



Informe de Investigación

Título: SUBORDINACIÓN JURÍDICA

| | |
|---|---|
| Rama del Derecho: Derecho Laboral | Descriptor: Principios Laborales |
| Tipo de investigación: Simple | Palabras clave: Subordinación Jurídica Jurisprudencia |
| Fuentes: Jurisprudencia | Fecha de elaboración: 03/10 |

Índice de contenido de la Investigación

| | |
|---|----------|
| 1 Resumen..... | 1 |
| 2 Jurisprudencia..... | 2 |
| a) SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA..... | 2 |
| Alcances de la subordinación..... | 2 |
| Elementos de la Relación de Trabajo..... | 2 |
| Subordinación como elemento distintivo fundamental..... | 4 |
| La subordinación jurídica..... | 6 |
| b) SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA..... | 9 |
| Incompetencia de la Sala Constitucional para conocer asuntos de mera legalidad..... | 9 |

1 Resumen

El presente informe de investigación contiene un compendio de extractos de la jurisprudencia más relevante de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que delimitan e interpretan los alcances de la figura de la Subordinación Jurídica como elemento esencial del contrato de trabajo, según el artículo 18 del Código de Trabajo.



2 Jurisprudencia

a) SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Alcances de la subordinación.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las ocho horas diez minutos del trece de febrero de dos mil nueve. Resolución 0137.

“Se concluye que el actor prestaba a la accionada sus servicios personales como diseñador gráfico, por una remuneración, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata de los representantes patronales de aquella. La parte accionada no logró acreditar que el accionante ejecutara sus labores de forma autónoma, sin estar sujeto a ningún tipo de subordinación por parte de la demandada, pues sobre ese aspecto no media prueba alguna que respalde su dicho; por el contrario, en autos consta que el actor recibía órdenes de Carlos Luis Artavia y doña Ana Cristina Núñez, en cuanto a lo que había que hacer y respecto de la prioridad de los trabajos, las cuales estaba obligado a cumplir al hacer su trabajo, por lo que debe entenderse que existió subordinación jurídica entre actor y demandada, entendida como un poder y un deber; poder del empleador para disponer en cualquier momento del trabajo de su empleado o empleados según convenga a sus propios fines -potestad real de dirigir, dar órdenes o directrices y fiscalizar la labor del trabajador, así como disciplinarlo-, y deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrono -deber correlativo e indiscutible de tener que someterse a aquella potestad-. De lo enunciado se advierte, que en la relación entre el actor y la demandada hubo subordinación, rasgo que caracteriza al contrato de trabajo, razón por la cual este debió sujetarse en todo momento a la voluntad de quien se beneficiaba de sus servicios, aspecto típico de una subordinación de tipo laboral.”

Elementos de la Relación de Trabajo.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del ocho de agosto del dos mil ocho. Resolución 2008-000657.



“III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si un determinado contrato tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo, que establece las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual admite prueba en contrario, pues es solo iuris tantum-, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio, b) la remuneración y c) la subordinación. Tanto en la jurisprudencia como en la doctrina se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación y en ese sentido Rivas señala: “La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación.” (Rivas, Daniel. La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte,...; ...es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.” (Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos



Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Por otra parte, debe apuntarse que al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce debe tenerse en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya regulación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, de conformidad con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Plá Rodríguez, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado “contrato-realidad” -aunque doctrinariamente se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-, dado que tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado inclusive expresamente por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 135, de las 9:30 horas; 137, de las 9:40 horas, ambas del 8 de marzo, y 377, de las 14:28 horas del 23 de mayo, todas del 2006). Tales premisas deben orientar el estudio del recurso incoado por la parte actora, a los efectos de determinar si la relación del accionante con el ... tuvo o no naturaleza laboral.”

Subordinación como elemento distintivo fundamental.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas del ocho de enero de mil novecientos noventa y siete. Resolución 97-001.

“Se ha permitido utilizar dos fórmulas, que tienden a preferir y a establecer la existencia de un contrato de trabajo, en beneficio del trabajador; a saber: a) la teoría del contrato realidad; y, b) la determinación única del elemento subordinación. En el sub júdice, para poder acoger o no los reparos formulados por el recurrente, se tendrá que echar mano, necesariamente, de esas

consideraciones. III. Sentado lo anterior, conviene analizar las probanzas vertidas en los autos, según las reglas del correcto entendimiento humano y con base en la sana crítica racional, con el fin de poder determinar si, verdaderamente, se dio o no la relación laboral que se pretende como existente. De la sustanciación del proceso, se colige que, el accionante, suscribió con la demandada, varios convenios denominados: "Contrato de Servicios Profesional". Este concierto de voluntades, estaba dirigido, fundamentalmente, a que, el primero, en calidad de "CONSULTOR", daría, por un determinado plazo, un diagnóstico o asesoramiento en determinada área o proyecto, según lo estipulado, a la empresa contratante. Ahora bien, le llama la atención, a la Sala, que dentro de esos acuerdos, expresamente, ambas partes pactaron, que: "Se entiende que la relación que establece este contrato es una relación de prestación de servicios profesionales. Que no es intención de las partes establecer una relación obrero patronal y que en consecuencia ninguno de los elementos de este contrato puede interpretarse como una variante a la intención expresada, corriendo por cuenta del CONSULTOR los pagos por concepto de impuestos, cargas sociales y otras cargas del género. Así mismo el CONSULTOR se compromete a contratar una póliza de RIESGOS PROFESIONALES durante el período de vigencia de este contrato". De lo transcrito, sobresalen dos elementos, de capilar importancia, para poder determinar, si existió o no, en el sub-lite, relación obrero-patronal. El primero, esa voluntad expresa y libre, manifestada por las partes, de no suscribir un contrato de trabajo sino uno de servicios profesionales, para que no se fuera a interpretar de otra manera; y, segundo, que el señor G.L., se comprometió, a suscribir su Póliza de Riesgo Profesional; para que le amparara en el caso de un accidente; buscando librar así, a la empresa, de toda y de cualesquiera responsabilidades. Ahora bien, ¿si la intención del actor, fue la contraria, sea suscribir un contrato laboral, por qué entonces firmó uno expreso de asesoría profesional, en el que se indicó que no podía y no debía interpretarse de otra forma?; y, ¿por qué entonces, además, aceptó cancelar los impuestos, las cargas sociales y hasta contratar una póliza de riesgos profesionales?. Quedó demostrado, en el sub-lite, que el accionante, suscribió al menos cuatro contratos; y cada uno de ellos tuvo un objetivo distinto [...]. Nótese que, en cada acuerdo, la tarea a realizar fue diversa; lo cual confirma, aun más, que la relación existente, entre las partes, era netamente profesional y donde, "EL CONSULTOR", realizaba su tarea a cambio de un pago. Incluso, la propia Directora del proyecto, la señora B.F., así lo señaló: "El actor era consultor externo del mismo proyecto. Yo lo contraté, para que brindara servicios profesionales de Consultor Externo, el actor no era trabajador asalariado...", "...Por cada tarea se firmaba un contrato diferente..." (ver folio 215). Lo anterior, se ve reforzado por los testimonios que obran en el expediente [...]. No debe confundirse, por ende, con la subordinación que caracteriza el contrato de



trabajo, la natural dependencia que debe existir entre quien le paga sus servicios a un profesional liberal y éste; dado que, necesariamente, siempre deben ser dadas algunas instrucciones; desde luego, no en cuanto a la forma técnica o especializada en que se debe realizar el trabajo, sino solo respecto del servicio o de la actividad que se requiere.”

La subordinación jurídica.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas treinta minutos del ocho de setiembre de mil novecientos noventa y tres. Resolución 0186.

“Para dilucidar la existencia de un nexo laboral, entratándose de situaciones que tienen como objeto, actividades propias de una profesión liberal, como es la de arquitecto, no siempre resulta fácil determinar si, dicha relación, está regida por las normas propias de las relaciones de trabajo o por las que se refieren al ejercicio de las profesionales liberales, pues resulta evidente, la imposibilidad lógica y jurídica, de aplicarlas recíprocamente, en vista de que los presupuestos que las originan, resultan excluyentes entre sí. Ante la falta de precisión en el objeto del contrato de servicios de un profesional liberal resulta necesario acudir al contenido real de la relación, a fin de determinarlo. Dentro de esta perspectiva, hay en autos suficientes pruebas para concluir que estamos ante una relación de servicios y no ante un contrato laboral. Está claro, que el actor realizaba peritajes, avalúos, que le encargaba la Mutual de Heredia, por lo que le pagaban los honorarios que para cada caso establece la tabla de honorarios del Colegio respectivo. No estaba sujeto a horario en la realidad y realizaba una labor independiente, sin jefe que los supervisara. La descripción de labores relacionada, respalda en un todo lo resuelto por los juzgadores de instancia, que los llevaron a concluir que la relación existente entre las partes no reunía las características propias de un contrato de trabajo; el cual, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia, así como con lo dispuesto en el numeral 18 del Código de la materia, debe tener estos elementos esenciales: 1) prestación del servicio con carácter personal; 2) remuneración o carácter oneroso del contrato; y, 3) vínculo de dependencia o subordinación, que nuestro Código de Trabajo enuncia con las expresiones conjuntas de "dirección y dependencia", conforme aparece en los artículos 18 y 71, inciso a). Este último elemento, es el que viene a caracterizar plenamente el contrato de trabajo, por sus peculiares modalidades. Si bien es cierto que resulta incuestionable la prestación de



servicios por parte de Silva King, no aparece en dicha relación tal característica. De la descripción de las funciones del actor, se desprende que su labor y la que los demás arquitectos realizan, como peritos tasadores, no están sujetas a ningún tipo de fiscalización técnica o profesional, inmediata, por parte de un superior jerárquico, ya sea a través de una Jefatura de Departamento u otro tipo de órgano contralor o fiscalizador, encabezado por otro profesional en arquitectura o en ingeniería civil, que le dé seguimiento a las labores que ejecutaba el actor, ni persona alguna definía los lineamientos que debían seguir esos profesionales en el ejercicio de sus funciones, conforme a las exigencias de la Mutual. Al no presentarse ningún tipo de dependencia o de subordinación respecto del actor, en vista de que sus labores las realizaba con absoluta libertad, bajo la técnica derivada de sus calificados conocimientos profesionales, ello excluye la posibilidad de considerar sus labores, como sometidas a una regulación laboral, encontrándonos, más bien, bajo una típica relación de servicios, entre un profesional liberal y su cliente. Sobre tal punto, ya la antigua Sala de Casación, definió los requisitos que deben concurrir para la configuración del contrato de trabajo, cuando indicó: "Realmente el elemento subordinación es el que viene a caracterizar el contrato de trabajo, que consiste en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza como acreedor de una prestación contractual. De acuerdo con la teoría de subordinación jurídica no hay que ver esta relación jurídica de poder como una cuestión de hecho, sino que existiría siempre que el patrono se encuentre en posibilidad de dar órdenes de mando en la ejecución del contrato..."- (Resolución Número 1 de las 14:30 horas, del 4 de enero de 1980). Debe quedar claro, que las prestaciones de una profesión liberal, cuando presenta el grado de discrecionalidad que tenía el accionante, adquiere un grado de autonomía absoluta, que impide todo nexo con una relación laboral, pues en esta, el elemento típico lo constituye la subordinación. De manera que ambas figuras no pueden coexistir recíprocamente, toda vez que la subordinación equivale implícitamente a una limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, derivado de la autoridad ejercida por el patrono. Quedó plenamente demostrado la ausencia de un superior jerárquico, de ahí que la eficiencia de las labores del actor, únicamente tenían consecuencias personales a su favor. El tratadista mexicano Mario de la Cueva, citado por Mario L. Deveali, en su obra "El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus Tendencias, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, tomo I, pág 206, al referirse a este punto, comentó: " El profesional no pone a disposición de una persona, determinada cantidad de energía de trabajo, sino que desarrolla sus conocimientos científicos en ocasión de un asunto o trabajo cualquiera, y por ende, no está obligado a obedecer. "Por eso es que la prestación de servicios

profesionales, se liga al mandato siendo aún más amplio que éste, puesto que en ella el comitente abandona por completo el éxito del servicio a los conocimientos y pericia del profesional...El honorario traduce esa confianza, esa seguridad de que se obtendrá el resultado científico más completo, y de ahí su variabilidad" (Lo subrayado con negrita es nuestro). Aunado a lo anterior, debe tenerse presente que el señor Silva King, cumplía con una jornada ordinaria de trabajo en el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU) y en la realidad, no tenía horario con la demandada, a la que le prestaba servicios los días feriados o fines de semana o, en otro horario como perito tasador. La carta que consta a folio 35 del tomo I del expediente, donde se le recuerda el plazo en el que deben hacerse los avalúos y que deben permanecer los miércoles y viernes por lo menos de 4 a 5 p.m., no tiene la virtud de cambiar la naturaleza de la contratación, de una relación de servicios a un contrato de trabajo, pues en la realidad no tenían horario los peritos de la Mutual Heredia de Ahorro y Préstamo, ya que si bien, se les pedía al menos a uno de los peritos valuadores llegar dos días a la semana para evacuar consultas al público, no se cumplió con eso, porque para esa labor, se fijaba una hora que coordinaban con el actor y el cliente; esto lo explica clara y detalladamente el testigo Gerardo Eugenio Brenes Solís, a folio 234. Tampoco contaba con una oficina designada a su persona y nunca se le canceló suma alguna de dinero por concepto de aguinaldo, ni vacaciones, ni cotizó para el Seguro Social ni para el Banco Popular. Todas estas circunstancias, vienen a constatar de manera clara e indubitable, la ausencia de una relación laboral entre el señor Leonardo Silva King y la Mutual de Heredia de Ahorro y Préstamo. No debe confundirse con la subordinación que caracteriza el contrato de trabajo, la natural dependencia que debe existir entre el que paga por sus servicios a un profesional liberal y éste, pues necesariamente deben darse instrucciones, no en cuanto a la forma en que debe realizar el trabajo sino respecto al servicio o actividad que requiere. El hecho de que el actor tuviese ahorros en la Asociación Solidarista, así como las manifestaciones de algunos expersoneros de la demandada que prestaron sus servicios años atrás, donde indican que el accionante era un empleado de la Mutual demandada, no bastan para desvirtuar, en modo alguno que, en la realidad, las funciones desempeñadas por el petente, constituían la prestación de un típico servicio profesional, en forma liberal; de ahí que deben rechazarse las objeciones a la sentencia, por violaciones legales que señala el accionante para, en su lugar, brindar plena confirmatoria al fallo recurrido."

b) SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.**Incompetencia de la Sala Constitucional para conocer asuntos de mera legalidad.**

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas y dieciocho minutos del dieciocho de septiembre del dos mil nueve. Resolución 2009-014448.

I.- El recurrente alega que se han vulnerado sus derechos fundamentales, toda vez que la Caja Costarricense de Seguro Social sigue en su contra un procedimiento administrativo respecto a la supuesta falta de pago de las cuotas obrero patronales de una de sus empleadas de nombre Miriam Artavia Amador, obligándosele a cancelar la suma de más de un millón de colones, aún y cuando dicha persona no tenía un contrato de trabajo formal, se presentaba a laborar de manera ocasional, y no existió en ningún momento una relación de subordinación.

II.-Lo planteado por el recurrente no es más que un conflicto de legalidad ordinaria que, como tal, corresponde resolver a la propia administración recurrida, o ante la jurisdicción ordinaria competente. Así, si estima que no procede el cobro que está realizando la Caja Costarricense de Seguro Social en su contra, respecto de las cuotas obrero patronales que supuestamente adeuda, ya que en su criterio nunca existió una relación laboral formalmente constituída, así como tampoco se podría afirmar fehacientemente que se encontraban vigentes todos los elementos constitutivos de una relación de este tipo -sobre todo el elemento de la subordinación-, y por último, nunca se suscribió un contrato de trabajo entre él y la persona aludida; todos ellos son aspectos que deben ser alegados ante la propia administración recurrida y resueltos por ésta, o en su defecto, ante los tribunales ordinarios especializados en la materia laboral, que son los que por la competencia fijada por ley, se encuentran llamados a dirimir los conflictos en donde se encuentre de por medio una relación laboral, de conformidad con lo que en derecho corresponda. Por ello, no se puede considerar que al recurrente se le estén vulnerando de manera directa alguno de sus derechos fundamentales, pues el objeto de discusión que presenta ante esta jurisdicción constitucional trata,

sobre todo, de un tema de carácter especial que debe discutirse en las vías ordinarias respectivas, en razón de que esta Sala no se encuentra facultada para determinar, tal y como lo pretende el amparado, si existió efectivamente una relación laboral en el caso bajo estudio, y por ende, si procede o no el cobro que le está realizando la Caja Costarricense de Seguro Social. Aunado a lo anterior, es preciso recordar que el control y la fiscalización sobre el oportuno pago de las cuotas obrero patronales es competencia exclusiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, y no de esta Sala. De esta manera, si el petente estima que no procede el cobro de las sumas a que se le está compeliendo por parte de la autoridad accionada, así deberá denunciarlo por escrito a las oficinas correspondientes de esa institución, como bien se dijo anteriormente. Lo anterior, por cuanto no corresponde a este Tribunal el determinar si el tutelado efectivamente ha incumplido con dichas obligaciones, pues la labor de esta Sala es el restablecimiento de los derechos fundamentales, no la fiscalización y control de la cancelación de las obligaciones atinentes al sistema de seguridad social, pues dichas labores se le han asignado en forma exclusiva y con autoridad suficiente a la Caja Costarricense de Seguro Social. En consecuencia, el recurso es inadmisibles y así se declara.”



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.