

EXPERIENCIA URUGUAYA DE EMPRESAS UNIPERSONALES

Américo PLÁ RODRÍGUEZ

SUMARIO: I. *Motivación del tema.* II. *Surgimiento del problema.*
III. *Disposiciones normativas.* IV. *Jurisprudencia.* V. *Conclusiones.*

He sido invitado a participar en un volumen de homenaje a Néstor de Buen Lozano. Y gustosamente he querido intervenir no sólo porque lo merece ampliamente por el valor de su obra científica y el esfuerzo que ha realizado en apoyo de la unión y coordinación de los laboristas iberoamericanos sino porque seguramente será la ocasión de contribuir a examinar la evolución reciente y futura de nuestra disciplina.

Hemos elegido como tema la experiencia uruguaya de las empresas unipersonales.

I. MOTIVACIÓN DEL TEMA

Tres motivos me han llevado a esa selección. El primero es la propia importancia del tema porque constituye uno de los dos principales caminos que los enemigos del derecho del trabajo han recurrido con mayor insistencia y con mayor éxito en el ataque al mismo. Alguna vez hemos dicho que los dos caminos para la reducción del número de beneficiarios del derecho del trabajo han sido el desarrollo del trabajo informal y el crecimiento de las empresas unipersonales.¹ En esa ocasión señalábamos que mientras el Estado combatía el trabajo informal —sin éxito pero con auténtica volun-

¹ Plá Rodríguez, Américo, “La actual coyuntura del derecho laboral del pensamiento juslaboralista”, *Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, Montevideo, 1997, p. 382.

tad de lucha— no pasaba lo mismo con la expresión de las empresas unipersonales, las cuales en lugar de ser perseguidas eran favorecidas y estimuladas, lo cual daba a esa tendencia una gravedad realmente inusitada.

El segundo es que en el último libro que le conocemos al ilustre homenajeado,² uno de los capítulos más interesante y esclarecedor se titula ¿Flexibilización o fraude? Y en él se dice: “Hoy el empresario defiende sus figuras mágicas: empresas de mano de obra, *outsourcing*, regreso a los servicios profesionales y a los contratos de comisión mercantil, temporalidad dominante y despidos baratos”.

Y pocas líneas después agrega:

El *outsourcing* forma misteriosa de denominar a la subrogación de ciertos servicios (en traducción literal, proveedores externos) deriva de la corriente dominante en el mundo industrial que limita a las empresas principales, por reglas generales dueñas de marcas, a una especie de montaje final del producto (típico en la industria automotriz) que se arma con insumos que provienen de una infinidad de empresas proveedoras nacionales o extranjeras. La vieja concepción de la empresa con miles de trabajadores que hacían todo, hoy ha pasado a la historia.

En el orden normal, es frecuente que las tareas de limpieza, mantenimiento, servicios de cómputo, contabilidad, servicios jurídicos, transporte, etc. se subcontratan con empresas independientes. Sin embargo no es difícil que esos servicios se presten por empresas especializadas que forman parte del mismo grupo. De esa manera se pretende limitar las relaciones laborales y el alcance de los compromisos de un contrato colectivo de trabajo incómodo.

Creemos que el análisis del tema con un título más claro del punto de vista idiomático sirve para poner en evidencia cómo este es el camino que linda con el fraude y conduce al achicamiento del derecho del trabajo.

El tercero es que el Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Montevideo) ha hecho una declaración al final del año 2000 —recurso muy poco usual al que sólo se ha usado en casos excepcionales— y en este caso con términos particularmente severos.

En ese documento, entre otros párrafos, se dice lo siguiente:

² Buen, Néstor de, *La decadencia del derecho del trabajo*, México 2001, p. 77.

La relación que se establece entre una persona que trabaja y la empresa por cuenta de la que presta servicios, es siempre una relación de trabajo que debe ser regida por la legislación laboral, toda vez que el prestador de servicios actúa bajo la subordinación o dependencia del dador de trabajo, a cambio de una remuneración, cualquier sea su fecha.

Hasta hace un cierto tiempo, no existía ninguna confusión a ese respecto, pero en los últimos decenios se difundieron prácticas profesionales que procurando eludir la legislación social, introdujeron el anómalo concepto de empresa unipersonal (entendiendo por tal una situación en que hay prestación autónoma del trabajo), lo cual en el mundo de las relaciones de trabajo ha producido efectos extremadamente negativos.

Y no solamente el trabajador, disfrazado como empresa unipersonal, y desempeñándose generalmente en el mismo o similar puesto de trabajo que antes, estaría siendo despojado de todos sus derechos laborales, sino que estaría cambiando absolutamente la ecuación contrato de trabajo. En los hechos se abriría la posibilidad de la aplicación de multas (incluso muy importantes) al pseudoempresario se le hace asumir riesgos considerables aunque no han desaparecido sus lazos de dependencia con el empleador y ni siquiera el trabajador logra en la inmensa mayoría de los casos, un mejoramiento de sus condiciones económicas o una seguridad en el trabajo.

Asimismo la fraudulenta conversión de un trabajador en una pseudoempresa unipersonal provoca la resignada aceptación por los propios involucrados, de las nuevas cláusulas que regulan la relación y que están configurando una aparente relación de igualdad desmentida por la realidad y en definitiva desposeyéndoles de toda la protección que nuestra Constitución, las leyes, la doctrina y la jurisprudencia laboral consagraron como estatuto protector del trabajo durante el siglo pasado. Lo cual trae aparejado que en la mayoría de los casos, aun terminada la vinculación de manera unilateral por el empleador, el trabajador se inhibe de cualquier reclamación, sin contar que está insinuándose una nueva corriente jurisprudencial que parece inclinada a admitir esta anomalía.

Esto demuestra la trascendencia y la actualidad del tema que desarrollaremos.

II. SURGIMIENTO DEL PROBLEMA

Hasta hace algunos años el problema no se planteaba porque la empresa tenía personal encargado de cumplir todas las tareas: tanto las normales

como las especiales, tanto las propias de la actividad como aquellas accesorias que podían existir en cualquier fábrica o establecimiento.

Las primeras que se diferenciaron fueron aquellas tareas que nada tenían que ver con la actividad propia de la empresa: limpieza, vigilancia, jardinería, comedor y cafetería, locomoción, transporte, servicios contables, servicios jurídicos, etc. Éstos desempeñaban tareas que no eran cumplidas por el núcleo central del personal.

El mayor número de especialización apareció en materia tecnológica y sobre todo en lo relacionado con la informática. Se justificaba la contratación de personal especializado para asegurar un mejor servicio.

Pero cuando se pudo constatar que era posible contratar personas que no generaban las obligaciones que debían cumplir con el resto del personal, se robusteció la tendencia hacia la generación de nuevas empresas unipersonales aun cuando cumplieren tareas similares que el núcleo central. Incluso, la propia expresión empresas unipersonales surgió espontáneamente antes de que fuera utilizada en alguna norma o documento oficial.

Esta situación se fue extendiendo como consecuencia de la lucha por la competitividad. Las ventajas financieras representaban no servir los beneficios laborales que se brindaban a los empleados, como la licencia, el aguinaldo, el salario vacacional, el seguro de enfermedad, el seguro de maternidad. Ese esfuerzo por la competitividad llevaba a que las empresas imitaran las medidas que tomaban las competidoras.

Lo que empezó como una consecuencia de la especialización, al extenderse se convirtió en una forma que todas las empresas tenían al alcance de la mano. Y que no tuvo el contrapeso de la resistencia sindical porque los gremios empezaron a perder fuerza a medida que aumentaba el desempleo.

En la medida que se generaliza una política que provoca un abaratamiento de los costos, se convierte en una práctica que abarca a la mayor parte del personal.

III. DISPOSICIONES NORMATIVAS

El empuje hacia las empresas unipersonales empezó en Uruguay en el año 1995. Hasta ese momento varias empresas habían empezado por su cuenta y riesgo a utilizar esa expresión y actuar en consecuencia; pero el impulso oficial comenzó con el decreto 43/995 del 25 de enero de 1995 sobre el pago de aportes jubilatorios. Transcribiremos las partes relacionadas con este tema.

Curiosamente, a los efectos de lo que estamos tratando, interesan más los resultandos y considerandos que la propia parte dispositiva.

Resultando: I) Que dentro de las actividades gravadas se encuentran las que se originan en las relaciones laborales propias de la existencia de un contrato individual de trabajo, no siendo pertinente la aportación vinculada a relaciones contractuales que surgen de figuras jurídicas diversas del mismo.

III) Que existe una fuerte tendencia mundial a contratar servicios antes prestados por personal subordinado con empresas unipersonales o sociedades comerciales independientes, legalmente constituidas y que cumplen con su obligaciones tributarias. Ello atenúa la tendencia a la desocupación que se registra en la realidad contemporánea y permite abaratar costos e incrementar la productividad. Al respecto puede existir incluso exclusividad y una fuerte dependencia con la empresa que contrata dichos servicios. Sin embargo, es necesario admitir la posibilidad mencionada, salvo que exista una notoria intención de evitar el pago de contribuciones de seguridad social. En la hipótesis planteada hay un contrato entre empresas y no uno de trabajo, lo que hace que se le considere en el plano tributario.

IV) Que en particular frente a la reestructuración de las empresas y a la incorporación de nuevas tecnologías, es imprescindible y deseable, se permita la constitución de empresas unipersonales independientes con empleados que de lo contrario perderían su trabajo mientras que de esta manera mantienen una actividad rentada celebrando un contrato entre empresas con quien es o ha sido su anterior empleador. De no ser así, se estimula la contratación de terceros en perjuicio de los ex dependientes, lo que es a todas luces absurdo, o de empresas con personería jurídica respecto de las cuales, por su naturaleza jurídica, no es posible configurar la existencia de un contrato individual de trabajo, ya que éste es personalísimo respecto del trabajador.

Considerando que en el mundo moderno hay relaciones contractuales distintas del contrato de trabajo a las que corresponde un régimen jurídico y tributario propio, siendo oportuno por razones de legalidad y conveniencia disponer en tal sentido. En igual dirección aconsejan la fuerte falta de seguridad y certeza que se constata al respecto que perjudica severamente a la economía nacional. Sobre el particular es potestativo del Poder Ejecutivo el ejercicio de las facultades reglamentarias que le asigna el numeral 4 del artículo 168 de la Constitución de la República, por el decreto 290/982 del 18 de agosto y a lo expuesto precedentemente, el presidente de la República decreta.

Artículo 2. Declárase que no constituyen materia gravada a los fines de los contribuciones especiales de seguridad social:

B) Las retribuciones por concepto de servicios prestados por empresas unipersonales, salvo que se compruebe que la relación contractual ha sido establecida con la finalidad de evitar el pago de contribuciones especiales de seguridad social.

Se presumirá que dicha finalidad no existe cuando la empresa unipersonal cumple con sus obligaciones tributarias, particularmente con la inscripción en el Registro Único de Contribuyentes de la Dirección General Impositiva y tratándose de empresas formadas por ese trabajador de la contratante, cuando la relación contractual sea consecuencia de una reestructuración de esta, acorde con su personal.

Sin subestimar la trascendencia de este antecedente administrativo que inició el proceso de reconocimiento oficial de la licitud de las empresas unipersonales, las polémicas que originó este decreto, llevaron al Poder Ejecutivo a propiciar la incorporación de una norma expresa en el proyecto de ley de reforma jubilatoria aprobada unos meses después: la Ley 16.713 del 3 de septiembre de 1995 sobre reforma de la seguridad social.

La circunstancia de que se tratara de una norma sobre seguridad social no impidió que la ley tuviera su repercusión en el ámbito laboral porque ejerció una influencia fáctica en el surgimiento progresivamente creciente de este tipo de sociedades.

El texto del artículo 178 de la mencionada norma legal es el siguiente:

Las contribuciones especiales de seguridad social generadas por las empresas unipersonales se registrarán por las siguientes reglas:

1) Su actividad estará gravada por la referidas contribuciones de acuerdo a los sueldos fictos previstos en el presente capítulo, sin perjuicio de las situaciones de hecho en las que sea de aplicación lo indicado en los numerales 4 y 5 de este artículo.

2) No constituye materia gravada a los fines de las contribuciones especiales de seguridad social, las retribuciones por concepto de servicios prestados por empresas unipersonales, toda vez que conste por escrito claramente delimitadas por obligaciones de las partes y la ausencia de relación de dependencia y que la misma cumpla, además, con las obligaciones tributarias, particularmente con la inscripción en el Registro Único de Contribuyentes de la Dirección General Impositiva.

3) Dichos contratos deberán ser registrados ante el Banco de Previsión Social en la forma que indique la reglamentación.

4) El Banco de Previsión Social podrá formular, de manera fundada, observaciones de dichos contratos, cuando entienda que los mismos implican una clara relación de dependencia encubierta, en cuyo caso la materia gravada estará constituida por las retribuciones percibidas por concepto de servicios prestados. En tales casos, la obligación de pago de las contribuciones especiales de seguridad social existirá a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación, sin perjuicio de los recursos administrativos que pudiesen corresponder.

5) Las retribuciones por concepto de servicios prestados por empresas unipersonales constituirán materia gravada, en caso de que no exista contrato escrito o de que el mismo no haya sido debidamente registrado, y siempre que la Administración compruebe que la relación contractual ha sido establecida con la finalidad de evitar el pago de contribuciones especiales de seguridad social.

Se presumirá que no existe finalidad de evitar el pago de contribuciones especiales de seguridad social cuando se trate de empresas unipersonales formadas por ex trabajadores de la co-contratante, cuando la relación contractual sea consecuencia de una reestructura de ésta, acordada con su personal.

Uno de los primeros y más completos comentarios sobre esta disposición legal fue publicado por el prof. Hugo Fernández Brignoni,³ quien destaca los siguientes elementos caracterizantes:

- a) La poca estabilidad en razón de la alta competitividad y las profundas y continuas innovaciones en productos y servicios. Se verifica un alto índice de mortalidad.
- b) La coincidencia no casual de condición económica entre los trabajadores subordinados y los titulares de empresas unipersonales que en general no cuenta con más capital que su propio trabajo.
- c) Como consecuencia de ello, se aprecia una fuerte dependencia económica de este tipo de empresas con respecto a las que contratan sus servicios o compran sus productos.

Y luego al resumir las cuatro consecuencias más importantes que origina la aplicación de la ley expresa:

³ Fernández Brignoni, Hugo, "Las empresas unipersonales en perspectiva laboral", *Revista Derecho Laboral*, Montevideo, t. XXXIX, p. 596.

- a) En primer lugar, la carga tributaria es menor a la del trabajador dependiente.
- b) En segundo lugar, el contribuyente es sólo el titular de la empresa unipersonal.
- c) En tercer lugar, en caso de comprobarse por los mecanismos que prevé la norma, que la relación es, en realidad, una relación laboral, la obligación de aportar sobre el precio del servicio contratado y no sobre fictos establecidos para los trabajadores no dependientes existe hacia el futuro.
- d) En cuarto lugar, no se prevé como se compensa al trabajador por el cual no se hicieron aportes, hasta el momento en que fue detectada la infracción.

De estas cuatro referencias, se desprende que la Ley de Seguridad Social no fue hecha, por lo menos en este punto, a favor del beneficiario del servicio, sino a favor de la empresa que contrata los servicios de la empresa unipersonal. Se trata, sin duda, de un fomento frontal y abierto a las relaciones productivas no laborales.⁴

Luego en el libro con el que el Grupo de los Miércoles celebró sus 25 años de existencia destinado a estudiar la descentralización empresarial y el derecho del trabajo,⁵ hubo varias colaboraciones sobre este tema:

“Las empresas unipersonales prestadoras de servicios en la perspectiva de la jurisprudencia laboral: un análisis crítico” por Ricardo Mantero Álvarez.⁶ “La práctica de la contratación con empresas unipersonales” por Nelson Larrañaga Zeni.⁷ “Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización del trabajo” por Juan Francisco Dieste.⁸ “Las empresas unipersonales con contrato registrado ¿una forma de descentralización o tercerización tributaria o de seguridad social?” por Santiago Pereira Campos.⁹

⁴ *Ibidem*, p. 605.

⁵ Grupo de los Miércoles, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Jurídica, 2000.

⁶ *Ibidem*, p. 283.

⁷ *Ibidem*, p. 305.

⁸ *Ibidem*, p. 317.

⁹ *Ibidem*, p. 541.

Y en varias otras colaboraciones se alude a diversos aspectos de este fenómeno.

No hemos ocultado nuestra posición crítica frente al contenido de la disposición legal que hemos transcrito. La principal observación es que el criterio predominante que establece el legislador en lugar de ajustarse al principio de primacía de la realidad se basa en elementos formales: constancia escrita y clara de las obligaciones de las partes, y la ausencia de relación de dependencia y que cumpla las obligaciones tributarias, particularmente con la inscripción en el registro del contrato en el Banco de Previsión Social.

La falta de condiciones legales exigidas para autorizar una sociedad unipersonal lleva a que muchas veces se extiendan esos documentos cuando, en realidad, la situación fáctica del titular de la empresa unipersonal es exactamente igual a la de los trabajadores dependientes.

Una segunda observación es que se hace una alusión genérica a que el Banco de Previsión Social entienda que exista una clara relación de dependencia encubierta lo que permite que en muchos casos se intenten empresas unipersonales cuando hay una verdadera relación de dependencia.

Una tercera observación es que en el párrafo final de la disposición legal que estamos glosando establece una reestructuración con el acuerdo del personal en la que se indica el camino para desprenderse gratuitamente del personal mediante un acuerdo con el mismo. En un periodo de alta proporción de desempleo es fácil obtener el consentimiento del personal amenazado con la pérdida de su puesto de trabajo.

La cuarta observación es que incluso cuando la administración ha llegado a la conclusión que la relación contractual se ha establecido con la finalidad de evitar el pago de contribuciones especiales de seguridad social y que estamos ante una clara relación de dependencia, la obligación de pagar sólo registrá para el futuro.

IV. JURISPRUDENCIA

Es muy difícil reseñar la jurisprudencia relativa al tema porque depende de las circunstancias de hecho, lo que hace sumamente extensa la reconstrucción y ordenamiento de los fallos judiciales.

Ricardo Mantero, en lo que creemos el último trabajo publicado antes de su prematura muerte, encaró el tema con la profundidad e independencia

de criterio que lo distinguían, intentando una exposición global sobre los fallos que aludían a las empresas unipersonales.

En lugar de una relación de carácter cronológico o por los órganos judiciales que habían fallado sobre el tema, procuró un relevamiento de la jurisprudencia en función de los criterios aplicados.

A esos efectos, desarticuló las sentencias en función de los temas tratados para luego sistematizar los criterios con base en las siguientes cuatro unidades conceptuales:

- a) Relevancia atribuida a la autonomía de la voluntad en este tipo de contratación.
- b) Aplicación de los principios de primacía de la realidad de irrenunciabilidad o del criterio denominado *verosimilitud*.¹⁰
- c) Relevancia otorgada al concepto de subordinación jurídica como criterio distintivo del contrato de trabajo e indicios utilizados para indagar la existencia de subordinación.
- d) Aplicación de los conceptos de flexibilidad o desregulación para fundar o justificar la contratación de servicios personales a través de empresas unipersonales.

Trae varias citas de cada uno de los criterios: once del primero; doce del segundo, diez del tercero y seis del cuarto. Pero no podemos darle mucha importancia al número de las referencias porque incluye tanto las que considera positivas como negativas con relación a cada una de las tendencias.

Sin perjuicio de la trascendencia y utilidad de ese aporte, creemos también útil el examen de los *Anuarios de Jurisprudencia Laboral* a partir

¹⁰ Explica esa opción entre las dos primacías —de la realidad o de la verosimilitud— en función de un distingo de Barreto, Hugo, “Realidad y verosimilitud en el derecho del trabajo y seguridad social”, *Revista Derecho Laboral*, t. XLI, núm. 190, p. 284. Transcribimos textualmente el párrafo: “...el artículo 178 de la ley 16.713 otorga una relevancia especial a la autonomía de la voluntad ya que admite la celebración de contratos donde conste por escrito claramente delimitadas por obligaciones de las partes y la ausencia de relación de dependencia”. Contrariando los principios muy caros al derecho laboral (el principio de primacía de la realidad y el de irrenunciabilidad sustituyéndolo por lo que muy agudamente Barreto denomina en nuestro medio la primacía de la verosimilitud que no es otra cosa que un espejismo según el cual “lo verosímil refiere a lo que parece verdadero y puede creerse, pero no es como lo verdadero una relación con lo real sino en lo que la mayoría de la gente cree que es lo real o con lo que tiene apariencia de verdadero.”

del correspondiente a 1996, señalando las posiciones favorables o adversas a la admisión de las empresas unipersonales en los casos concretos que se reseñan.

En el *Anuario 1996-1997* aparece un fallo de la juez de trabajo, Dra. Nanci Corrales (caso núm. 934) en el que una empresa contrataba una empresa particular para efectuar las tareas de limpieza para la cual trabajan los actores. Al culminar la relación con ésta, los actores forman una empresa unipersonal y continúan trabajando en las mismas condiciones y tareas en la empresa. La discusión no se centra en la justificación del objeto del contrato sino si han habido o no vicios del consentimiento.

Termina la cita con estos párrafos: “No cabe duda que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pero ello no puede ir en desmedro de la seguridad jurídica de las partes, que con todas las garantías celebran un acuerdo. En el caso no ha habido violencia, ni engaño ni vicio del consentimiento de las partes”.

En el *Anuario 1998* se registran ocho casos: cuatro en que se reconoce la existencia de una empresa unipersonal y cuatro en la que primó la conceptualización del contrato de trabajo.

Entre los primeros, el caso 453 en el que la juez, Sra. Ivonne Perelli, acepta la empresa unipersonal por cuanto no obra en autos ningún elemento del que se desprenda que el actor haya sido impedido a contratar y la decisión concluye que el actor se desempeñó en una actividad derivada de un vínculo de naturaleza comercial.

El caso núm. 455 que recoge un fallo del Dr. Luis Tosi en el que se expresa: “ambas (partes) tanto trabajador como empleador fueron contestes en forma libre y voluntaria en disolver o finalizar el vínculo laboral inicial para luego entablar una relación comercial. No existió imposición o presión alguna por parte de la demandada para que el actor ingresara como empresa unipersonal y abandonase su relación de trabajo”.

El caso núm. 456 sintetiza un fallo de la Dra. Julia Odella en el que se dice:

el hecho de que una firma contrate un servicio e imponga las pautas o lineamientos dentro de los que quiere sea manejada la tarea encomendada, estipule un control por personal de su empresa, y esto sea objeto de un contrato aceptado, admitido por ambos contratantes por medio de la firma del documento, ni parece poder conceder a ninguno de los contratantes más derechos que los emergentes de éste.

El caso 460 sintetiza una sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3er. turno en que se afirma que “el actor debió aportar al proceso prueba clara y concluyente de hechos concretos que revelan que prestó servicios para el accionado en carácter subordinado. En el caso faltaron esas pruebas directas de que el empleador ejerce efectivamente poder de dirección, organización, control y aun disciplinario sobre la actividad cumplida”.

Entre los casos en que se inclina por la existencia de una contratación laboral podemos citar estos otros:

La sentencia de la Dra. Nanci Corrales (caso núm. 454): “Se entiende que existió entre las partes relación laboral, que una vez regularizada la empresa unipersonal del actor pasa a facturar, sin que variaran las formas de subordinación y retribución iniciales de la relación entre las partes”.

La sentencia de la Dra. Rosina Rossi (caso núm. 457) expresa que el más peculiarizante elemento típico de la relación de trabajo, la subordinación jurídica, se ilustró fehacientemente a través de la prueba incorporada. El actor nunca corrió con los riesgos del servicio comprometido. La postulada tercerización no fue tal. El informativo probatorio, sin lugar a dudas devela una verdadera y única relación de trabajo que pretendió cubrirse con la mera apariencia de una relación entre empresas constituyendo en puridad un fraude a las normas del derecho del trabajo.

Por último, la presunción de no laboralidad que edicta el numeral 5 del artículo 178 de la Ley 16.913 no altera las conclusiones que anteceden puesto que se trata de una presunción simple que admite prueba en contrario como la sobradamente reunida en subcausa, así como que a lo sumo, podrá fraccionar dentro del ámbito restringido de la seguridad social.

El caso núm. 458 resume un fallo de la Dra. Doris Morales que termina con este párrafo: “Los elementos probatorios relevados implican que el contrato de trabajo ha sido probado, debiéndose tener presente las dificultades probatorias que tiene el trabajador cuando se manobra con la creación de una empresa unipersonal para esconder una relación de trabajo”.

El caso núm. 459 reseña un fallo del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Primer Turno dentro del cual pueden leerse los siguientes trozos: “La tarea del actor no se limitaba a la cobranza pura y exclusivamente; por el contrario, a voluntad y criterio de la demandada, se le anexaban otras ajenas a ella que sólo podrían ser impuestas y sólo podrán ser aceptadas si ambas partes sabían que el nexo que las unía habilitaba tal proceder”. “No puede jurídicamente aceptarse que quien contrata un arrendamiento de servicios como pretende la demandada, requiera del contratado una exclu-

sividad no pactada”. Y en lo que respecta al inicio de la relación, declara el accionante que “una vez iniciada la cobranza se le dice que se afilie como empresa unipersonal”. De esa sucesión de hechos se desprende que la relación, iniciada como laboral, se intentó derivar hacia una empresa unipersonal. No funcionó y se continuó en la forma inicialmente pactada pero sin cumplir la demandada con el pago de los beneficios sociales.

En el *Anuario 1999* se resumen quince casos relacionados con el tema: ocho en que el fallo se inclina por considerarlo laboral y siete por admitir la existencia de una empresa unipersonal.

Empezaremos por exponer los casos en los que se reconoce como predominante la relación laboral. El señalado con el núm. 581 se refiere a una sentencia de la Dra. Rita Patrón que plantea el problema en términos muy claros:

El actor quien en un principio prestaba funciones administrativas como trabajador subordinado, en setiembre de 1995, rescinde dicha relación percibiendo los rubros generados al egreso, constituyéndose en empresa unipersonal y facturando honorarios hasta el momento del cese definitivo. Por lo tanto, corresponde analizar si dicha situación descrita por los testigos y reconocida por las partes encubría una relación laboral o, si por el contrario, se trataba de un arrendamiento de servicios regido por las normas civiles.

“Toda vez que una persona presta su fuerza de trabajo en beneficio de otra, para que la dirija, corrija y controle o cambio de un salario, estamos frente a un trabajo subordinado”. Mudó la denominación que las partes le dieron a la orientación, subsistiendo las mismas obligaciones y permaneciendo, a nuestro juicio, la sujeción del actor a la demandada; por ende, se constituyó la continuidad del vínculo laboral inicial.

El señalado con el núm. 582 en el que la misma magistrada hizo un análisis similar.

El único elemento a favor de una vinculación de carácter comercial lo constituía la facturación a nombre de la empresa unipersonal. Sin embargo, se probó que el actor estaba sujeto a la autoridad de la empresa quien imponía las órdenes de servicio a través de sus mandos medios, dirigía y controlaba la actividad de limpieza y demás servicios de mantenimiento desempeñados por aquel, trasuntando en los hechos una verdadera relación laboral.

El individualizado con el número 583, perteneciente también a la misma juez, dice:

En la especie, se probó que el actor estaba sujeto a la dirección y contralor de la empresa, recibiendo órdenes de trabajo (zona asignada para trabajar, precio que debía cobrar a los clientes, horario determinado, el uso de uniforme que individualiza a la empresa, vehículos y herramientas, etc.), elementos que lo alejan de una relación de corte civil, aunque aporte al Banco de Previsión Social como empresa unipersonal. Dicha subordinación es la que diferencia el arrendamiento de servicios del contrato de trabajo, de ahí que entendemos configurada entre las partes, la relación laboral.

El caso núm. 585 se dedica a describir una sentencia de la Dra. Nanci Corrales en la que se expresa: “De la prueba de autos surgen elementos por los cuales la proveyente entenderá que la relación laboral ha sido una sola”. “No se acreditó que el actor haya trabajado efectivamente para empresa alguna diversa de la demandada ni se concedió ventaja alguna para el mismo”. “La pérdida de la fuente de trabajo y la situación que la proveyente ha relatado al inicio de estos considerandos no puede operar jamás, como arma, para mantener una situación exactamente igual a la laboral, pero figurando como contrato de arrendamiento”. “Existía como lo manifiesta el actor, subordinación jurídica, técnica y económica, ajenidad total, sin ventaja alguna para el actor”.

El caso núm. 586 resume una sentencia de la Dra. Mary Cuello en la que dice: “De acuerdo al principio de primacía de la realidad, el actor continuó siendo trabajador subordinado”. La relación en sí no se modificó en los hechos, aunque jurídicamente se haya cambiado. La formación de la unipersonal le fue exigida, “era el único” que faltaba firmar, entre otras cosas.

El caso núm. 587 sintetiza una sentencia del Dr. Luis Tosi. Empieza con esta afirmación:

Los contratos realizados entre la empresa y cada uno de los actores, si bien fueron suscritos de común acuerdo, tendían a eludir las cargas sociales que la empleadora debía cubrir por los actores si estos figuraban como empleados directos. El plazo de los contratos de un mes prorrogable indefinidamente, mientras las partes no comunicaran por telegrama colacionado u otro medio su deseo de poner fin al mismo, también lleva a la conclusión de que no se trataba en el caso de una mera relación comercial que de serlo en puridad no estaría creando para las empresas una seguridad de contratación y garantía para la actividad y el capital que se emplearía en el caso.

Si bien puede decirse que los actores actuaron en forma libre para expresar su voluntad en los contratos, no puede negarse que su obrar fue a su vez

inducido a aceptar las condiciones de la empresa para poder trabajar como vendedores de los productos de la demandada, dándose entonces la circunstancia de que se intentó encubrir la relación laboral ciertamente constituida. Las tareas de promoción y las directivas de la empresa a los actores prueban la subordinación y al existir este elemento, no cabe duda de la relación laboral invocada.

Otro elemento que nos lleva a la confirmación de lo antes dicho, es la potestad unilateral de la empresa en fijar los precios de venta al público y a terceros de la mercadería que los actores a su vez le compraban y luego vendían.

El caso núm. 588 resume otra sentencia de la Dra. Rosina Rossi: “El informativo probatorio recurrido en autos habilita concluir que la actora durante todo el periodo de vinculación con la institución de asistencia médica prestó servicios en forma subordinada. En su labor no estaba presente la asunción de los riesgos que, como se ha dicho, caracteriza el rol del empresario”. Cabe señalar que aunque se maneje el concepto más precario de empresa con éste, se alude a una organización de capital y trabajo, inexistente en el desarrollo de la actividad servida por la reclamante. Se concluye que la actora antes y después de la creación de la empresa unipersonal, estuvo vinculada a la actora en forma dependiente, como típica trabajadora subordinada.

El caso núm. 589 fue resuelto por una sentencia del Dr. Nelson Fernández Francesch. En su fallo dice que los testigos se refieren al actor como a otro empleado, de mayor categoría, pero que cumplía un horario y obedecía las directivas de la empresa para el cumplimiento de sus tareas y estaba sometido a su poder disciplinario.

Pasemos ahora a describir las sentencias que descartaron la conceptualización como laboral al entender que se ha configurado una sociedad unipersonal.

El caso núm. 584 se refiere a una sentencia de la Dra. Elisa Lizaso que parte de la base que no se ha acreditado por parte del demandante el elemento subordinación, imprescindible para que se configure una relación laboral.

El caso núm. 590 versa sobre una sentencia de la Dra. Susana Toscano la cual dedica varios párrafos a definir la subordinación y concluye con la afirmación de que la prueba obrante en el subjuice, examinada tanto en su conjunto como pormenorizadamente, no permite concluir que el actor haya sido dependiente del demandado. Su carácter de trabajador no es dudoso cuando la comisión sólo es un pago complementario que se agrega a una remuneración fija. Si la comisión fuera la única retribución, ello sería un

indicio de que se trata, más bien, de personas independientes. De los antecedentes, edad y educación del actor, así como de la forma en que se desarrolló la actividad, salario, etc., que surge de la documentación y de los testimonios y pericia, se evidencia la existencia de una empresa unipersonal comprendida dentro del marco legal y no de una relación de subordinación jurídica laboral.

El caso 591 pertenece a una sentencia de la Dra. Doris Morales que, en síntesis, concluye que la actora no probó la existencia de órdenes directas ni la exclusividad en la prestación de tareas ni que fuera objeto de la potestad disciplinaria del supuesto patrón, lo que pese a las dudas que crea este tipo de vinculación lleva a concluir que no existió relación laboral, por lo que deberá rechazarse la demanda.

El caso 592 se refiere a otra sentencia de la misma magistrada Doris Morales. En ella se dice que

el elemento fundamental que caracteriza la relación laboral es la subordinación que es la situación en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le importa su empleador o quien lo representa dentro de los límites del contrato de trabajo. Debe tenerse en cuenta, aunque no es decisivo, el hecho de que no estuviera en la planilla de trabajo ni afiliado a seguridad social cuando todo el resto de los empleadores lo estaban, corrobora los elementos que surgen del resto de la prueba para en definitiva concluir que la vinculación no fue de carácter laboral sino que existió contrato de arrendamiento de servicios de carácter comercial. También debe verse que el vínculo se desarrolló durante cinco años sin que se reclamara ningún rubro de naturaleza laboral, lo que aparece como un indicio más de que efectivamente no era un contrato de trabajo.

Hay luego tres sentencias del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3er. turno (casos 593, 594 y 595) en que no sólo aceptan la tesis de la empresa unipersonal en los casos concretos sino que contienen una defensa ardorosa de la tesis.

Nos permitimos destacar los siguientes párrafos del caso 593:

Las empresas unipersonales son un fenómeno económico de amplia difusión a nivel mundial y nacional como instrumento de reactivación en los procesos de descentralización productiva o tercerización.

En la tercerización el trabajo humano tiende a ser organizado a través de contratos no laborales sustituyendo al trabajo subordinado y cobran así va-

lor figuras jurídica como el arrendamiento de servicios al empuje de las políticas de desregulación y la dinámica del mercado de trabajo que impulsan una versión flexible de los conceptos tradicionales.

Estas pequeñas empresas unipersonales especializadas, utilizadas como instrumento para concretar los procesos de industrialización, generalmente cumplen actividades complementarias como vigilancia y limpieza siendo perfectamente válidas en una opción lícita de gestión empresarial.

El caso 594 empieza afirmando que el actor, trabajador dependiente de la demandada con el cargo de promotor, luego de aproximadamente un año de labor, se constituyó en empresa unipersonal pasando a trabajar en forma independiente aunque mantuvo relación comercial con la empresa demandada, arrendándole los servicios de la suya propia.

No se advierte prueba en autos que fuera forzado a constituir la referida empresa y por el contrario aparece como uno más de los casos de tercerización que se dan en la actualidad, es decir, una actividad que antes se desarrollaba internamente dentro de la estructura de la empresa, pasa a ser realizada en el exterior por terceros que en el caso, era trabajador de la misma.

Las formas de trabajo dependiente son sustituidas en este proceso por otras donde el peso de la carga fiscal no es soportada por el empresario que antes actuaba como empleador, siendo la tercerización una opción lícita de gestión empresarial y la empresa unipersonal una forma válida en tal contexto.

La subordinación es el criterio que se debe utilizar para la calificación de la relación jurídica en el caso de las empresas unipersonales.

Como en el caso de la tercerización, el concepto de subordinación jurídica se proyecta sobre una realidad fáctica distinta desde que no se actúa sobre una estructura empresarial centralizada, la doctrina establece con mayor precisión los indicios para determinar si estamos frente a una relación laboral encubierta o una verdadera actividad independiente.

Y los mejores indicios para determinar la existencia de subordinación jurídica es la durabilidad, actividad personal y onerosidad. No hay razón para dudar de la sinceridad de la relación jurídica a la que la empresa ha recurrido para tercerizar los servicios de promoción.

En el caso 595 se expresa que aunque se diga que en la realidad de los hechos existía una relación laboral con la empresa, lo cierto y determinante es que la intención de las partes, tanto de la empresa demandada como la suya propia, fue que trabajaría como empresa independiente, así se acordó y constituyó la unipersonal referida. Facturaba el precio de sus trabajos y se respetaron todas las condiciones que detalla y reseña la demandada en cuanto

a que la actividad se cumplía fuera del establecimiento, innecesariedad de concurrir a la sede de la demandada, falta de horarios, de contralor (sólo se le daban indicaciones técnicas sobre los trabajos a realizar), no tenía poder disciplinario, se le pagaban comisiones sobre el precio de los amoblamientos que instalaba y nunca se le abonaron rubros salariales, etcétera.

El inicio de la relación se concreta con la expresión de una voluntad jurídicamente significativa de las partes, de naturaleza contractual y que asistimos a un creciente desarrollo de formación de empresas unipersonales para la prestación de trabajo, en tanto nuestro sistema está inmerso en la tendencia flexibilizadora que impera en el mundo y que conduce a este tipo de vinculación comercial.

Al reivindicarse la libertad de contratación y la desregulación de las relaciones laborales en la flexibilización, la tercerización cobra singular trascendencia y no corresponde considerar que se trató de ocultar una verdadera relación laboral bajo la apariencia de un trabajo autónomo o independiente, sino que la intención fue indudablemente, que la vinculación se estableciera dentro de determinados parámetros que incluía la conformación de una empresa unipersonal y un posterior arrendamiento de servicios.

En el *Anuario 2000* hay seis casos de empresas unipersonales y once de relaciones laborales. Empezaremos por describir los casos en que se reconoció la existencia de empresas unipersonales.

El caso 595 resume una sentencia de la Dra. Nanci Corrales en la que se afirma:

Los tres actores eran conscientes de su situación de empresas, lo sabían sus compañeros de trabajo. La existencia de acuerdo impide que los actores reclamen cuando esta situación culmina y entienden que otra modalidad les hubiera sido más beneficiosa. En autos no se ha probado coacción alguna ni que se les amenazara con la pérdida del empleo. Teniendo en cuenta que el principio de la realidad debe ser aplicado para ambas partes, entiende la proveyente que en autos los actores consintieron su calidad de empresas unipersonales y en consecuencia tuvieron una relación de arrendamiento de servicio y no de relación laboral.

El caso 603 recoge una sentencia de la Dra. Doris Morales en la que se dice:

De los documentos de fs. 129 a 131 surge que el accionante era titular de una empresa unipersonal dedicada a la venta a comisión de artículos de ferre-

tería y ello ocurría desde el 2 de octubre de 1992 es decir muy anteriormente al inicio del vínculo con la demandada, estando aun a la fecha declarada por el actor al respecto, por lo que no puede aludirse a que se determinó por la empresa para ocultar un vínculo laboral como suele suceder en algunos casos.

El caso 606 pertenece a una sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. turno en la que se expresa: “El accionante firmó un contrato de arrendamiento de servicios que se agregó a los autos en forma tempestiva y a las estipulaciones contenidas en él, habrá de estarse”.

El caso 608 describe una sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2o. turno en la que se aclara que el actor no formó su empresa unipersonal para relacionarse con la accionada. Ello fue anterior. Poseía pues actividad en la distribución de productos. No es de extrañar que así continuara efectuando dicha labor al relacionarse con C.S.A. La situación fáctica, las reglas contractuales eran claras. Entonces la contratación no fue una ficción, no se trató de encubrir otra situación. El punto es claro. La relación fue comercial entre empresas, no laboral.

El caso 610 se refiere a una sentencia del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3er. turno: “La actora, trabajadora dependiente de la demandada con el cargo de supervisora de ventas, luego de aproximadamente dos años de labor se constituyó en empresa unipersonal pasando a trabajar en forma independiente, aunque mantuvo relación comercial con la empresa demandada”.

No se advierte prueba en autos que fuera forzada a constituir la referida empresa y por el contrario aparece como uno más de los casos de tercerización que se dan en la actualidad, es decir, una actividad que antes se desarrollaba internamente dentro de la estructura de la empresa, pasa a ser realizada en el exterior por terceros que en el caso era trabajador de la misma.

Las formas de trabajo dependiente son sustituidas en este proceso por otras donde el peso de la carga fiscal no es soportado por el empresario que antes actuaba como empleador, siendo la tercerización una opción lícita de gestión empresarial y la empresa unipersonal una forma válida en tal contacto.

Como los mejores indicios para determinar la existencia de subordinación jurídica se mencionan la continuidad, entendida como permanencia o estabilidad de la relación, profesionalidad como el empleador que cada trabajador ejerce públicamente a cambio de un salario, la exclusividad, la ajenidad y la subordinación económica. Como indicios que refieren la atenuada

presencia de los anteriores aunque no los sustituyan: horario, forma y modalidades de la remuneración, la incidencia subjetiva del riesgo, etc.

En el caso 611 precedente del mismo tribunal, se dice que la prueba allegada a la causa no prestigia ni sostiene eficazmente las pretensiones del actor porque no demostró que existió una relación laboral. Y la empresa unipersonal se constituyó efectivamente. En suma, no se demostró la existencia de subordinación ni que las empresas unipersonales y SRL fueran simuladas, todo lo que lleva a confirmar el pronunciamiento cuestionado.

Describamos, ahora, las sentencias que afirman la existencia de relaciones laborales.

En el caso 596 figura una sentencia de la jueza Dra. Nanci Corrales que concluye con este párrafo: “En consecuencia de lo expresado se concluye que estamos ante una relación laboral, donde corresponde se aplique el principio de primacía de la realidad y se condene a la demandada al pago de los rubros reclamados ante la falta total de acreditación de pago de los mismos”.

En el caso 597 se inserta una síntesis del fallo de la Dra. Mary Cuello. La relación de autos es una relación laboral de subordinación jurídica y funcional de carácter laboral, por cuanto el contrato de arrendamiento de servicios alegado se ve superado por la realidad fáctica que desarrolló el desempeño del actor para las codemandadas. El hecho de que pudieran cambiarse las guardias entre los auxiliares de enfermería no modifica para nada la situación de autos.

Otra prueba de la existencia de la subordinación del actor es la transformación jurídica operada a partir de 1998 ya que cumpliendo idéntico cometido, las personas que continuaron relacionadas con las instituciones demandadas pasaron de *funcionar* como empresas unipersonales a percibir beneficios —licencia, salario vacacional, seguro de salud, aguinaldo, aporte a la seguridad social— es decir, pasaron a ser empleados. Los elementos típicos de dicha subordinación se encuentran presentes y probados en autos.

El caso 598 se ocupa de una sentencia de la Dra. Teresita Rodríguez Mascardi. En ella se dice que los contratos realizados entre la empresa y cada uno de los actores, si bien fueron suscritos de común acuerdo, los mismos tendían a eludir las cargas sociales que la empleadora debía cubrir por los actores, si estos figuraban como empleados directos. Para entrar a vender los productos de la demandada debía conformar su sociedad unipersonal.

Las tareas de promoción y las directivas de la empresa a los actores prueban la subordinación y al existir este elemento, no cabe duda de la relación laboral invocada.

Otro elemento que nos lleva a la confirmación de lo antes dicho es la potestad unilateral de la empresa en fijar los precios de venta al público y a terceros de la mercadería que los actores a su vez le compraban y luego vendían.

El caso 599 contiene una sentencia de la Dra. Julia Odella que empieza planteándose si realmente la constitución de la unipersonal dio vida a una situación diferente a la que venían manteniendo los querellantes. La respuesta fue que la relación entre las partes se mantuvo en idéntica forma que antes de la constitución de la unipersonal. La realidad es el mantenimiento del contrato de trabajo encubierto.

El caso 600 refleja una sentencia del Dr. Eduardo Cavalli quien sostiene que la formación de una empresa unipersonal en el año 1992 significó un cambio formal de la relación que unía a actor y demandada, pero ello no significa que en sustancia el vínculo haya cambiado de naturaleza. Debe agregarse que la fijación unilateral de rutas y comisiones implica una fuerte dosis de subordinación típica de una relación laboral y no de una relación comercial. Este es un extremo de suma importancia que termina por confirmar que la relación laboral preexistente a 1992 cambió de forma, no de sustancia.

El caso 601 versa sobre una sentencia de la Dra. Beatriz Tommasino que comienza afirmando que el análisis de la probanza incorporada pone de manifiesto la verificación de los elementos cardinales, indicios complementarios y aun residuales, en que doctrina y jurisprudencia apoyan la presencia de la relación de subordinación esencial al vínculo laboral. Por lo cual la sola circunstancia —formal— de que el actor se hubiera registrado como empresa unipersonal no deberá obstar —dado el principio de primacía de la realidad que rige el derecho del trabajo— a considerarlo un trabajador dependiente en la medida en que se reúnan los requisitos del trabajo subordinado. Surge probado de autos que es en la empresa donde reposaba el poder de organización, dirección, fiscalización y control del emprendimiento del que el actor era engranaje. Surge también probado de autos la continuidad de la relación durante el periodo invocado de más de cinco años. Todavía la correlatividad en los números que llevan las facturas da cuenta de que solamente facturaba para la empresa demandada. El actor recibía un sueldo y no una participación en los frutos del trabajo, los medios de producción no pertenecían al actor sino a la empresa y era ajeno igualmente a la organización empresarial en la que estaba inserto. Y también de que la actividad se desarrollaba indudablemente en “el ámbito de organización y dirección del empleador”.

El caso 602 se refiere a una sentencia del Dr. Fernández Francesch. El objeto del proceso se reduce a desentrañar la naturaleza de la relación ocurrida entre las partes desde septiembre de 1997 hasta su extinción. Concretamente se apoya sobre el elemento que define la relación de trabajo, vale decir, la subordinación técnica y la consiguiente dependencia económica. De la prueba aportada, se extraen algunos elementos tales como la habitualidad en la prestación de las tareas, la exclusividad de la prestación para la demandada de la ajenidad de los frutos del trabajo, la inserción en la organización del empresario y la subordinación económica, criterios que la doctrina, apoyada por la jurisprudencia nacional enumera como criterios complementarios de la noción básica.

El caso núm. 604 pertenece también a la Dra. Doris Morales. Dice el fallo:

Teniendo presente que la subordinación es el elemento típico caracterizante de la relación laboral y en tal sentido se constituye en la nota distintiva de tales vínculos, ello es lo que hace posible demostrar la existencia o inexistencia de tal vínculo por lo que sea que se abogue por su existencia o no, esa deberá ser la nota distintiva a probar ya sea que se dé o no y esto fundamentalmente

porque “donde exista subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un contrato civil”.¹¹ Según el artículo 178 de la Ley 16.713 el contrato de existir debía ser realizado por escrito y también inscrito.

El caso núm. 605 pertenece a la misma magistrada. Manifiesta que debe darse por acreditada la existencia de la relación laboral, dado que se demostró la existencia de la subordinación que caracteriza el contrato de trabajo, mientras que la demandada no comprobó que efectivamente existiera el arrendamiento de servicios que señalara.

El caso núm. 607 contiene una sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. turno. Afirma que coincide con la comprobación de la existencia de subordinación (jurídica, técnica y económica) realizado por el Sr. juez a los que se le agregan otros elementos corroborantes como continuidad, profesionalidad, exclusividad, ajenidad.

¹¹ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, p. 496.

El caso núm. 609 se refiere a la sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2o. Turno. En ella se dice:

Surge plenamente acreditado conforme la prueba que el actor debía presentarse diariamente en la empresa, cumplir horario, recibir órdenes respecto a como realizar el trabajo y precio que se debía cobrar, además, debía entregar el producido a la empresa, quien le pagaba luego un porcentaje; por otra parte, era supervisado por el Director de Zona quien se presentaba en casa del cliente y controlaba que estuvieran trabajando y todo en orden a lo que debe adicionarse que no podían realizar trabajos particulares ni siquiera fuera del horario de trabajo.

El entorno descrito aleja la figura de la empresa unipersonal para perfilar con nitidez la subordinación no sólo teórica, sino también jurídica, meritando por ende el rechazo de la impugnación sobre el punto.

V. CONCLUSIONES

Del conjunto de informaciones que hemos recogido podemos extraer las siguientes conclusiones:

- 1) Se ha difundido intensamente la práctica de las empresas de requerir a los trabajadores para que puedan trabajar en ellas —tanto los que ya lo hacían como los que recién inician— que formen una empresa unipersonal.
- 2) El número de litigios recogidos en los repertorios jurisprudenciales va mostrando un crecimiento constante.
- 3) Junto con el crecimiento del número de litigios en que se discute este tema hay un aumento del número de litigios que rechazan el reconocimiento de las empresas unipersonales porque existe una relación de dependencia de carácter laboral lo que hace pensar que cada vez se utiliza con menos razón esa forma empresarial.
- 4) La posición de los jueces depende de la prueba respecto de la cuestión fáctica y especialmente si se aporta la prueba de los elementos propios de la subordinación.
- 5) Casi todos los magistrados han fallado en distinta forma según los elementos de prueba aportados al expediente.

Acaso la única excepción ha sido el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 3er. turno que ha mostrado una posición muy favorable a la admisión de las sociedades unipersonales, que se valoran dentro del movimiento flexibilizador del derecho del trabajo.