

Teorías que explican la subordinación

Ruth Adriana Ruiz Alarcón

TEORÍAS QUE EXPLICAN LA SUBORDINACIÓN

AUTOR: Ruth Adriana Ruiz Alarcón
DIRECCIÓN: rruiz2@unab.edu.co
FECHA DE RECEPCIÓN: Mayo de 2009

RESUMEN: Estudio de la subordinación a partir de las diversas teorías que explican la subordinación como elemento diferenciador del contrato de trabajo frente a otras formas no laborales de contratación.

PALABRAS CLAVES: Contrato de trabajo, subordinación jurídica, dependencia técnica, económica y jurídica

ABSTRACT: Study of the subordination from the diverse theories that explain the subordination as differentiating element of the contract of work in front of other non labor forms of hiring.

KEY WORDS: Contract of work, legal subordination, technical dependency, economic and legal

Teorías que explican la subordinación

Ruth Adriana Ruiz Alarcón¹

La subordinación ha constituido a lo largo del desarrollo del Derecho Laboral, el elemento distintivo alrededor del cual ha girado la tutela del trabajo humano, en el sistema de protección clásico del Derecho del Trabajo.

El empleador con ocasión de la existencia de un contrato de trabajo ejerce sobre el trabajador, la potestad de dirección y reglamentación para hacer efectiva la relación laboral. La subordinación es una constante posibilidad, de ejecutar la labor estipulada en el contrato de trabajo, por quien se encuentra sometido a acatar las órdenes del empleador y de sus representantes.

A raíz de la implementación de nuevos modelos económicos, han operado cambios en la formas de trabajo del hombre, los cuales han permitido el incremento de relaciones de trabajo no sustentadas formalmente en la subordinación.

Es por tanto que pretendemos estudiar la subordinación a partir de las diversas teorías que explican la subordinación como elemento distintivo del contrato de trabajo frente a otras formas de contratación no laborales.

Las teorías que explican la subordinación, parten de la dependencia técnica, la dependencia económica y la dependencia jurídica.

La dependencia técnica, predica la subordinación, como la obligación del trabajador de someterse a instrucciones sobre la forma de realizar el trabajo.

La dependencia económica, se halla presente en la relación de trabajo subordinado, en la medida en que el servicio prestado por el trabajador tiene como fin el obtener una remuneración por parte del empleador, sin que ello comporte una subordinación jurídica específica, como concepto jurídico.

La dependencia jurídica consiste en la potestad jurídica que tiene el empleador, para dar órdenes e instrucciones en cualquier momento, y en la obligación correlativa del trabajador para acatar su cumplimiento.

¹ Candidato a Doctor en Derecho, Universidad Alcalá de Henares, España. Docente Facultad de Derecho UNAB

Al respecto, el doctrinante argentino KROTOSCHIN, al hablar del concepto de dependencia ha planteado lo siguiente:

“Se ha aceptado en principio, universalmente, como criterio decisivo de la calidad del trabajador, dista sin embargo de ser específico. Muy al contrario es discutido el carácter específico que debe tener esta dependencia. Uno de los puntos cardinales consiste en saber si la dependencia del trabajador ha de ser jurídica (también personal, jerárquica) o económica (social), o simplemente técnica. Puede descartarse este último aspecto, por ser de menor resonancia, y porque la llamada dependencia técnica es muy relativa, según la categoría del trabajador”²

La dependencia jurídica y la dependencia económica, como tales, no son conceptos excluyentes. Al contrario tales se reúnen en la persona calificada como trabajador dependiente. Sólo en algunos eventos prevalece una sobre otra. Pero deben y siempre se dan ambas.

Es necesario precisar, que las anteriores teorías han tenido aceptación para la concepción jus-laboralista, de una parte la dependencia jurídica como jurídico-personal en contraste con la dependencia que puede nacer de una simple relación del derecho de obligaciones y por otra parte, identificando la dependencia económica con el trabajo por cuenta ajena.

En este sentido KROTOSCHIN señala que:

“el concepto de la dependencia jurídico- personal contiene un elemento jurídico y un elemento de hecho. El elemento jurídico consiste en que el patrono debe tener, principalmente, el derecho exclusivo de dirigir el trabajo y dar órdenes al trabajador con el consiguiente deber de cumplir. Pero se trata nada más que de un principio. En la práctica el derecho de dirección que incumbe al patrono sufre innumerables variantes según el cargo que desempeñe el trabajador, la índole de su trabajo, el grado de su preparación, carácter de la empresa etc.”³

De otro lado la dependencia jurídica debe distinguirse de la dependencia técnica, porque aquella comprende la posibilidad de dar órdenes, con la correlativa obligación del trabajador de acatarlas, por ende el empleador esta en condiciones de sustituir su voluntad a la del trabajador.

Al respecto KROTOSCHIN manifiesta que: *“lo decisivo es en todos los casos, la verdadera situación creada, no el nombre que las partes hayan dado a la relación jurídica establecida entre ellas, y la posición que la persona calificada o calificable de trabajador ocupe realmente en la estructura de la empresa de otro”*.⁴

2 KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Volumen I. Buenos Aires, Editorial Roque Depalma, 1955, pág. 103.

3 Ídem, KROTOSCHIN Ernesto, pág. 104.

4 Ibíd..

Comparando la legislación española, consultamos a doctrinantes españoles como BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, quienes al referirse a la dependencia, la definen como aquella que *“otorga a favor del empresario las siguientes manifestaciones: el poder de disposición patrimonial, el poder de ordenación del trabajo, el poder reglamentario y el poder disciplinario. Y a cargo: el deber de asistencia y su responsabilidad por los actos de los trabajadores”*.⁵, se colige entonces, que el estado de dependencia que caracteriza la relación individual de trabajo se denomina subordinación jurídica específica, diferente de las otras clases de subordinación que están presentes en otras modalidades contractuales de naturaleza civil o comercial y que no constituyen su nota distintiva frente al trabajo como objeto del derecho laboral.

Desde el punto de vista jurídico-laboral, tanto doctrinantes españoles como colombianos, conciben el trabajo como el desarrollo de energía que un hombre emplea en beneficio de otro, quien impone sus órdenes e instrucciones a efecto de llevar a cabo la labor encomendada, es decir que la labor es realizada bajo dependencia o subordinación. De allí que se infiera, que la subordinación consiste en la facultad que tiene el beneficiario de la labor de dirigir en cualquier momento, tiempo o cantidad de trabajo, a quien presta el servicio, mientras dure la relación de trabajo, aunque en algunos eventos, ésta no se haga ostensible.

Para el doctrinante colombiano JULIO RODRÍGUEZ, la subordinación, se traduce *“en la facultad del patrono para establecer el tiempo, modo, lugar y forma del trabajo, para que haya subordinación basta pues, con que exista no solo la posibilidad de dar órdenes sino el derecho de hacerlo y sustituir su voluntad cuando el patrono lo considere necesario”*.⁶

Es importante resaltar, que en todos los contratos se dan obligaciones correlativas entre las partes, que deben ser cumplidas por éstas indefectiblemente. Estas obligaciones se confunden con la subordinación genérica común, esto es, la que nace del cumplimiento de ellas, sin que por ello comporte la existencia del contrato de trabajo.

No se puede negar que la subordinación esta presente tanto en los contratos de trabajo como en los demás contratos de carácter civil o comercial, toda vez que entre los dos extremos de la relación de trabajo existen obligaciones a las cuales están sujetos, pero estas no son las que caracterizan y tipifican el trabajo dependiente o por cuenta ajena.

La subordinación en la legislación laboral colombiana constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, que admite que el empleador haga uso del poder de dirección, disciplina, autoridad y reglamentación cuando sea necesaria durante la relación de trabajo.

5 BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA. Manual del Derecho al Trabajo. Volumen I. 5 Edición, Madrid. Editorial Marcial Pons, 1964. pág. 29.

6 RODRÍGUEZ, ORTEGA Julio, El Contrato de Trabajo, Editorial Leyer Ltda. Santa Fe de Bogotá. 2000, pág. 52.

El artículo 23 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo se define la subordinación como: *“La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato”*. A partir de esta noción surgen las siguientes características a saber:

- La subordinación debe ser continua o permanente, con permanencia igual a la duración del contrato. Por ende aquellas situaciones de naturaleza transitoria u ocasional, que por su esencia rechazan la noción de continuidad, no son consideradas como elemento del contrato de trabajo, aun cuando en ellas quien se encarga de hacer una labor reciba determinadas órdenes.
- El “deber de obediencia” del trabajador se circunscribe exclusivamente al ámbito de las obligaciones propias del contrato de trabajo. Más allá de éstas el empleador no tiene facultad alguna de mando y el trabajador no está obligado a obedecer.
- Como noción jurídica que es, se trata más de una posibilidad que de una realidad. Esto significa que la subordinación radica fundamentalmente en el hecho de que el empleador pueda en cualquier momento, durante la vigencia del contrato, impartir órdenes o dar instrucciones o imponer reglamentos internos y que cuando ello ocurre, el trabajador debe cumplirlas. Sin embargo, si por la naturaleza del servicio que se presta, o por voluntad del empleador o por pericia del trabajador, tales órdenes no se dan de manera permanente o no existe reglamento de trabajo, no por ello la relación jurídica desaparece, ni las normas laborales dejan de protegerla.

Respecto de este punto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha del 21 de febrero de 1984, ha señalado lo siguiente:

“El grado de subordinación varía según la naturaleza de la labor que desempeñe el trabajador, así por ejemplo en el desempeño de labores técnicas o científicas el grado de subordinación es casi imperceptible, y los mismo puede decirse de los trabajadores calificados. En cambio en los que no lo son la subordinación es más acentuada, más ostensible y directa; más aún existen algunos trabajadores como los que prestan su servicio en su propio domicilio, en donde la subordinación casi desaparece, y sin embargo, nuestro estatuto laboral lo considera vinculados por contrato de trabajo, según lo preceptuado en el artículo en el artículo 89 del C. S. T. El mismo fenómeno opera con los llamados altos empleados, o sea aquellos que representan al patrono y lo obligan frente a sus trabajadores, como los que ejercen funciones de dirección y administración, quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono”.

Por ende, la interpretación que la jurisprudencia ha dado al artículo 23 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, sobre la subordinación del trabajador al empleador, como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo debe ser entendida como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar sus funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. Se destaca dentro del elemento subordinación, no solamente el poder de dirección, que condiciona la actividad laboral del trabajador, sino el poder disciplinario que el empleador ejerce sobre éste para asegurar un comportamiento y una disciplina acordes con los propósitos de la organización empresarial y el respeto por la dignidad y los derechos de aquél.

La Ley, la Doctrina y la Jurisprudencia colombiana, admiten la noción subordinación eminentemente jurídica, derivada de la facultad general que las normas laborales otorgan al empleador para dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales debe someterse el trabajador. Es ostensible que dentro de esta noción caben todas las órdenes posibles y el ejercicio del poder disciplinario propio del contrato de trabajo; pero tanto aquellas que se refieren al modo y a la forma de hacer el trabajo, se resuelven en la realización de obligaciones pertinentes al mismo, especificadas por la misma ley.

La subordinación jurídica es una facultad que detenta el empleador que permite exigirle al trabajador, el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos, sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. En referencia a esta apreciación la Corte Constitucional de Colombia en sentencia C-299/99 M. P. Carlos Gaviria Díaz, ha señalado lo siguiente:

“El código Sustantivo del trabajo, al consagrar en el artículo 23 los elementos esenciales del contrato de trabajo, estatuye la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto del empleador en las actividades contratadas, facultad que lo autoriza para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento e imponerle reglamentos, sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. Es decir, que corresponde al empleador impartir órdenes, dirigir a los empleados, imponer los reglamentos y disponer respecto de las relaciones internas de la empresa, con el propósito de conseguir que ella marche de acuerdo a los fines y objetivos para los cuales se creó; el trabajador debe acatar lo ordenado, y someterse a las reglas y cumplirlas, lo cual no afecta por sí solo sus derechos ni su dignidad. Sin embargo la subordinación no se puede extender hasta el punto de afectar los derechos y prerrogativas que son esenciales a la persona humana para mantener su dignidad.”

Se debe precisar, que en el desarrollo de la subordinación propia de toda relación laboral, es deber de los trabajadores acatar las órdenes e instrucciones que le

impartan sus superiores jerárquicos dentro del marco obligacional del contrato, por ser el empleador quien en principio asume los riesgos, sin embargo, este postulado debe acomodarse al sentido común, al conjunto de tales obligaciones y especialmente al deber de colaboración que le incumbe a las partes en todo vínculo jurídico. Por tanto, el deber de obediencia no es absoluto o ilimitado, por lo que es errado entender como subordinación del trabajador, como obediencia debida, que le imponga al prestador del servicio, la obligación de acatar de manera ciega o automática, con una abstención irracional, toda orden de cualquier superior jerárquico, como si se tratara de ente robotizado; pues la ley concibe al trabajador en toda su dignidad ontológica, como sujeto capaz de discernir y de razonar. De tal suerte que al empleado le asiste el derecho de rehusar las órdenes que lo induzcan a cometer actos ilícitos o de naturaleza irregular, que de manera conciente y evidente pongan en peligro su integridad moral ó física, o que manifiestamente puedan ocasionar daños al empresario, pues en tales casos en rigor, frente a la ley no se configura un desobedecimiento, sino el ejercicio de un derecho, pero ante todo del cabal cumplimiento de sus deberes legales de colaboración y lealtad.

“El deber de lealtad o de obediencia, como expresión de una dependencia jurídico-personal, no exige que el trabajador éste siempre y en todo de acuerdo con sus superiores. Estos se pueden equivocar, como humanos que son, y es deber del inferior llamar la atención en tales casos. La dignidad del trabajador le impide alquilar su conciencia y renunciar a su personalidad propia, mientras que de otra parte el sentido finalista que justifica la autoridad patronal, para que no sea despótico, incluyendo lógicamente la autoridad patronal, debe tener en cuenta el bien común, del grupo humano de que se trate, que puede ser en determinados casos, el interés de la empresa como comunidad de trabajo”.⁷

Ajuicio de la Corte Constitucional colombiana, la subordinación laboral que gobierna el contrato de trabajo, esta sometida a las siguientes reglas:

“Los poderes del empleador para exigir la subordinación del trabajador, tienen como límite obligado el respeto por la dignidad del trabajador y por sus derechos fundamentales. Estos por consiguiente, constituyen esferas de protección que no pueden verse afectados en forma alguna por la acción de aquél, porque los empleadores se encuentran sometidos a la Constitución sumisión que no solo se origina y fundamenta en la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le impone como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Igualmente dichos poderes se encuentran limitados por las normas contenidas en los convenios y tratados internacionales

⁷ Sentencia del 7 de junio de 1995. C.S.J. Sala laboral, M. P. José Roberto Herrera Vergara.

*relativos a los derechos humanos en materia laboral, de conformidad con la Constitución, que prevalecen en el orden interno e integran, el bloque de constitucionalidad. En las circunstancias anotadas es evidente que los referidos poderes no son absolutos y tienen como límites la Constitución, los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, los cuales no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.*⁸

De otra parte el Tribunal Supremo Español ha entendido la subordinación como “*la sujeción, sometimiento directo o su control, órdenes e instrucciones sobre la forma de desarrollar la actividad y en el presente caso, se ha demostrado la total ausencia de esta dependencia, lo que obliga, a calificar la relación entre las partes como ajena al ámbito del derecho del trabajo*”⁹. E incluso ha mantenido el criterio de ser la dependencia “*el elemento vertebral más decisivo en la relación laboral (TS14-5-90, RJ 4314; 9-2-90, RJ 886)*”¹⁰

Sin embargo la dependencia “*no se entiende como una subordinación rigurosa del trabajador al empresario, sino que para apreciarla basta simplemente que aquél se encuentre en el círculo organicista, rector y disciplinario de la empresa por cuya cuenta trabaja (TS 22-10-83, RJ 5153; 11-11-83, RJ 5589; 23-9-85, RJ 5140). Supone la realización de la actividad profesional dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario (TS 16-2-90, RJ 1099) de modo que el empleador puede permanentemente moralizar el contenido de la prestación exigible al trabajador*”¹¹. A contrario sensu no puede hablarse de relaciones laborales cuando se dispone de organización propia y se comporta como empresario laboral.

Conforme al la sentencia del TSJ. Cataluña 5-12-03, AS 43/04 “*son factores que reflejan la existencia de una relación de dependencia:*

- *El encuadramiento o inserción dentro del esquema jerárquico de la empresa, debiendo el trabajador cumplir las órdenes, mandatos y directrices que se le impongan;*
- *La subordinación a la persona o personas que tengan facultades de mando;*
- *El sometimiento a un horario y a las normas disciplinarias correspondientes;*
- *La monitorización a la que sujeta a ciertos trabajadores al amparo del uso de nuevas tecnologías;*
- *El seguimiento del rendimiento;*
- *El control de tiempos;*
- *La presentación de parte de trabajo;*
- *La realización de informes regulares que den cuenta del trabajo.*

8 Corte Constitucional. sentencia C-386 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell

9 Tribunal Supremo Jurisdicción Social (Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social) sentencia de 20-6-1995, ponente: Sebastián Moralo Gallego.

10 Memento Práctica. Francis Lefebvre. Social. Ediciones Francis Lefebvre S.A. pág. 206. Madrid. 2005.

11 *Ibid.*

Lo dicho por el Tribunal permite establecer el carácter esencial de la subordinación del que presta el servicio a favor de la persona que lo retribuye, siendo necesario para que concurra, que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista, rector y disciplinario del empleador, de modo que si no existe tal sujeción el contrato es meramente civil.

De igual manera afirmar, que los tribunales en la actualidad no contemplan una subordinación absoluta sino *“la integración en el círculo rector y disciplinario del empresario (STS 27-5-92 RJ 1992, 3678; STS 10-7-2000 RJ 2000, 8326)”*¹²

En este sentido, es necesario apuntarle al hecho de que el contenido de la dependencia variará de acuerdo a la actividad que se desempeñe y en consecuencia ella se graduará

“atendiendo a factores como la cualificación del trabajador y el lugar o la clase de trabajo realizado. En el caso por ejemplo de profesiones liberales, no cabe exigir la dependencia técnica, entendida como el sometimiento del trabajador a órdenes sobre el modo de ejecución del trabajo. En estas actividades la dependencia se desprende de la amplitud del tiempo efectivo ocupado por cuenta de otro, esto es, de la permanencia, habitualidad, y práctica exclusividad en la dedicación”.¹³

“La jurisprudencia unificadora ha declarado que constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras y el ulterior control del trabajo encomendado, la penalización del retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo, así como la exigencia de amplia disponibilidad horaria con respecto a la empresa contratante (STS 22-4-1996 RJ 1996, 3334; STS 29-12-1999 RJ 2000, 1427)”.¹⁴

De esta situación debe inferirse que hay un patrón y que este asume cierta superioridad jerárquica dentro de la organización de la empresa, aun teniendo en cuenta las tareas o capacidades específicas del trabajador. Por otro lado, *“esa jerarquía o facultad de disposición, que ejerce con respecto a la actividad del trabajador, debe ser consecuencia directa del contrato, o de la relación de trabajo, es decir, debe ser concedida al patrono en virtud de esta relación. Admitir semejante jerarquía y fundarla jurídicamente es, en la esfera del derecho privado, una particularidad exclusiva de la relación laboral, inherente a esta esencialmente”*.¹⁵

En el marco de dicha comprensión, la subordinación debe entenderse como una limitación a la autonomía del trabajador que proviene de la potestad del patrono para

12 ARANZADI Thomson, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Segunda Edición, Navarra 2005, pág. 299.

13 *Ibíd.*

14 *Ibíd.*

15 KROTOSCHIN Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Volumen I. Buenos Aires, Editorial Roque Depalma, 1955, pág 104.

dirigir la actividad en orden del objetivo del trabajo al beneficio de quien contrata, lo cual permite afirmar, que el trabajador esta sometido a la voluntad del patrono con fundamento en una sumisión funcional.

La subordinación como rasgo característico del contrato de trabajo, determina que se configure la relación contractual de carácter laboral, en la medida que precisa para uno de los extremos de la relación contractual, un derecho y respecto del otro una obligación, es decir quien manda y quien obedece.

BIBLIOGRAFIA

ARANZADI Thomson, "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, segunda Edición, Navarra 2005.

BAYON CHACON G. y PEREZ BOTIJA E., Manual del Derecho al Trabajo. Volumen I. 5 Edición, Madrid. Editorial Marcial Pons, 1964.

GONZALEZ CHARRY Guillermo, Derecho Laboral Colombiano, Volumen I. Ediciones Doctrina y Ley, Santa Fé de Bogotá. D.C. Colombia, 1998

_____, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editorial Leyer, Santa Fé de Bogotá, D.C. Colombia, 1995.

KROTOSCHIN Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Volumen I. Buenos Aires, Editorial Roque Depalma, 1955.

RODRÍGUEZ, ORTEGA Julio, "El Contrato de Trabajo", Editorial Leyer Ltda., Santa Fe de Bogotá, 2000.

Memento Práctica Ediciones Francis Lefebvre S.A, Madrid, 2005.

Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, Sentencia de fecha del 16 de diciembre de 1959.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de fecha del 14 de junio de 1973.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de fecha del 21 de septiembre de 1982.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de fecha del 21 de febrero de 1984.

Tribunal Supremo Jurisdicción Social (Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social), sentencia de 20-6-1995. Ponente, Sebastián Moralo Gallego.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de fecha del 7 de julio de 1995.

Corte Constitucional en sentencia C-299 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional en sentencia C-386 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Corte de Casación de Italia, sentencia N° 9.606, de 1.10.1997.