Ley de Contrato de Trabajo y los convenios colectivos de trabajo, al proteger y evitar el trabajo de los menores de dieciséis (16) años, respecto del personal comprendido en los estatutos de casas particulares y agrarios.

Por ello es conveniente que, con respecto al sujeto trabajador, realicemos una división entre aquellos que tienen capacidad plena, que son los mayores de dieciocho (18) años, y los que son absolutamente incapaces, franja en la que se encuentran los menores de dieciséis (16) años, con la sola salvedad de las

empresas de familia reguladas por el art. 189 bis, como se verá *infra*. Así, entonces, puede afirmarse que la capacidad plena laboral se adquiere a los 18 años, edad que, luego de la reforma del Código Civil, coincide con la plena capacidad civil. Esta plena capacidad significa que tienen la libre administración y disposición de los bienes adquiridos con el fruto de su trabajo.

En el otro extremo, a los empleadores les está absolutamente prohibido tomar trabajadores menores de 16 años. Estos menores, si bien tienen capacidad de derecho o jurídica, carecen por completo de capacidad para obrar. No obstante lo expuesto, la prohibición del art. 189 LCT tiene una sola excepción, obrante en el art. 189 bis LCT (empresa familiar), y consiste en permitir el trabajo de los menores entre 14 y 16 años de edad “en las empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con asistencia escolar”<sup>1</sup>. Se aclara que la empresa de la familia que pretenda acogerse a esta excepción “deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción”<sup>2</sup>. Es decir, se mantiene la excepción del “trabajo familiar”, pero se limita legalmente la jornada (3 horas diarias y 15 semanales); además, se requiere autorización administrativa para hacerla operativa.

El último párrafo del citado art. 189 bis establece otra clara limitación. Para el supuesto de que la empresa familiar, por medio de toda forma de descentralización productiva o a través de cualquier acto o vínculo, fuese subordinada económicamente o fuese contratista o proveedora de otra empresa, no podrá otorgarse la autorización administrativa para que el niño cuya edad va desde los 14 a los 16 años se desempeñe en el emprendimiento familiar. En este aspecto, la nueva ley sale al cruce de la posibilidad de que, a través de formas de interposición fraudulenta o de la tercerización de actividades, se contrate a niños cuya edad sea inferior a los 16 años.

La LCT dedica varios artículos al trabajo de menores (arts. 187 a 195, reformados también por la Ley 26.390), que prohíben el trabajo nocturno, el trabajo a domicilio, las tareas penosas, peligrosas o insalubres y limitan la jornada a 6 horas diarias y 36 semanales. La excepción es la jornada de los menores de más de 16 años que, con autorización administrativa, puede extenderse a 8 horas diarias y 48 semanales.

Sobre este tema, uno de los aspectos más destacables de la nueva normativa radica en la sustitución del art. 195 de la LCT (art. 13 de la Ley 26.390). Concretamente, se deja de lado el considerar culposa la conducta del empleador si cualquiera de las personas trabajadoras comprendidas en el Título VIII de la LCT sufriera un accidente o una enfermedad vinculados con el desempeño laboral y su causa fuera alguna de las tareas prohibidas respecto del niño o las labores se hubieran desenvuelto en condiciones que configurasen infracción a sus requisitos. En esos casos, la conducta del empleador se considerará “dolosa” y, por ende, su proceder adquirirá la condición de delito en los términos del art. 1072 del Código Civil. La posibilidad de generar prueba en contrario se limita al supuesto de que el accidente o enfermedad deriven de hallarse el niño trabajador afectado en un sitio en el cual fuese prohibida o ilícita su presencia, y la permanencia en ese sitio no fuese conocida por el empleador.

---

1 LCT, art. 189 bis.

2 LCT, art. 189 bis.

En cuanto a su capacidad procesal, los menores están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato de trabajo y para hacerse representar por mandatarios con la intervención promiscua del Ministerio Público a partir de los dieciséis (16) años (nuevo art. 33, LCT). Sin embargo, debe aclararse que ahora, luego de la reforma, la representación promiscua del Ministerio Público no es obligatoria, lo que no quita que cada juez, por razones de orden público, decida darle intervención. La capacidad procesal es la relativa al ejercicio de derechos provenientes del contrato de trabajo celebrado por el menor y no refiere a cuando el menor es titular de un crédito laboral que surge de la muerte de algún causahabiente (art. 248 LCT); en este caso, debe ser representado por el progenitor superviviente o por un tutor.

Por último, el nuevo art. 33 LCT establece que en los procedimientos donde intervengan menores se deberán respetar las garantías del art. 27 de la Ley 26.061, la cual prevé:

Los Organismos del Estado deberán garantizar a las niñas, niños y adolescentes en cualquier procedimiento judicial o administrativo que los afecte, además de todos aquellos derechos contemplados en la Constitución Nacional, la Convención de los Derechos del Niño, en los tratados internacionales ratificados por la Nación Argentina y en las leyes que en su consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías: a) A ser oído ante la autoridad competente cada vez que así lo solicite la niña, niño, o adolescente; b) A que su opinión sea tomada primordialmente en cuenta al momento de arribar a una decisión que lo afecte; c) A ser asistido por un letrado preferentemente especializado en niñez y adolescencia desde el inicio del procedimiento judicial o administrativo que lo incluya. En caso de carecer de recursos económicos el Estado deberá asignarle de oficio un letrado que lo patrocine; d) A participar activamente en todo el procedimiento; e) A recurrir ante el superior frente a cualquier decisión que lo afecte.<sup>3</sup>

Son incapaces los dementes declarados judicialmente, los inhabilitados judicialmente por embriaguez habitual, uso de estupefacientes, disminución mental o prodigalidad, aunque los inhabilitados –en principio– pueden celebrar contrato de trabajo porque pueden otorgar actos de administración sin conformidad del curador. Si bien el fallido –como quedara dicho *supra*–, en principio no puede contratar como empleador, sí puede ser trabajador porque la quiebra le impide administrar su patrimonio comprendido en la masa, pero no el ejercicio de los derechos inherentes a su persona.

Los contratos de trabajo pueden ser celebrados por argentinos o extranjeros sin limitación. Los extranjeros ilegales y los residentes temporarios que no estén habilitados por la autoridad migratoria para desarrollar actividades remuneradas encuadran en el concepto de contrato de trabajo de objeto prohibido (como vimos), lo cual significa que es nulo, pero dicha nulidad es inoponible al trabajador, que conserva sus derechos (art. 40, LCT).

<sup>3</sup> Ley 26.061, art. 27.

## Empresa

El empleador es considerado por el art. 26 de la LCT como la persona física o conjunto de ellas (sociedad de hecho o irregular) o la persona jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Se trata de una persona humana o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente y cuenta, además, con facultad disciplinaria y de control. El alcance del concepto es amplio: puede ser empleador tanto una persona humana como una persona jurídica, también pueden serlo las entidades sin fines de lucro (por ejemplo, organizaciones culturales, una asociación irregular en formación, una sociedad de hecho o un conjunto de personas humanas).

Pueden ser empleadoras las personas humanas, con excepción de los incapaces de hecho y de derecho.

### Concepto

El artículo 5° de la LCT define a la empresa como “la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”<sup>4</sup>. Los medios materiales son los instrumentos de producción; los inmateriales, los conocimientos y la tecnología en general. Si bien es un instrumento para satisfacer necesidades humanas, en realidad no es un ente jurídico ni un sujeto de la relación laboral, ya que esta se establece entre personas físicas o jurídicas.

El empresario “es quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a estos en la gestión y dirección de la empresa”.

Por su parte, el artículo 6° de la LCT define al establecimiento como “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones. El lugar donde se produce. Es una parte de la empresa que depende de ella”<sup>5</sup>.

### Capacidad

Como adelantamos, no existen normas específicas en materia laboral respecto de la capacidad requerida para contratar trabajadores en relación de dependencia, por lo cual rigen los principios generales que contiene la ley civil.

A los fines didácticos podemos mencionar que, si el empleador es una persona física, tiene plena capacidad de ejercicio cuando:

---

<sup>4</sup> LCT, art. 5°.

<sup>5</sup> LCT, art. 6°.

- es mayor de edad: la capacidad plena se adquiere a los 18 años;
- es menor de edad, pero está emancipado.

Al contrario, no tienen capacidad para ejercer el comercio y, obviamente, no pueden ser empleadores: a) los incapaces, que incluye a los menores no emancipados; b) los interdictos; c) los dementes declarados en juicio; d) los inhabilitados judicialmente por embriaguez habitual o uso de estupefacientes; e) los fallidos.

La incapacidad del fallido para ser empleador sobreviene una vez acontecido el desapoderamiento de sus bienes, luego de la declaración de quiebra, y respecto únicamente de la administración y disposición de ellos.

Asimismo, la declaración de quiebra lo inhabilita para ejercer actos de comercio por sí o por interpósita persona, para ser administrador, gerente, síndico, liquidador o fundador de sociedades, asociaciones mutuales y fundaciones mientras dure la inhabilitación (LCQ).

En estos casos, la doctrina entiende que el contrato de trabajo es nulo e inoponible a la masa de acreedores.

En cambio, el concursado preventivamente no tiene problemas en realizar contrataciones, en la medida en que conserva la libre administración de sus bienes (más allá de la supervisión genérica del síndico designado en el proceso concursal).

## **Diferencia del derecho del trabajo con el derecho civil**

Antiguamente las relaciones laborales, como contratos individuales entre dos personas con capacidad jurídica plena, se regían por el Código Civil, encuadradas como locación de servicios, y, aun hoy, el derecho laboral se vincula estrechamente con el derecho civil en relación a los institutos de capacidad de las personas, formación de los contratos y en lo que hace al derecho comercial en lo referente a concursos y quiebras.

Sin embargo, en la actualidad las diferencias más notorias que se observan entre el derecho del trabajo y el derecho civil y comercial son las siguientes:

El derecho común es un derecho individualista y patrimonialista y parte de la base de la igualdad de las partes, para lo cual rige el principio de la autonomía de la voluntad con algunas salvedades; en cambio, el derecho del trabajo es humanista y colectivista, protege al trabajador y vela por la dignificación del trabajo humano y su bienestar, parte de la premisa de que el trabajador es el más débil de la relación y limita el principio de la autonomía de la voluntad.

El art. 1252 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCyC), en cuanto a calificación del contrato, expresa que si hay duda sobre la calificación del contrato,

se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega. Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral.

El nuevo CCyC impacta en el derecho del trabajo e incide en la interpretación de varios artículos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para algunos/as autores/as, el nuevo CCyC equipara las normas del orden público laboral con las normas de orden público del derecho civil y comercial. Ello es así en la inteligencia de que el orden de prelación de las normas, establecido en los arts. 963 y 1709, pone en pie de igualdad las normas laborales con las civiles y comerciales, con lo cual quedaría seriamente conculcado el orden público laboral tal cual rigió históricamente en nuestra disciplina. Desde esta perspectiva, el orden público laboral aparecería debilitado en relación a las normas indisponibles del derecho civil y comercial, que apunta a proteger valores jurídicos diferentes a los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, aun cuando puedan interpretarse como regresivas algunas normas respecto de la protección del trabajador, el art. 963 del CCyC se refiere a los contratos civiles y comerciales, no así a los contratos laborales, que están regidos por una ley especial, nuestra LCT, y demás leyes que regulan específicamente la materia. Además, las normas protectoras y los principios del derecho del trabajo siguen vigentes, el CCyC tiene el mismo rango en el orden de prelación que la LCT y, en definitiva, servirá de filtro para la aplicación del CCyC.

Es importante destacar que la aplicación por parte de los jueces laborales del derecho civil tiene carácter supletorio, está sujeta a que resulte compatible con el derecho del trabajo que es el derecho especial.

Para lograr equiparar la relación laboral, la ley impone a las partes, con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime la autonomía de la voluntad (art. 1197, CC de Vélez Sarsfield, arts. 958, 959, 962 y 2651, CC y CN), sino que se limita hasta donde resulte necesario para cumplimentar sus fines. Esto significa que el empleador puede contratar a un trabajador libremente: impone los requisitos que estime necesarios para cubrir el puesto de trabajo y contrata a la persona que, según su parecer, los cumplimenta. Pero el orden público laboral implica que en la relación laboral el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas en la LCT o, en su caso, el convenio colectivo aplicable: el empresario puede pactar con el dependiente condiciones más favorables para el trabajador, pero no más perjudiciales. Por lo tanto, no se limita la libertad de contratación, sino que, una vez concretada la relación, sus condiciones deben subordinarse a las normas ineludibles que constituyen el orden público laboral.

Estas normas son inmodificables por las partes en sentido negativo: se produce una limitación de la autonomía de la voluntad y se establece un mínimo de garantía social con carácter necesario e imperativo (Grisolía, 2016: 7-10).

## Relación de trabajo

La LCT, en el Título II, Capítulo I, hace una distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo; es sumamente importante poder distinguirlos para saber si el vínculo con la persona contratada se encuadra dentro del ámbito laboral o en el ámbito civil, según lo visto en el título anterior de este mismo capítulo.

Art. 21, LCT, contrato de trabajo:

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Art. 22, LCT, relación de trabajo:

*Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.*

El art. 22 LCT menciona una situación de hecho que manifiesta una relación de dependencia, donde se puede observar que, sin perjuicio del contrato de trabajo (que es un acuerdo de voluntades materializado en un acto jurídico), la relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas. Esta distinción se entiende en la definición de contrato de trabajo, donde la persona se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, sin distinguir la forma en que se prestan las tareas. En cambio, en la relación de trabajo, la persona realiza actos, ejecuta obras o presta servicios efectivamente.

Con la finalidad de evitar que el empleador utilice los servicios del trabajador y luego desconozca un vínculo laboral fundado en la inexistencia de un contrato de trabajo, la ley considera que quien trabaja en relación de dependencia es porque celebró con anterioridad un acuerdo tácito válido, ya que la celebración de un contrato de trabajo es informal (tema que se desarrollará en la siguiente unidad).

Por lo tanto, puede existir contrato de trabajo sin relación de trabajo, cuando, por ejemplo, un empleador contrata a un trabajador acordando de palabra que va a comenzar “el lunes próximo a las 9 h” u otra fecha futura. Aquí tenemos un acuerdo para trabajar que todavía no llegó a ejecutarse.

Por otro lado, puede existir una relación de trabajo sin un contrato de trabajo. Para comprender esta frase, se analiza el Art. 23, LCT, presunción de la existencia del contrato de trabajo:

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Esta es una presunción iuris tantum, o sea que admite prueba en contrario. Quien pretenda lo contrario tiene que probarlo. Es decir, recae en el empleador probar que esa relación de trabajo no es un contrato de trabajo.

El incumplimiento del contrato antes de iniciar la efectiva prestación de los servicios está previsto en el artículo 24 LCT, que remite a la acción de daños y perjuicios del derecho civil y establece una indemnización mínima de un mes de la remuneración convenida.

## Relación de dependencia y trabajo autónomo

Una relación de trabajo puede estar encuadrada dentro del derecho administrativo si se trata de un trabajador que desempeña sus funciones en un organismo público; dentro del derecho del trabajo (Ley 20.744) si el trabajador se encuentra en relación de dependencia en el ámbito privado o bien dentro del derecho civil si la persona que trabaja es autónoma bajo un contrato de locación de servicios.

El trabajo que regula la LCT es solo para trabajadores en relación de dependencia, no constituye todo el trabajo humano, no alcanza al trabajo benévolo, al familiar ni al autónomo. Este último no incluye la nota de dependencia. El autónomo trabaja por su cuenta y riesgo. Es un trabajador independiente, trabaja solo o para su propia organización.

El trabajador en relación de dependencia protegido por la LCT es aquel que pone su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, bajo la subordinación de su empleador, y no asume riesgos económicos. En cambio, el trabajador autónomo toma los riesgos del negocio y no se somete a subordinación.

Hay trabajos en los que es confuso identificar si la persona se encuentra en relación de dependencia o como autónoma. Para poder identificarlo, sabemos que la relación de dependencia se caracteriza por la subordinación, la cual tiene tres notas características:

- Técnica: el trabajador somete su trabajo a las órdenes de su empleador. Recibe instrucciones de la forma en que debe realizar sus tareas. Esta nota resulta más clara en los trabajadores menos calificados y no suele darse en los casos en que el trabajador realice tareas profesionales con conocimiento especializado o técnico: al empleador se le dificulta poder decirle cómo debe realizar esa tarea ya que la persona experimentada es el trabajador.
- Económica: el trabajador pone su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, no comparte los beneficios ni tampoco los quebrantos de la empresa, es ajeno a los riesgos de la actividad. El trabajador depende exclusivamente del ingreso de la relación de trabajo para sobrevivir, pero se puede presentar un conflicto como motivo determinante para definir una relación de trabajo bajo la Ley 20.744, ya que hay profesionales que, siendo realmente independientes, trabajan un 80 % o un 100 % del tiempo para un determinado cliente, con lo que su economía depende de la relación con ese cliente en particular.
- Jurídica: es la principal característica para poder configurar la relación de dependencia. Se refiere a

la facultad sancionatoria que tiene el empleador sobre el trabajador. En los casos donde el trabajador es autónomo, esta nota no se presenta (por ejemplo, la situación de un contador independiente: no podría ser suspendido o amonestado por algún error o imprudencia que haya cometido, ya que no está bajo la dependencia del sujeto que contrata sus servicios). El trabajador está sometido a la autoridad del empleador, bajo la facultad de organización, dirección, control y poder disciplinario que este tiene.

Por ejemplo, en el Fallo RICA C/ HOSPITAL ALEMÁN S/ DESPIDO. CSJN (2018), la locación de servicios es una figura civil válida, no siempre encubre fraudulentamente una relación laboral. La CSJN revocó un fallo de la Cámara del Trabajo que había declarado la inconstitucionalidad de esa figura (el trabajador no es una mercancía, goza de protección bajo el art. 14 bis CN). El fallo trata de un médico cirujano, monotributista, que no emitía facturas correlativas y los importes facturados diferían mes a mes. El hecho de que el médico concurría todos los días al lugar de trabajo, que era su principal fuente de ingreso, en donde le daban los horarios de las cirugías, no era suficiente para encuadrar en una relación de dependencia laboral.

Como conclusión, se puede decir que el hecho de que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, mediante el pago de una remuneración, no implica necesariamente la existencia de un contrato de trabajo. Lo importante es determinar si actúa bajo “la dependencia” de otra.

<b>Trabajo humano</b>	Art. 4, LCT: lícito, voluntario, pago de una remuneración.
<b>Sujetos del contrato de trabajo</b>	<p>Trabajador: art. 25, LCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona física exclusivamente.</li> <li>• Dependiente.</li> <li>• Capacidad.</li> </ul> <p>Empleador: art. 26, LCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona física o conjunto de ellas. Persona jurídica.</li> <li>• Artículos relacionados: 5° y 6°, LCT.</li> <li>• Capacidad.</li> </ul>
<b>Derecho civil</b>	Derecho civil.
<b>Derecho del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de partes.</li> <li>• Autonomía de la voluntad.</li> <li>• Aplicación de carácter supletorio.</li> </ul> <p>Derecho del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hiposuficiencia del trabajador.</li> <li>• Limita el principio de la autonomía de la voluntad.</li> <li>• Establece condiciones mínimas de garantía social.</li> </ul>
<b>Relación de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto: art 22, LCT. Prestación efectiva de las tareas.</li> </ul>
<b>Relación dependencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajenidad en los riesgos.</li> </ul>
<b>Trabajo autónomo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subordinación: técnica, jurídica y económica.</li> </ul>