

EL CONTRATO DE TRABAJO EN GUINEA ECUATORIAL: LA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN

La determinación de la existencia de un contrato de trabajo constituye una cuestión de especial importancia dentro del Derecho del Trabajo, particularmente cuando la relación entre una persona física y una empresa no ha sido formalizada de manera clara o presenta determinadas irregularidades. Estas dudas pueden surgir cuando no existe un contrato escrito, cuando la incorporación del trabajador se ha producido de manera informal o cuando las instrucciones proceden de personas cuya posición o facultades dentro de la empresa no están claramente determinadas.

En estos supuestos, la cuestión no debe resolverse exclusivamente atendiendo a la existencia de documentos formales o a la denominación que las partes hayan dado a la relación. Resulta necesario examinar la realidad efectiva de la prestación de servicios y determinar si concurren los elementos jurídicos que caracterizan una verdadera relación laboral.

La Ley Núm. 4/2021, de 3 de diciembre, General de Trabajo en la República de Guinea Ecuatorial, establece en su artículo 7.1 que *“el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades mediante el cual una persona física se obliga a ejecutar una obra o prestar un servicio por cuenta ajena y bajo la dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración”*.

De esta definición pueden extraerse tres elementos fundamentales: la prestación de servicios por cuenta ajena, la remuneración y la prestación del trabajo bajo la dirección de otra persona. La concurrencia de estos elementos permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas en las que también existe una prestación de servicios, pero en las que el prestador conserva una autonomía organizativa o empresarial propia.

El presente análisis concede especial importancia a la relación de subordinación o dependencia, por constituir uno de los principales criterios para determinar si una persona presta realmente sus servicios como trabajador por cuenta ajena.

LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR CUENTA AJENA

La prestación de servicios por cuenta ajena constituye una de las características fundamentales de la relación laboral. El trabajador aporta su actividad profesional, sus conocimientos y su capacidad de trabajo dentro de una organización económica que pertenece o es dirigida por otra persona. El trabajador no actúa, en principio, como titular de una empresa propia ni organiza autónomamente la actividad económica en cuyo desarrollo participa.

Esta circunstancia permite diferenciar al trabajador del empresario o profesional independiente. Mientras el trabajador desarrolla su actividad dentro de una organización ajena, el profesional independiente conserva, con carácter general, una mayor autonomía para organizar sus servicios y desarrollar su propia actividad económica.

Como Derecho comparado, el artículo 1.1 del **Estatuto de los Trabajadores español** establece que son trabajadores quienes voluntariamente prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física

o jurídica. Esta formulación permite apreciar la estrecha relación existente entre las notas de ajenidad y dependencia.

La jurisprudencia española ha utilizado tradicionalmente estos elementos para determinar cuándo una prestación de servicios debe considerarse una verdadera relación laboral. En este sentido, resulta relevante la Sentencia del Tribunal Supremo español, Sala de lo Social, núm. 743/2019, de 29 de octubre, recurso núm. 1338/2017, ECLI:ES:TS:2019:3511. Esta resolución resulta útil, desde una perspectiva comparada, porque analiza la verdadera naturaleza de la prestación atendiendo a las circunstancias efectivas en las que se desarrollaba la actividad.

No obstante, debe insistirse en que estas referencias tienen carácter exclusivamente comparado. La existencia de una relación laboral en Guinea Ecuatorial debe determinarse principalmente conforme a la Ley Núm. 4/2021 y al ordenamiento jurídico ecuatoguineano.

LA REMUNERACIÓN Y LA REALIDAD DE LA RELACIÓN

El segundo elemento fundamental del contrato de trabajo consiste en la remuneración. El trabajador presta sus servicios a cambio de una contraprestación económica, lo que refleja el carácter oneroso de la relación laboral.

Sin embargo, la mera existencia de un pago no permite afirmar automáticamente que exista un contrato de trabajo. También existen relaciones civiles, mercantiles o profesionales en las que una persona recibe una contraprestación económica por los servicios prestados.

Por esta razón, la remuneración debe analizarse conjuntamente con los demás elementos que caracterizan la relación. No basta con comprobar que una persona recibe dinero por realizar una determinada actividad. También es necesario determinar para quién trabaja, quién organiza la actividad y bajo qué sistema de dirección desarrolla sus funciones.

La verdadera naturaleza jurídica de una relación dependerá, por tanto, del conjunto de circunstancias existentes y no exclusivamente de uno de sus elementos aislados.

LA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO CENTRAL

La subordinación o dependencia constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Una persona se encuentra en una situación de subordinación cuando desarrolla su actividad dentro de una organización ajena y se encuentra sometida, en mayor o menor medida, a las facultades de dirección, organización y control de otra persona.

Sin embargo, la subordinación no debe entenderse necesariamente como una vigilancia constante ni como la existencia de órdenes permanentes durante toda la jornada laboral. Las formas de organización del trabajo pueden variar según el sector económico, el tipo de empresa y las funciones concretas desarrolladas.

Un trabajador puede disponer de cierta autonomía técnica para realizar sus funciones y, sin embargo, continuar sometido a una relación laboral. La autonomía técnica no debe confundirse con la independencia empresarial.

La cuestión fundamental consiste en determinar quién organiza la actividad, quién asigna las tareas, quién establece los objetivos y procedimientos de trabajo y quién dispone de facultades para supervisar o controlar la prestación.

La jurisprudencia española ha desarrollado esta cuestión mediante la valoración conjunta de diferentes indicios de laboralidad, especialmente los relacionados con la dependencia y la ajenidad. La STS núm. 743/2019, de 29 de octubre, anteriormente citada, constituye una referencia útil porque permite observar cómo la verdadera naturaleza de una relación puede determinarse atendiendo a la realidad efectiva de la prestación y a la posición del trabajador dentro de la organización empresarial.

En relación con esta materia, Carmen Viqueira Pérez analiza la distinción entre contrato de trabajo y arrendamiento de servicios en su estudio *Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios*. STS-SOC núm. 743/2019, de 29 de octubre, publicado en la *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2/2020.

La principal conclusión que puede extraerse es que la subordinación no siempre puede identificarse mediante un único hecho. Resulta necesario analizar conjuntamente las circunstancias que rodean la prestación de servicios.

LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Uno de los principales elementos para determinar la existencia de subordinación consiste en comprobar si el trabajador se encuentra integrado en la organización empresarial de otra persona.

Esta integración puede manifestarse mediante diferentes circunstancias: la recepción de instrucciones, la asignación de tareas, la existencia de responsables jerárquicos, la aplicación de procedimientos internos, la utilización de medios proporcionados por la empresa o la incorporación del trabajador a equipos y estructuras organizativas.

También pueden resultar relevantes la organización de horarios, turnos o sistemas de trabajo por parte de la empresa. Sin embargo, ninguno de estos elementos debe considerarse necesariamente decisivo de forma aislada. La naturaleza jurídica de la relación debe determinarse mediante una valoración global de las circunstancias.

Esta cuestión resulta especialmente importante en las nuevas formas de organización empresarial. La utilización de nuevas tecnologías y mecanismos digitales puede modificar la manera en que una empresa organiza y controla el trabajo.

Como referencia comparada, resulta especialmente relevante la Sentencia del Tribunal Supremo español, Sala de lo Social, núm. 805/2020, de 25 de septiembre, recurso núm. 4746/2019, ECLI:ES:TS:2020:2924. Esta sentencia declaró la existencia de una relación laboral en el conocido caso de un repartidor que prestaba servicios a través de la plataforma Glovo.

La importancia de esta resolución consiste en demostrar que la subordinación no requiere necesariamente la presencia física permanente de un superior impartiendo órdenes directas. El poder de dirección empresarial puede manifestarse mediante diferentes mecanismos de organización y control.

¿QUIÉN EJERCE LA DIRECCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA?

La relación de subordinación adquiere una especial complejidad cuando el empleador es una persona jurídica o una sociedad mercantil. Una empresa actúa necesariamente a través de personas físicas. Por ello, las instrucciones dirigidas a los trabajadores no proceden siempre directamente del administrador, del director general o del departamento de Recursos Humanos.

Las funciones de dirección y organización pueden encontrarse distribuidas entre diferentes personas dentro de la empresa. Pueden existir supervisores, encargados, coordinadores, responsables de departamento o jefes de equipo que desarrollen funciones de organización y control.

Por esta razón, la existencia de subordinación no exige necesariamente que el trabajador reciba instrucciones directamente del máximo responsable de la empresa. Lo importante consiste en determinar si las instrucciones proceden de una estructura organizativa vinculada con la actividad empresarial y si el trabajador desarrolla sus funciones dentro de un sistema efectivo de dirección ajena.

resulta particularmente relevante cuando se plantea quién tenía realmente capacidad para organizar el trabajo y cuál era la línea efectiva de subordinación existente dentro de la empresa.

LA INCORPORACIÓN IRREGULAR DEL TRABAJADOR

Una cuestión especialmente importante surge cuando una persona aparentemente carece de facultades formales para contratar a un trabajador, pero, sin embargo, incorpora a esa persona a la empresa o le ordena comenzar a prestar determinados servicios.

La respuesta no puede formularse de manera automática. Es necesario distinguir entre las facultades formales internas de una persona y la realidad efectiva de la prestación desarrollada posteriormente.

Puede suceder que una persona haya actuado incumpliendo las normas internas de la empresa o excediendo de las funciones que le habían sido atribuidas. Sin embargo, esta posible irregularidad interna no permite resolver automáticamente la cuestión relativa a la verdadera naturaleza de la relación.

Será necesario analizar qué ocurrió realmente. Entre otras circunstancias, puede resultar significativo determinar si el trabajador comenzó efectivamente a prestar servicios, quién le asignaba las tareas, de quién recibía instrucciones, dónde desarrollaba su actividad y si utilizaba medios proporcionados por la empresa.

También será necesario analizar si el trabajador estaba integrado en equipos de trabajo y si su actividad contribuía al desarrollo de la actividad económica de la empresa.

Asimismo, debe examinarse la posición de la persona que incorporó al trabajador. No es jurídicamente equivalente que dicha persona actúe completamente al margen de la organización empresarial a que, aun careciendo de determinadas facultades formales, desempeñe materialmente funciones de coordinación, supervisión o dirección.

Por ello, resulta fundamental distinguir entre una posible irregularidad formal en el procedimiento interno y la realidad material de los servicios efectivamente prestados.

EL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA Y LA PRUEBA DE LA SUBORDINACIÓN

También puede resultar trascendental determinar si la presencia y actividad del trabajador eran conocidas por responsables de la empresa. Sin embargo, el análisis no debe limitarse exclusivamente a comprobar si la Dirección General o el departamento de Recursos Humanos tenían conocimiento formal de la contratación.

Las empresas pueden tener estructuras complejas y descentralizadas, en las que la organización cotidiana del trabajo corresponde a diferentes responsables y departamentos.

Por esta razón, deben analizarse las circunstancias reales de la prestación. Pueden resultar significativo la asignación efectiva de tareas, la recepción de instrucciones, el acceso a instalaciones empresariales, la utilización de medios de trabajo, las comunicaciones profesionales y la existencia de responsables que supervisaban la actividad.

Cuando no existe un contrato escrito o haya dudas sobre la forma de incorporación del trabajador, la prueba adquiere una importancia fundamental. Pueden resultar notables los correos electrónicos, mensajes profesionales, instrucciones recibidas, documentos internos, registros de actividad, acreditaciones de acceso y cualquier otro elemento que permita certificar cómo se desarrollaba realmente la prestación.

La prueba no debe limitarse exclusivamente a la existencia de un documento denominado contrato de trabajo. Cuando existen hechos que pueden revelar la existencia de una prestación laboral, resulta necesario examinar la realidad efectiva de la relación.

CONCLUSIÓN

El contrato de trabajo debe analizarse atendiendo principalmente a la realidad efectiva de la prestación de servicios. La inexistencia de determinados documentos, la denominación formal de la relación o las posibles irregularidades internas producidas durante la incorporación del trabajador pueden ser circunstancias sobresalientes, pero no deben impedir el análisis de los hechos realmente ocurridos.

Conforme al artículo 7.1 de la Ley Núm. 4/2021, General de Trabajo de la República de Guinea Ecuatorial, los elementos fundamentales del contrato de trabajo son la prestación de servicios por cuenta ajena, la remuneración y la realización del trabajo bajo la dirección de otra persona.

Entre estos elementos, la relación de subordinación ocupa una posición especialmente importante. Puede manifestarse mediante la integración del trabajador en una organización empresarial, la asignación de funciones, la recepción de instrucciones y la existencia de mecanismos de organización, supervisión y control.

Cuando existan dudas sobre la naturaleza de una relación, será necesario analizar quién incorporó al trabajador, quién dirigía efectivamente su actividad, quién le asignaba las tareas y de qué manera se encontraba organizado su trabajo.

La posible existencia de irregularidades internas en el procedimiento de incorporación constituye una cuestión jurídicamente significativa, pero debe distinguirse cuidadosamente entre la irregularidad formal y la realidad efectiva de los servicios posteriormente prestados.

La relación de subordinación representa, por tanto, uno de los principales instrumentos jurídicos para determinar cuándo una prestación de servicios reúne las características necesarias para ser considerada una auténtica relación de trabajo.

María Estrella AKABA EDU MOKUY.
ABOGADA 995.