



## DERECHO LABORAL EN CANADÁ

### Empleado versus Trabajador independiente: Consecuencias de una calificación errónea

En Canadá, Québec la distinción entre un empleado y un trabajador independiente encuentra su importancia en la aplicación de leyes fiscales y de distintas leyes protectoras de empleados (*Ley de Normas Laborales*, *Ley de Accidentes Industriales y Enfermedades Ocupacionales (CSST por sus siglas en inglés)*, *Ley de Seguro de Empleo*, etc.). La calificación errónea del empleado puede derivar en serias consecuencias no solamente para ese trabajador sino también para el empleador. Asimismo, recientemente hemos observado que las autoridades fiscales parecen tener un mayor interés en este aspecto, ¡todo en el nombre de las finanzas públicas! Parece ser que el gobierno prefiere percibir en forma periódica importes deducidos en origen por el empleador.

Las diversas instancias administrativas y gubernamentales, inclusive las autoridades fiscales, la Comisión de Normas Laborales, el C.S.S.T. y la Comisión de Seguro de Empleo de Canadá, pueden revisar la condición del trabajador en forma *retroactiva*; por eso es importante calificar debidamente la relación laboral desde el comienzo. Asimismo, el empleado por sí mismo podría solicitar que se lo considerara empleado, si de este modo obtuviera un beneficio. Esos beneficios son numerosos: pagos de indemnización por despido, pago de seguro de empleo, indemnizaciones por daños derivados de accidentes relacionados con el trabajo, etc.

No es suficiente que el contrato declare el carácter independiente del trabajador para que se lo considere de ese modo. Por consiguiente, es fundamental que el empleador evalúe la naturaleza de hecho de la relación laboral. A través de los años, los tribunales desarrollaron múltiples criterios que distinguen al empleado del trabajador independiente. Estos criterios se pueden clasificar en cuatro (4) categorías generales: 1) control efectivo; 2) realidad económica; 3) integración, y 4) actitud de las partes respecto de su relación.

### Control

Se considera a un trabajador como un empleado cuando trabaja bajo el control efectivo, de hecho de su empleador. Las preguntas siguientes son de utilidad a los efectos de evaluar el grado de control ejercido por el empleador sobre el trabajador:

1. ¿Quién está a cargo de planificar el trabajo a realizar?;
2. ¿Quién establecer el monto y frecuencia de la remuneración?;
3. ¿Quién establece los métodos y los procedimientos utilizados para llevar a cabo el trabajo?;
4. ¿Quién asigna y supervisa las tareas?;
5. ¿El trabajador puede ser sustituido por una persona de su elección cuando lo desea?;
6. ¿Quién establece las horas durante las cuales se debe realizar el trabajo?;
7. ¿Quién establece las fechas de entrega?

Si la respuesta a la mayoría de esas preguntas es "el empleador", eso indica que ese empleador ostenta el control efectivo sobre las actividades del trabajador. En ese caso, existen posibilidades de que el trabajador pueda ser considerado un empleado.

## Realidad económica

En una relación empleador/empleado, el empleador por lo general asume los riesgos de pérdida pecuniaria, proporciona todos los equipamientos y las herramientas utilizadas por el empleado, y obtiene todas las ganancias generadas por el trabajo realizado. Las preguntas que siguen a continuación son útiles para definir mejor la relación entre el empleador y el trabajador:

1. ¿Quién tiene la propiedad de las herramientas y los equipamientos necesarios para que el trabajador realice su tarea?;
2. ¿Quién paga los costos de mantenimiento generados por esas herramientas y equipamiento?;
3. ¿Quién asume los costos derivados de deudas impagas y los riesgos derivados de pérdidas pecuniarias relativas a la explotación de la empresa?;
4. ¿Quién asume los gastos generados por la ejecución de las tareas del trabajador? ;
5. ¿Quién se beneficia con las ganancias generadas por la empresa?

## Integración

Si el análisis de las condiciones de trabajo a tenor de los dos criterios anteriores no fue de utilidad para establecer claramente la naturaleza de la relación laboral, el criterio de integración debería resolver la cuestión.

La noción de integración se analiza desde el punto de vista del trabajador, no del empleador. En otras palabras, la cuestión consiste en saber si el trabajador integra las actividades del empleador dentro de las propias o si integra sus propias actividades a las del empleador. Dado que la distinción es bastante sutil, las preguntas que se indican a continuación son útiles para el análisis:

1. ¿El trabajo realizado es necesario para la buen funcionamiento de la empresa del empleador?;
2. ¿El trabajador cuenta con otras fuentes de ingresos que le brinden libertad financiera respecto de la empresa del empleador?

El trabajador que integra las actividades de su empleador con sus propias actividades es autónomo de la empresa del empleador. En consecuencia, la relación se considera comercial más que laboral.

## Actitud de las partes frente a su relación

Este último criterio toma en cuenta la conducta material de las partes. El contrato en su totalidad, la conducta de ambos, el trabajador y el empleador al momento de la renovación o finalización del contrato, así como todas las comunicaciones escritas entre las partes, se analizan para establecer la naturaleza real de la relación. La simple mención en el sentido de que el trabajador es autónomo no es suficiente; la relación real entre el empleador y el trabajador deben reflejar en los hechos esta autonomía. Por consiguiente, para las autoridades fiscales, la naturaleza de la relación laboral es una cuestión de hecho, más que de definición textual realizada por las partes.

## Conclusión

Para finalizar, debemos recordar que las distintas autoridades gubernamentales y administrativas (Ministerios de Ingresos, la Comisión de Normas laborales, C.S.S.T, y la Comisión de Seguro de Empleo de Canadá a nivel federal y provincial) no están obligadas por la definición dada por las partes a la condición del trabajador. Esas agencias determinarán la relación laboral de acuerdo con el contexto real, a través de los cuatro criterios antes mencionados.

Asimismo, inclusive en el caso de que el trabajador aceptara o quisiera tener el carácter de trabajador autónomo, y que de este modo obtuviera algunas ventajas impositivas, nada le impide cambiar de opinión. El mismo puede solicitar un cambio de calificación de su relación laboral y exigir la aplicación retroactiva de los distintos esquemas de protección del empleado dispuestos por ley.

Cuando el deseo de las partes es establecer una relación empleado-trabajador autónomo, deben hacer disposiciones en tal sentido. La relación se debe construir sobre bases sólidas y las partes deben asegurar que se cumple con los cuatro criterios. Asimismo, es fundamental concluir un contrato que regule su relación de una manera precisa. En pocas palabras, el contenido del contrato debería convencer en forma indubitable al lector en el sentido de que el trabajador es autónomo a tenor de los cuatro criterios. Para lograr este objetivo, es prudente, si no más bien fundamental, contratar los servicios de un profesional.

La **Crónica Jurídica** es una atención del **Dr. Alain P. Lecours**. La traducción al español la realizó **Alejandra Hozikian** abogada y traductora pública de inglés miembro del Colegio de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires; y del Colegio de Traductores Públicos de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. La Crónica Jurídica es distribuida gratuitamente, vía correo electrónico, a los clientes y socios de negocio del estudio Lecours, Hébert Abogados inc. El presente documento tiene por finalidad informar y puede no reflejar las más recientes modificaciones jurídicas. Los clientes y lectores no deben actuar o abstenerse de hacerlo sobre la base de las informaciones contenidas en la presente crónica sin haber solicitado previamente el consejo jurídico de un profesional.

---

*Dr. Alain P. Lecours*  
LECOURS, HÉBERT ABOGADOS INC.  
354, rue Notre-Dame Ouest  
Bureau 100  
Montréal, QC, Canada H2Y 1T9  
Téléphone : (514) 344-8784  
Télécopieur: (514) 344-9790  
[Lecours@LecoursHebert.com](mailto:Lecours@LecoursHebert.com)

---

En nuestro [sitio Web](#), Ud. Encontrará una conexión a nuestra Crónica Jurídica mensual. Si Ud. tiene algún comentario con relación a los temas tratados, no dude en comunicarse con nosotros:

[lecours@LecoursHebert.com](mailto:lecours@LecoursHebert.com)

---