# La contratación fuera de planilla



**César Puntriano Rosas**
Abogado laboralista

Para que una relación civil de carácter autónomo, como la de asesoría, consultoría o cualquier otra actividad no laboral, sea considerada como una de trabajo -y por ende, se obligue al contratante a incorporar al contratado en su planilla- deben presentarse tres elementos esenciales ya reconocidos por la jurisprudencia y los pronunciamientos de la autoridad administrativa de trabajo. Me refiero a la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, siendo este último el diferenciador, pues una actividad autónoma se presta de manera personal y es retribuida. La subordinación es ese vínculo de sujeción al empleador que tiene como contrapartida al poder de dirección de este y que le permite organizar las labores, modificarlas y sancionar al personal. En esta línea, la Corte Suprema, mediante Casación Laboral 18554-2015-Huánuco, ha fijado que si bien el empleador puede impartir instrucciones, dicha facultad no es absoluta. Son manifestaciones del poder de dirección, por ejemplo, la determinación del horario de trabajo, cambio de algunas funciones, etcétera. En una reciente casación emitida por la Corte Suprema (N° 14989-2019-La Libertad) el Tribunal ha señalado que para determinar la existencia de una relación laboral es necesario acreditar los ya indicados elementos de una relación laboral. Agrega que si una persona pretende que se declare su relación como laboral, no bastará con acreditar la ejecución de sus servicios, sino fundamentalmente la subordinación. En el caso concreto, quien interpuso la demanda era un chofer que trasladaba al personal de la empresa demandada, empleando para ello su propio vehículo, siendo responsable del combustible para su operación y no habiéndose demostrado, según se indica en la sentencia, que existiese algún indicio que evidenciara la subordinación hacia la empresa. Para la Corte Suprema, entonces, no basta con demostrar la prestación personal de servicios a favor de un tercero para que un juez considere que existe una relación laboral entre ambos, sino que deberá demostrarse que el demandante se encontraba subordinado a la empresa demandada. Y son indicios de subordinación, la sujeción a un horario, recibir indicaciones, ser objeto de fiscalización o de sanciones. No perdamos también de vista que la Sunafil inspecciona a aquellas empresas que en su planilla electrónica han declarado contar con personas fuera de planillas. En esos casos, indaga sobre las actividades que desempeñan dichos trabajadores y ordena, si detecta subordinación, que sean incorporados en planillas de la empresa inspeccionada. Desde luego, es fundamental que el inspector pruebe la subordinación en el expediente, pues lo contrario generará un vicio en el procedimiento administrativo que acarreará su nulidad. Otro frente que puede generarse para las compañías es el fiscal. La Sunat, que recauda la contribución a EsSalud, puede observar aquellas prestaciones de servicios supuestamente independientes, pero laborales en los hechos, con miras a cobrar la contribución señalada. Lo recomendable entonces es no contratar fuera de planilla a quienes desarrollen labores de carácter subordinado, pues ello acarrearía riesgos legales a las compañías.