

Informe de Investigación

Título: Contrato de Trabajo a Domicilio

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Contratos Laborales
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Trabajo a Domicilio, concepto, teletrabajo
Fuentes: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 02 - 2010

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	2
2 Doctrina.....	2
a) Contrato de trabajo a domicilio.....	2
b) Concepto del trabajo a domicilio.....	3
c) Trabajo a domicilio.....	4
Ventajas e inconvenientes del trabajo a domicilio.....	5
d) Teletrabajo a domicilio.....	7
3 Normativa.....	8
De los trabajadores a domicilio	8
4 Jurisprudencia.....	9
a) Contrato de trabajo a domicilio: Concepto, características y particularidades en relación con la subordinación y dependencia.....	10
b) Trabajador a domicilio: Orígenes, naturaleza jurídica, características y regulación. .	11
c) Contrato de trabajo a domicilio: Concepto, características y particularidades en relación con la subordinación y dependencia.....	14
d) Contrato laboral: Concepto de trabajo a domicilio.....	17
e) Análisis sobre el trabajo a domicilio: Mecánicos que prestan servicios a ensambladora de bicicletas.....	18
f) Análisis sobre los elementos que la determinan en relación con las nuevas formas de descentralización productiva.....	22
g) Relación laboral: Lavado de ropa de la CCSS constituye contrato de trabajo a domicilio.....	27

1 Resumen

En el presente resumen, se pretende dar una explicación adecuada acerca del Contrato a Domicilio. Desde las tres fuentes de Doctrina, Normativa y Jurisprudencia, tocando puntos como contrato, concepto, ventajas e inconvenientes, teletrabajo a domicilio, los artículos del Código de Trabajo sobre esta modalidad de trabajo y por último el desarrollo y tratamiento de la jurisprudencia le da al tema.

2 Doctrina

a) Contrato de trabajo a domicilio

[De LITALA]¹

El *trabajo a domicilio*, por lo general, es un contrato de locación de obra, pero puede ser también un contrato de locación de los servicios.

El trabajador a domicilio no es el artesano que realiza el trabajo de una manera independiente y que es centro de una pequeña empresa.

El trabajador a domicilio, por lo general, está vinculado en su trabajo, por medio de contratos de obra, al empresario: trabaja por cuenta ajena y, casi siempre, de una empresa.

El hecho de que el trabajador y el empresario no se encuentren en continuo contacto, y de que el trabajador no realice su obra en la esfera del negocio del dador de trabajo, no es nuevo y se verifica frecuentemente en las relaciones de trabajo: ejemplos típicos son los del representante y el viajante de comercio.

En garantía de la observancia en la obligación de trabajo — compíocurre en muchos contratos de representación — podrá establecerle, en los contratos de trabajo a domicilio, la obligación de un mínimo de producción diaria — o bien mensual, trimestral o anual—y la fijación de un término de entrega.

La tendencia legislativa es la de hacer entrar el trabajador a domicilié entre los trabajadores comunes.

El real decreto del 30 de diciembre de 1923, no. 3184, sobre el seguro obligatorio contra la invalidez y la vejez, en el art. 1, comprende, entre las personas que prestan la obra, dependiendo de otros, "aquellos que trabajan a domicilio por cuenta de otros, entendiéndose por tales los que ejecutan trabajo asalariado, por cuenta de un empresario, en la propia habitación, o en localef que no son de pertenencia del empresario y no sujetos a su vigilancia directa".

Por el estado de dispersión de los trabajadores a domicilio y por las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo, el trabajo a domicilio ha ofrecido dificultades[^] de protección por parte de la ley. Pero también esta forma de trabajo Atendrá su regulación y tutela. La declaración XXI de la Carta del Trabajo, determina: "El contrato colectivo de trabajo extiende sus beneficios y su regulación también a los trabajadores a domicilio".

Puede observarse mientras tanto que aun cuando no existan asociaciones sindicales y contratos colectivos en cuanto al trabajo a domicilio, él Ministerio Público puede, de acuerdo con el art. 68 del Reglamento del 1 de julio de 1926, accionar ante la Magistratura del Trabajo, a fin de que se determinen las condiciones del trabajo a domicilio en cuanto a una determinada empresa.

b)Concepto del trabajo a domicilio

[Sancho Villalta]²

El estudio del presente tema debe comenzar por la definición del trabajo a domicilio. Claro está, sin embargo, ha de tratarse de una noción provisional y apriori, con el objeto únicamente de facilitar la inteligencia de las consideraciones contenidas a lo largo del primer título, a partir del segundo, se precisará jurídicamente el concepto del trabajo y se califican de este modo los vínculos establecidos entre quienes lo encargan y quienes los prestan por cuenta ajena.

En nuestro derecho constituido, trabajo a domicilio es el que elaboran los trabajadores "en su hogar y otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia y la dirección inmediata del patrono o del representantes de éste".

La legislación española nos da una definición algo-similar a la nuestra, agregando la frase de "retribución por-la obra ejecutada", que viene a aclarar y a delimitar más ampliamente la categoría de trabajador con derechos iguales a los de un trabajador común.

Es indiferente que el obrero reciba o no del patrono las materias primas y las herramientas del oficio, así como que lo contrate el propio patrono o un intermediario. Incluso e indiferente, pese a la denominación empleada, que las tareas se presten en el propio domicilio del trabajador o en otro local.

El trabajador a domicilio tiene dos características fundamentales e indispensables a saber:

A) Una total independencia de toda fábrica o taller, de modo que el trabajador no está sometido a ninguna vigilancia.

B) Que la obra ejecutada no sea colocada por el trabajador a su clientela privada, sino que sea destinada al empleador o contratista.

De acuerdo a estos dos principios nos indica Manuel Alonso García que quedan excluidos de la conceptualización como-trabajo a domicilio las siguientes modalidades:

- 1- El trabajo individual o colectivo (muy de moda actualmente en Europa y los Estados Unidos) en taller de familia que se efectúe en un domicilio para satisfacer directamente las necesidades domésticas.
- 2- El trabajo autónomo, individual o colectivo, o en un taller de familia, entendiéndose por trabajo autónomo el que se hace para la venta directa del producto sin intermediario del patrón.
- 3- El trabajo que se realiza en el domicilio de un patrono -o bajo su vigilancia o la de sus representantes. No basta que no sea en un local comercial e industrial si sub -siste la vigilancia del patrón.
- 4- El trabajo que se realiza en habitaciones del domicilio del trabajador, que se comuniquen directa o indirectamente con otros locales en que estén establecidos los talleres, fábricas y en general, centro de trabajo comerciales o industriales"

De acuerdo a estos puntos señalados por alonso García no se puede considerar como trabajo a domicilio lo ahí estipulado, pero si se puede considerar como trabajo a domicilio las tres modalidades indicadas por Cristiam Cornelissen en su obra *Therie du salairé et du travail salairé*.

- 1- Los obreros que trabajando todo el día en fábricas o talleres llevan a sus casas trabajo que terminan durante el resto del día o de la noche para entregarlos al día siguiente, cuando regresen a su labor.
- 2- Los Obreros que trabajan en sus casas directamente para un fabricante o propietario de un negocio, sea para un intermediario.
- 3- Los obreros que trabajan en el taller de un subempresario.

c) Trabajo a domicilio

[Arnal Maqueda]³

El **trabajo a domicilio** ha sido utilizado desde siempre en las relaciones laborales y ha merecido, como una especialidad en cuanto a su forma de desarrollo, las consideraciones precisas y necesarias por parte del legislador y, a donde no ha llegado, ha entrado, en cumplimiento de su obligación, el juzgador.

Sin adentrarnos en otras disposiciones legales, la derogada Ley del Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1942, le dedicaba todo un Título, prestándole mayor atención que el actual Estatuto de los Trabajadores que, en su regulación, es bien parco, limitándose a un solo artículo, el 13. No obstante, la parquedad es bien significativa, pues nos viene a decir que el **trabajador a domicilio** es un trabajador más al que le son de aplicación todas y cada una de las prescripciones que contiene, y con las solas excepciones que vengan marcadas por la legislación complementaria (jornada, horario) y con las matizaciones normales y lógicas dada la especialidad de la prestación del trabajo, que se hace en forma intermitente, la mayoría de los casos y sin la vigilancia física y directa de la empresa en el momento de su realización y en domicilio elegido libremente, y sin presiones de la empresa, por el propio trabajador. Estas matizaciones se han de poner de manifiesto

en materias tan importantes como puedan serlo las salariales, las de jornada, las de Seguridad Social, por ejemplo (1 y 2).

Por ello, al tratar sobre el **trabajo a domicilio** debemos tener en nuestra presencia el Estatuto de los Trabajadores y todas aquellas disposiciones que se han dictado ampliándolo o modificándolo o simplemente interpretándolo, y sacando las lógicas conclusiones de aquello que, por lógica, no se le ha de poder aplicar o bien aplicar de forma tangencial.

Como primera consideración, hemos de ver que el Estatuto no trata al trabajo a domicilio dentro de los excluidos ni dentro de los especiales y, por ello, se trata de un trabajo «normal», tal vez, y empleando un simil, «que va por libre».

Otra ley fundamental, como pueda serlo la General de la Seguridad Social, especifica que estarán comprendidos en el sistema General de la Seguridad Social todos los españoles, cualquiera que sea su sexo, estado civil, profesión, los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que sea su relación laboral «e incluidos **los trabajadores a domicilio**». Si esta Ley los cita expresamente es la consecuencia de que, durante un largo período de tiempo, habían sido ignorados en la protección de determinadas contingencias [enfermedad, por ejemplo]. Y también hace el aparte por cuanto, en este campo, sí se produce una modalidad muy diferenciada ante las dificultades que se presentan en el momento de las altas, bajas y cotización y como consecuencia de la falta de continuidad (en la mayoría de los casos) en cuanto a la prestación del trabajo, ya sea ello debido a la empresa o al propio trabajador; la empresa por carencia de pedidos, por estacionalidad en sus funciones o tareas; el trabajador por razones familiares, etc.

El trabajo a domicilio ha merecido, asimismo, un tratamiento fiscal. El Impuesto sobre Actividades Industriales y Comerciales, Licencia Fiscal, considera la incidencia de los trabajadores en la plantilla de la empresa, y conocedor el legislador que el **trabajador a domicilio** es un trabajador «fragmentario», al meterlo en la plantilla, lo hace por partes y no por totalidad.

Todo ello pone de manifiesto la existencia del **trabajo a domicilio** y la necesidad de ampararlo por la legislación del Estado en todos los aspectos precisos: laboral, fiscal y de la Seguridad Social.

Ventajas e inconvenientes del trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio ha pasado históricamente de ser una actividad vergonzante a una auténtica actividad profesional. Dicho trabajo escondía muchas necesidades y generalmente, al menos en un elevado porcentaje, era practicado por capas sociales que, por su categoría, consideraban deshonroso realizar un trabajo remunerado por cuenta ajena y con desplazamiento al lugar del trabajo y en donde se debía establecer una convivencia con el resto de la plantilla. La solución del aporte a la familia de unos salarios venía constituida por la solución del **trabajo a domicilio**, ya que ello permitía obtener unos ingresos, permanecer en el propio domicilio, no compartir el taller y esconder una situación económica no acorde con la categoría auto-otorgada. La situación ha cambiado, y en unos momentos en que se presume de trabajar, el **trabajo a domicilio** ha podido salir de su catacumba y merecer la categoría que realmente tiene.

Los argumentos de su permanencia pueden ser argüidos por ambas partes contratantes y, en lo esencial se hallan acordes.

A. — Las ventajas que ofrece a la empresa pueden resumirse en:

a) Regulación automática de la plantilla.

1. Empresas con **trabajadores a domicilio** solamente. En este supuesto no caben más consideraciones, pues el **trabajo a domicilio** constituye la única fuente de mano de obra.

2. Empresas con personal de taller y **a domicilio**. Aquí el **personal a domicilio** se contrata para completar una plantilla que, en determinadas épocas del año, se muestra insuficiente y en las empresas más o menos estacionales tener trabajadores de taller ha de suponer un excedente en aquellos momentos de baja temporada y que en definitiva permanecerían sin realizar una función efectiva y vendrían a encarecer el producto final y crear una barrera difícilmente salvable de cara la competencia.

3. Empresas con personal de taller, **a domicilio** y pieceros. Aquí el supuesto es el mismo de la situación anterior. El **trabajo a domicilio** viene a completar la propia plantilla y a los talleres pieceros que no siempre se hallan a disposición, bien por atender primordialmente a empresas que les proporcionan tarea todo el año o bien por no poder atender la avalancha estacional que se produce en determinados casos.

En taller piecero se presenta como solución a las empresas que, por las circunstancias estructurales de las mismas o estacionales o de otra índole, no les es permitido mantener una extensa o suficiente plantilla. Estos talleres son, a su vez, empresas en todas sus consecuencias. Requieren de sus inscripciones en Industria, Hacienda, Seguridad Social (Régimen General para los trabajadores empleados; Autónomos para el titular cuando la empresa es individual), Municipio, Trabajo, etc. El trato se presenta entre dos entes de la misma categoría, entre cliente y proveedor. Las condiciones se fijan de común acuerdo, de conformidad con las exigencias del mercado y las posibles reclamaciones se tratarán entre iguales, a través de tribunales civiles o entidades profesionales mediadoras.

El taller piecero viene a suponer un aligeramiento en las necesidades de la empresa contratante en momentos cargados de la producción, cumpliendo idéntica o similar función que el **trabajo a domicilio** y con la ventaja, sobre éste, que al tratarse de una organización permanente puede ofrecer unos servicios más rápidos, constantes, mantenidos y un mayor control sobre la producción y calidad. No olvidemos que el taller piecero cuenta con sus trabajadores en el propio local de la empresa y ejerce una vigilancia física.

El taller piecero, como complementario, ha de nutrirse, por lo general, de varias empresas dadoras de trabajo y, en consecuencia, no siempre podrá estar a disposición de todas ellas. Éste es el principal problema que ofrece. Por ello, las empresas dadoras de trabajo deberán contar con la posibilidad de disposición de talleres suficientes y aptos.

El taller piecero, en las tarifas pactadas, incluye únicamente el coste de la mano de obra propia, Seguridad Social de la misma y gastos generales, cuando por la empresa dadora se proporciona la materia prima y el resto de los elementos necesarios para la realización del trabajo, tarea o servicio a realizar o prestar, siendo éste el proceso más común y repetitivo en las relaciones indicadas. Ello no implica que el propio taller piecero aporte las materias primas y el resto de los elementos complementarios y, en cuyo caso, en la tarifa los incluirá.

El Estatuto de los trabajadores (art. 42) establece las responsabilidades de las empresas que

contratan o subcontratan con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la actividad de aquéllas. Deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social; al efecto recabarán por escrito certificación negativa por descubiertos en la entidad gestora, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y transcurrido este plazo quedará exonerado de responsabilidades el empresario solicitante. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondiera si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puesto de trabajo, este último precepto no tiene otra finalidad que evitar posibles desviaciones y abusos por el empresario contratado.

Por último, y pese a todo lo dicho, el taller piecero, a su vez, podrá contar, asimismo, con **trabajadores a domicilio** y reproduciéndose toda la problemática avisada y con todos sus inconvenientes y todas sus ventajas.

d) Teletrabajo a domicilio

[ELIZONDO ALMEIDA]⁴

Existen autores que afirman que el teletrabajo a domicilio se engloba legalmente dentro del trabajo a domicilio. Señalan que *«es un fenómeno de descentralización de la organización empresarial y surge de dos formas muy diferentes: una propia de actividades altamente cualificadas que manejan la moderna tecnología de ordenadores y videos interconectados y, otra, la que responde a formas más tradicionales de trabajo (textiles, zapaterías, artes gráficas etc) que sin duda pueden ser objeto de mayor explotación. Ambos tipos son contratos de trabajo fronterizos con el trabajo autónomo, inmerso en el ordenamiento laboral y en los que la nota de subordinación se modula, cambia la apariencia; pero el poder de dirección del empresario esta presente, especificando el trabajo y controlando su resultado»* .

Sin embargo, y contrario a dichas opiniones, considero que no debe confundirse el género con la especie. En otras palabras, no puede considerarse el teletrabajo a domicilio como una mera y nueva modalidad del tradicional trabajo a domicilio (a distancia) si no como una nueva modalidad de trabajo. Este tema, áspero per se, se tratará ampliamente con posterioridad.

Ahora bien, dependiendo de la forma en que el teletrabajador preste sus servicios tenemos: *«full time home-based teleworking for a single employer»* (teletrabajo en casa de tiempo completo para un solo empleador) y los *«part-time home based teleworking»* (aquellos teletrabajadores que trabajen sólo una parte en su domicilio y otra en su oficina central también llamado «telependularismo»).

Dependiendo del enlace comunicativo que realice el teletrabajador con la empresa, existen tres posibles variantes:

a. Teletrabajo *“off line”* (fuera de línea) : En este caso el teletrabajador desarrolla su actividad

laboral con total independencia del sujeto contratante y, por ende, del ordenador central situado en la empresa. Fundamentalmente se caracteriza por ser una prestación de resultado, ya que cuando se vence el plazo estipulado para la realización del trabajo el teletrabajador debe entregar al empresario la tarea encomendada.

b. Teletrabajo “*one way line*” (con una sola línea): Requiere de una interacción unidireccional entre la empresa y el trabajador (en ese orden). Generalmente las directrices de la empresa se emiten antes de la entrega del trabajo aunque tampoco es excluyente la posibilidad de que se realicen durante su desarrollo. Dentro de este supuesto se encuentra el teletrabajo móvil, caracterizado por la ausencia de un lugar fijo en donde se desenvuelve el trabajo. El teletrabajador, en este caso, se aparta del espacio físico de la empresa, por lo que debe recurrir al uso de nuevas tecnologías dotadas del software y hardware necesarios. Esto le permite trabajar en cualquier lugar, estar constantemente localizable y acceder o recibir rápidamente información de la casa matriz siguiendo, lógicamente, sus directrices. Generalmente, los medios tecnológicos empleados son titularidad de la empresa puesto que si fueran propiedad del trabajador estaríamos en presencia de un trabajo autónomo.

c. Teletrabajo “*on line*” (interactivo) : Partiendo de lo ya expuesto, debe recalcar que esta modalidad de teletrabajo no es un nuevo trabajo a domicilio, sino una nueva noción que se encuentra en constante evolución y se aleja cada vez más de éste. En esta categoría el teletrabajador tiene el deber de comunicar el inicio y el término de la jornada laboral, de la misma forma como si estuviese laborando en la empresa (incluso respetando el horario laboral) mediante un «dispositivo de presencia» informático. En el teletrabajo “*on line*” encontramos uno de los grados más altos de sometimiento de control y de vigilancia por parte del empleador sobre el teletrabajador. Básicamente debido al constante diálogo digital interactivo que se produce entre ambos sujetos. Esto permite que el primero puede llevar a cabo «una supervisión y dirección remota» lo cual podría producir, eventualmente, una intromisión en el derecho a la intimidad del segundo –al menos es más vulnerable-. Así, la computadora adquiere dos utilidades básicas: por un lado se convierte en la herramienta de trabajo, y por otro en el mecanismo o el medio de control que se incorpora al mismo instrumento informático registrando los datos relativos a la eficiencia y a la asiduidad en el trabajo del sujeto contratado.

3 Normativa

De los trabajadores a domicilio

[Código de Trabajo]⁵

ARTICULO 109.-

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

ARTICULO 110.-

Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que anotará los nombres y apellidos de éstos, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones.

Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

(El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso k) de la ley No.3372 del 6 de agosto de 1964. El nombre de Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 111.-

Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

ARTICULO 112.-

Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana.

En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono.

El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones.

ARTICULO 113.-

Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo.

4 Jurisprudencia

a) Contrato de trabajo a domicilio: Concepto, características y particularidades en relación con la subordinación y dependencia

[Sala Segunda]⁶

Voto de mayoría

"III.- Sobre la valoración de la prueba. Se objeta la valoración de la prueba esgrimiendo argumentos contradictorios entre sí por cuanto el recurrente arguye que en los autos existe prueba suficiente que demuestra que no existió relación laboral entre su representada y las personas citada en el informe de la CCSS, a la vez alega que su representada no mantiene documentos referentes a las contrataciones de trabajo, por lo que no puede aportar más pruebas que las que ya suministró. Este agravio no es atendible; pues era la parte accionante la que debió proveerse y aportar al proceso toda la prueba necesaria para desvirtuar el contenido de los informes rendidos por autoridades de la Caja y con ello la calificación legal del contrato de trabajo; obligación procesal que surge de acuerdo con el artículo 317 del Código Procesal Civil (de aplicación supletoria en materia laboral, por disposición del numeral 452 del Código de Trabajo); que dispone: *“La carga de la prueba incumbe: 1) A quien formule una pretensión, respecto a las afirmaciones de los hechos constitutivos de su derecho. 2) A quien se oponga a una pretensión, en cuanto a las afirmaciones de hechos impeditivos, modificativos o extintivos del derecho del actor.”* De las pruebas que constan en el expediente, que en el estudio realizado por el Departamento de Inspección de la CCSS, emitido mediante informe N° SIC-155-98 del 14 de setiembre de 1998, se desprende que el señor William Solano Gómez estuvo incluido en planillas de la accionada, para quien trabajaba como ebanista y en diciembre de 1993 se le excluyó, y continuó laborando en su casa realizando las mismas labores para la accionada, quien le suministraba los materiales y las herramientas, estas últimas fueron devueltas a la recurrente por don William (folios 46 y 47 del expediente administrativo), por lo que de conformidad con el artículo 109 del Código de Trabajo la labor que realizaba era de trabajador a domicilio. Ese numeral dispone: *“Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste”*. Por su parte la doctrina sobre este concepto ha dicho: *“La característica esencial del trabajo a domicilio es, en efecto, el lugar de la prestación. Con independencia del vínculo originario -generalmente contractual- lo decisivo en orden a configurar esta clase de trabajo, y lo que en verdad le confiere su especial naturaleza, es, justamente, el lugar de realización del trabajo. Bien podríamos decir, incluso, que ese hecho es lo que otorga a la prestación del servicio su signo distintivo; y, más aún, que la prestación misma consiste, no ya en realizar unos determinados trabajos, sino en que éstos lo son en el propio domicilio del trabajador (o lugar por él elegido.”* (Alonso García, Manuel: y jurisprudencia Curso de Derecho del Trabajo, 9ª Edición. Editorial Ariel, S.A., Barcelona, España, p.413.) Esta Sala al referirse a este tipo de trabajadores ha dicho: *“en el caso de los trabajadores a domicilio, éstos realizan sus servicios o ejecución de obras sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. Vale decir, sin aquellas sujeciones, sin que por ello dejen de ser considerados, por virtud de sus especiales regulaciones, verdaderos contratos de trabajo. Su objeto se constituye por las órdenes que para la ejecución de cierta obra u obras -que pueden ser de diversa naturaleza-, coloca, encarga o encomienda el patrono al trabajador a domicilio de manera continuada o sucesiva o periódica o repetitiva, a efecto de lo cual, simultáneamente con la orden de trabajo, el empleado recibe del empleador los materiales (insumos o bienes intermedios) y regularmente las instrucciones sobre su empleo y calidad del producto, y éste recibe luego la obra u obras una vez ejecutadas totalmente por aquél. A cambio de lo cual, el patrono paga los salarios o remuneraciones correspondientes. Obras que, como se dijo, ordinariamente constituyen*



un producto terminado, o lo que es lo mismo bienes finales o de consumo. (...) Se trata por ello de un proceso productivo, particularmente del empleo de materiales (cosa principal) propiedad del patrono, a partir de los cuales se forma una cosa o cosas de nueva especie, que siguen siendo de su dominio; quién solo queda obligado a satisfacer el valor del trabajo empleado (cosa accesoria); que ordinariamente no excede al de los materiales empleados; siendo en este sentido un trabajo que se ejecuta por cuenta y riesgo del patrono. Consiste, como se dijo, de artículos de naturaleza fungible, susceptibles de ser contados, medidos o pesados; considerados por su valor económico o comercial más que en su individualidad...". (voto número 168 de las 10:20 horas del 9 de abril del 2003). En el caso de don Álvaro Arce Solórzano, este proporcionaba la mano de obra y la recurrente le suministraba el material y le pagaba por obra terminada, (contrato de Mano de obra visible a folio 11); en cuanto a las otras personas que prestaron servicios a la recurrente y que fueron incluidas en el informe SIC 155-98 citado, existe la certeza de laboralidad en tanto que en todos los casos se pudo establecer la existencia de tres elementos característicos de la relación laboral: prestación personal del servicio, salario y subordinación jurídica, pues todos recibían instrucciones y órdenes de don Carlos Manuel Mejía, quien también era empleado de la empresa y laboraba dirigiendo las obras de la accionada, debiendo rendir cuentas de su trabajo a la Junta Directiva de la empresa. Así las cosas, la Sala no encuentra que el Tribunal haya incurrido en mala valoración de las probanzas, porque la recurrente no aportó pruebas que acreditaran sus afirmaciones."

b) Trabajador a domicilio: Orígenes, naturaleza jurídica, características y regulación

Parámetros para determinar contribución a CCSS

[Sala Segunda]⁷

Voto de mayoría

"I.- La empresa F. de C. R., S.A., hoy día R. de C. R., S.A., accionó para que en sentencia se declarase que la Caja Costarricense de Seguro Social tiene derecho a realizar las deducciones obreras y patronales sobre el salario efectivamente devengado por sus trabajadores a domicilio y para que se le devolviesen las sumas pagadas en exceso, por ese concepto. La institución demandada se opuso a esas peticiones, indicando que sus actuaciones se ajustan a la normativa aplicable. La sentencia de primera instancia declaró sin lugar la demanda y la del Tribunal Superior la acogió. En el recurso se alega que la Caja Costarricense de Seguro Social está facultada, legal y constitucionalmente, para establecer los montos mínimos de cotización. Se señala, además, que la resolución recurrida no hace referencia a las disposiciones aplicables, sino a una supuesta ilegalidad en la actuación de ese ente. También se aduce que se confunde el salario mínimo como derecho del trabajador, con el monto mínimo de cotización para los seguros. Se destaca que la empresa debe garantizar una entrega mínima de producción que permita a sus trabajadores



alcanzar el salario mínimo legal por jornada y les dé la posibilidad de ingresar en el régimen de seguridad social. II. El trabajo a domicilio es una modalidad de prestación de servicios que tiene sus orígenes en el siglo XIX, con el nacimiento de la industrialización. Se relaciona con la industria textil o de calzado, que es susceptible de realizarse fuera del taller o de la fábrica. En doctrina se ha cuestionado si se trata de un trabajo libre o subordinado, dado que no se realiza dentro de la esfera de poder del empleador. Sin embargo, en nuestro país, el legislador lo reguló como un contrato de tipo laboral en el artículo 109 del Código de Trabajo, que dice: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste." Dos elementos destacan de esa definición. Primero, que la prestación de servicios no se da en el local del empleador, sino en el lugar escogido por el trabajador que puede ser su domicilio o cualquier otro sitio. La otra particularidad es que no hay una subordinación directa, al patrono, del trabajo que ejecuta el empleado. El material se entrega en la cantidad convenida por las partes y el trabajador devuelve la pieza confeccionada. No se le exigen mínimos, ni se le controla en la elaboración de sus piezas. III.- Dadas las características especiales de este contrato, las legislaciones extranjeras y la nuestra, contienen una serie de disposiciones complementarias que permiten ejercer un cierto control. En la legislación argentina hay un control directo de la inspección de trabajo en lo referente a las condiciones de higiene y seguridad. La retribución es fijada por las comisiones especiales de salarios, las que, también, vigilan su pago efectivo (KROTOSCHIN, Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo, pp. 328 y 329). En la legislación mexicana se les asegura una retribución igual a la que devengarían por igual rendimiento, si trabajaran en un taller. Existe también la obligación de llevar una lista con los nombres, domicilios, trabajos entregados y valor de la mano de obra por pieza, la cual sirve para elaborar el informe mensual que debe rendirse al inspector del trabajo (DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, pp. 874 y 875). Nuestra ley también contiene previsiones en igual sentido. Por ejemplo, el artículo 110 dispone: "Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que anotará los nombres y apellidos de éstos; sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones. Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda." La regulación del trabajo a domicilio en un capítulo aparte, con disposiciones individualizadas, confirma que se trata de una relación particular, que requiere de un trato especial. No obstante, no ha de olvidarse que, aún así, continúa siendo un contrato laboral y, como tal, se encuentra ligado a los principios del Derecho de Trabajo, así como a la normativa general de la materia, incluyendo la de seguridad social. IV.- En la especie, la discusión se centra en el hecho de que la empresa accionante pretende cancelarle, a la Caja Costarricense de Seguro Social, las deducciones obreras y patronales de acuerdo con el salario efectivamente devengado, en tanto que la institución demandada sostiene que, independientemente del monto del salario que consta en la planilla, la cotización mensual equivaldrá al porcentaje del monto de la pensión mínima por vejez, que otorgue el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte. Para resolver el asunto, es indispensable analizar el marco jurídico pertinente.- V.- En lo que interesa, el artículo 73 de la Constitución Política dispone: "Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social." Con base en esta disposición, el constituyente instauró el sistema de seguridad social, sobre la base de una contribución obligatoria del Estado, del patrono y de los trabajadores. Al mismo tiempo, confirió la



administración y gobierno de esos seguros a la Caja Costarricense de Seguro Social, que es una institución autónoma. Como un desarrollo de esa regla, el artículo 14, inciso f), de la Ley Constitutiva de la mencionada entidad le atribuyó, a su Junta Directiva, la potestad de dictar los reglamentos para su funcionamiento. El numeral 23 de ese cuerpo legal dice: "Las cuotas y prestaciones serán determinadas por la Junta Directiva de acuerdo con el costo de los servicios que haya de prestarse en cada región y de conformidad con los respectivos cálculos actuariales. La contribución de los trabajadores no podrá ser nunca mayor que la contribución de sus patronos; salvo en casos de excepción que para dar mayores beneficios a aquellos y para obtener una más justa distribución de las cargas del Seguro Social obligatorio, señale el reglamento con base en recomendaciones Actuariales." En lo conducente, el ordinal 30 de esa misma ley estipula: "Los patronos al pagar el salario o sueldo a sus trabajadores, les deducirán las cuotas que estos deben satisfacer y entregarán a la Caja el monto de las mismas, en el tiempo y forma que determine la Junta Directiva." Las disposiciones transcritas demuestran que, desde los puntos de vista constitucional y legal, existe una amplia protección a la seguridad social, cuyo desarrollo y organización corresponde a la Caja Costarricense de Seguro Social, la que, a su vez, tiene la potestad de dictar los reglamentos necesarios para su buen funcionamiento. La normativa transcrita, no contiene, al respecto, ninguna excepción. VI.- En este proceso se cuestionan, fundamentalmente, el inciso 2) del artículo 63 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, de 29 de junio de 1971 y sus reformas, y el 3) del numeral 9 del Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad, de 4 de febrero de 1952. El primer cuerpo normativo citado fue derogado por un nuevo reglamento sobre la materia, aprobado en las sesiones de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social Nos. 6813 del 24 de marzo de 1994 (artículo 11), 6822 del 28 de abril de 1994 (artículo 52), 6891 del 10 de enero de 1995 (artículo 35), 6895 del 24 de enero de 1995 (artículo 19) y 6898 del 7 de febrero de 1995 (artículo 8), y publicado en La Gaceta No. 50, del 10 de marzo del último año indicado. En lo relativo al extremo en discusión, en el anterior Reglamento, que estaba en vigencia cuando se suscitó la litis, se disponía lo siguiente: "Artículo 63: En cuanto a los recursos financieros regirán las siguientes disposiciones: (...) 2. Independientemente del monto del salario que se anote en la planilla, la cotización mínima mensual será equivalente al porcentaje del monto de la pensión mínima por vejez que otorgue el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte. Conforme se produzcan revaloraciones de las pensiones, se realizarán los aumentos en las cotizaciones, previa comunicación a los patronos y los trabajadores por los medios de comunicación más convenientes. En el caso del trabajador doméstico, si los salarios mínimos que se dicten por Decreto Ejecutivo, son inferiores al monto de la pensión mínima por Vejez, la cotización mínima se establecerá sobre estos últimos." En el reglamento vigente en la actualidad, es su ordinal 34 el que regula el aspecto cuestionado, al consignar: "Independientemente del monto del salario o ingreso que se anote en la planilla, la cotización mínima mensual debe corresponder a un ingreso de referencia superior a la suma o tope mínimo de pensión vigente, ya sea que se trate de asegurados obligatorios, de trabajadores por cuenta propia o de asegurados voluntarios que coticen para este Seguro. El nivel mínimo de contribución lo establecerá anualmente la Junta Directiva, tomando en consideración las recomendaciones de la Dirección Actuarial y de Planificación Económica." Para lo que interesa en este proceso, en ambas reglamentaciones se establecen, básicamente, los mismos parámetros, careciendo de trascendencia legal el determinar cuál de ellas es la aplicable al sub-lite, pues en uno u otro caso la solución jurídica a la controversia planteada ha de ser idéntica. Por su parte, el inciso 3) del artículo 9 del Reglamento del Seguro de Enfermedad y Maternidad, reformado por acuerdo de la Junta Directiva, tomado en la sesión 6889 del 16 de diciembre de 1994, expresa, en su párrafo primero, lo siguiente: "Independientemente del monto del salario o ingreso que se anota en la planilla, la cotización mínima mensual se calculará sobre el ingreso de referencia mínimo considerado en la escala contributiva de los trabajadores independientes." El texto anterior de esa norma, que perdió vigencia el primero de enero de 1995, es decir, más de dos años después de iniciada esta



controversia, establecía: "Independientemente del monto del salario que se anota en la planilla, la cotización mínima mensual será equivalente al porcentaje del monto de la pensión mínima por vejez que otorgue el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte." Estudiados esos preceptos, en conjunto con las disposiciones constitucionales y legales transcritas, se llega a varias conclusiones. Por un lado, es claro que el legislador otorgó potestad a la Caja Costarricense de Seguro Social, para reglamentar lo relativo a la administración y funcionamiento de los seguros y, por ello, no puede identificarse ninguna irregularidad en su actuación. Por otra parte, el estudio de las normas de comentario, así como el de la legislación referente a la seguridad social, ponen en evidencia una de sus características fundamentales: su universalización. En efecto, la instauración de los seguros sociales se hizo en virtud del principio de solidaridad social, que pretende llevar los beneficios de la salud, a todos los ciudadanos del país, con absoluta independencia de los ingresos económicos y del nivel social de cada uno. En cumplimiento del mismo, se establecen cuotas o porcentajes de contribución, de acuerdo con la escala salarial, de tal manera que los que tienen mayores ingresos subvencionan las prestaciones sociales de aquellos con salarios inferiores. Desde esta óptica, no podría entenderse, ni ampararse, que un grupo de trabajadores, por el solo hecho de ejercer su prestación de servicios de una manera atípica, sean exceptuados del régimen general de seguridad social. En todo caso, las normas mencionadas no contienen excepciones de ningún tipo. VI.- El apoderado de F. de C. R., S.A., hoy día R. de C. R., S. A., aduce la inconstitucionalidad de los artículos 23 y 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el tanto la entidad establezca parámetros que incidan en la fijación del salario mínimo, lo cual es competencia del Consejo Nacional de Salarios. Sin embargo, no planteó la correspondiente acción en la vía pertinente (numerales 10 de la Constitución Política y 2 y 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional). En todo caso, en relación con ese alegato, la Sala considera necesario tener presente que la demandada tiene la obligación de administrar todo lo relacionado con la seguridad social y, dentro de este contexto, debe establecer los porcentajes de contribución que, a su vez, permitan que el sistema funcione eficientemente. De manera que no es que la Caja esté atribuyéndose funciones que no le corresponden, como lo sería la fijación del salario mínimo, sino que reglamentariamente establece una contribución mínima que, de acuerdo con los estudios actuariales, es la que da viabilidad al régimen. Debe tenerse presente, también, que, con base en las cotizaciones se establecen los topes mínimos y máximos de pensión, por lo que no podría otorgarse una de ellas, aunque fuera la más baja, si no se ha cancelado el monto básico de las cuotas necesarias para obtenerla. VII.- De todo lo expuesto se concluye que lleva razón el recurrente y lo que procede es revocar la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo y confirmar la de primera instancia."

c) Contrato de trabajo a domicilio: Concepto, características y particularidades en relación con la subordinación y dependencia

[Sala Segunda]⁸

Voto de mayoría



"III.- Al efecto resulta necesario analizar los artículos 109 a 113 del Capítulo Noveno **De Los Trabajadores A Domicilio**, del Título II del Código de Trabajo. De dichas normas se desprende que: Por trabajadores a domicilio se ha de entender a aquellos que elaboran artículos -bienes finales o producto terminado-, a partir de materiales o insumos intermedios facilitados por el empleador. Siendo en este sentido la suya una actividad de resultado más que de medios. Productos que pueden elaborar bien en su propio hogar o también en cualquier otro sitio libremente elegido por ellos, pero nunca dentro del lugar o centro de trabajo del empleador. Como el mismo articulado insinúa, se trata por lo general de talleres o pequeñas factorías. A diferencia de los trabajadores que desarrollan su labor en el taller o fábrica del patrono y que por ello sus servicios o ejecución de obras se realizan bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de aquél; debiendo permanecer bajo sus órdenes y a su disposición, sin poder salir, por lo general, del lugar donde prestan sus servicios durante las horas de descanso y comidas y están sujetos a jornadas regulares y horarios fijos; en el caso de los trabajadores a domicilio, éstos realizan sus servicios o ejecución de obras sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. Vale decir, sin aquellas sujeciones, sin que por ello dejen de ser considerados, por virtud de sus especiales regulaciones, verdaderos contratos de trabajo. Su objeto se constituye por las órdenes que para la ejecución de cierta obra u obras -que pueden ser de diversa naturaleza-, coloca, encarga o encomienda el patrono al trabajador a domicilio de manera continuada o sucesiva o periódica o repetitiva, a efecto de lo cual, simultáneamente con la orden de trabajo, el empleado recibe del empleador los materiales (insumos o bienes intermedios) y regularmente las instrucciones sobre su empleo y calidad del producto, y éste recibe luego la obra u obras una vez ejecutadas totalmente por aquél. A cambio de lo cual, el patrono paga los salarios o remuneraciones correspondientes. Obras que, como se dijo, ordinariamente constituyen un producto terminado, o lo que es lo mismo bienes finales o de consumo. El Código de Trabajo establece la obligación de llevar registros de la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las remuneraciones, entre otros aspectos. Así como, comprobantes por duplicado para el control de entrega y recibo tanto de los materiales como de las obras ejecutadas. Por lo que se puede afirmar que tanto uno como otros objetos son por su naturaleza susceptibles de contarse, especificarse o individualizarse. Se trata por ello de un proceso productivo, particularmente del empleo de materiales (cosa principal) propiedad del patrono, a partir de los cuales se forma una cosa o cosas de nueva especie, que siguen siendo de su dominio; quién solo queda obligado a satisfacer el valor del trabajo empleado (cosa accesoria); que ordinariamente no excede al de los materiales empleados; siendo en este sentido un trabajo que se ejecuta por cuenta y riesgo del patrono. Consiste, como se dijo, de artículos de naturaleza fungible, susceptibles de ser contados, medidos o pesados; considerados por su valor económico o comercial más que en su individualidad. Por ello, aparte la calidad y debido empleo de los materiales -responsabilidades exigidas a los trabajadores a domicilio-, no se requiera necesariamente, de una prestación personalizada, es decir considerada *intuitu personae*. Por lo que tampoco resulta indispensable que el trabajador o trabajadores a domicilio deban imprimir su sello personal en los artículos por él o ellos elaborados. Lo que tampoco quiere decir que no lo puedan hacer. Por lo consiguiente, no excluyen la posible existencia simultánea de otro u otros contratos a domicilio con otras personas o empresas; o la posible subcontratación accesoria de personal dependiente para la realización de ciertas operaciones dentro del total proceso productivo. Las retribuciones son canceladas contra entrega del trabajo o por semana y en protección de su pago se prevé un mínimo legal. Por ello, ya sea que se ejecuten por pieza, a destajo o por tarea, no pueden las remuneraciones ser inferiores a las pagadas por iguales obras en la localidad o inferiores a los salarios que corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono; laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en los correspondientes decretos oficiales. La subordinación se expresa, especialmente, por la obligación de estos trabajadores en acatar las directrices en cuanto



al modo de empleo de los materiales y la calidad del producto terminado. Solo así se entiende el excepcional derecho de retención temporal que de un diez por ciento de sus salarios tiene el patrono por trabajos defectuosos o el evidente deterioro de los materiales, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. Por lo dicho anteriormente, no es que del todo no haya subordinación y dependencia, sino que no son iguales a las que se dan cuando el trabajo se desarrolla en el propio centro de trabajo del empleador, en atención precisamente a esa separación o distancia y a la naturaleza misma del servicio. No obstante sus peculiaridades y características, cualquiera de las partes podría dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, cuando la otra incurra en cualquier falta grave a las obligaciones que el mismo contrato impone.

IV.- Por su localización y especiales disposiciones dentro del Código de Trabajo, a propósito “*De Los Trabajadores a Domicilio*”, distintas a la ubicación y separadas de las “*Disposiciones Generales*” y “*Del Contrato Individual de Trabajo*”, tanto del Capítulo I del Título I como del Capítulo I del Título II; cabe pensar que por parte de sus redactores se pensó en la necesidad de ese excepcional tratamiento jurídico como una típica medida de política legislativa. En lugar de una derogación de aquellas “*Disposiciones Generales*”, en particular de las previstas para el “*Contrato Individual de Trabajo*”, se pretende evitar que por efecto de su excesiva generalidad no queden excluidas de protección legal situaciones tan peculiares como las que ordinariamente rodean el trabajo a domicilio. Como podría ser si, con base en esas normas generales se interpretara por ejemplo, que: Por virtud de no presentarse en estos contratos la clásica o tradicional subordinación y dependencia de que habla el artículo 18 del Código de Trabajo, en los mismos no existe una relación laboral. O bien, que por el carácter mixto, cuasi – industrial de su prestación, se entendiera que no son objeto de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del **trabajo** a que se refiere el artículo 1 del Código de Trabajo. O también, que por virtud de las subcontrataciones laborales que normalmente dan origen al trabajo a domicilio y en ocasiones hasta dentro del mismo -unos y otros por efecto de los encadenamientos productivos-, se pudiera entender que los trabajadores contratados y a la vez, a veces, subcontratantes de otros, deban estimarse siempre o en todos los casos, como simples intermediarios del patrono que los provee de los materiales y para el cual ellos personalmente –y a veces también con la ayuda de otros- prestan sus servicios. Por ello, se trata de una realidad laboral que, a no ser por las especiales regulaciones del Código de Trabajo, fácilmente sería confundida como un caso de contratación de obras o servicios civiles o mercantiles, subsumida bajo las normas del Código Civil o comercial. Por virtud de lo cual los trabajadores a domicilio no quedarían debidamente protegidos. Analizados los agravios del recurrente dentro del anterior contexto, se nota que no lleva razón.

V.- No negó el demandado en su escrito de contestación de demanda, que la contratación a propósito del trabajo de maquila no fuese una verdadera relación laboral. Por el contrario, a lo largo de todo ese escrito reconoció tanto la existencia de una relación laboral cuanto que no era cierto que hubiese faltado al pago de aguinaldo y vacaciones del coactor y la supuesta actora. Afirmando de seguido que los dos meses de diciembre que estuvo don Felix como trabajador, le había pagado el aguinaldo correspondiente y que al cumplir su primer año, en setiembre de 1999, también le había pagado sus respectivas vacaciones. Afirmando tan solo, que la relación no había sido tan prolongada y únicamente con don Felix, quien le había pedido el trabajo, y no con doña Ana Flor; ni tan consecutiva e ininterrumpida, porque el trabajo era por tarea. Agregando que, el trabajo lo realizaba don Felix en su casa; y que en las últimas semanas se le enviaba por medio de encomienda; así como, que las instrucciones de cómo realizar el trabajo las daba él, solo que a don Felix porque era con él la relación laboral. Por lo demás, aparte de negar que el trabajo se hiciese en los tiempos en que él se lo pedía; la cantidad de pantalones semanales y sumas promedio pagadas afirmados por los actores; o que le hubiese despedido; también afirmó que don Felix le

maquilaba a otros fabricantes y no exclusivamente a él. Por lo cual, no son de recibo los alegatos con los que ahora y ante esta instancia y sin fundamento probatorio intenta desdecirse en lo que se refiere a la naturaleza laboral de la relación y pago de vacaciones y aguinaldo. Se trata por el contrario de hechos admitidos expresa y originalmente por el demandado; los que, apreciados con arreglo a las circunstancias y demás pruebas testimoniales, tienen los efectos de una confesión espontánea. (artículos 316 y 341 del Código Procesal Civil).

VI.- No obstante que de la declaración de testigos se desprende que en el taller situado en el domicilio de los esposos Darce Blanco y Huete Marín, trabajaban cuatro personas además de ellos; y, aparte de la confección de los pantalones del demandado, también le prestaban otras labores de maquila a otras personas o empresas; eso no es óbice para desechar la existencia de una relación laboral. Tal y como se explicó, no se requiere, necesariamente, en casos como el presente, de la existencia de una prestación personalizada y exclusiva del servicio. Vale decir: únicamente prestada para una empresa y por una persona determinada, en atención a sus personales cualidades; o que no puedan intervenir con carácter accesorio o auxiliar otras personas, incluso dependientes del trabajador o trabajadores contratados a domicilio, como en el caso *sub judice* en que se limitaba a pegar bolsas traseras y delanteras o las "jaretas". De esas mismas declaraciones se desprende, que se trataba de órdenes de trabajo -a veces también de instrucciones-, dirigidas directamente a los actores y acompañadas de las piezas o telas cortadas propiedad del demandado las que, una vez armadas o cosidas daban lugar a un producto terminado como lo eran los pantalones, siempre de propiedad del accionado, en cuya confección y acabado intervenían los actores. Se trataba pues de una labor de sastrería "industrial", a cuenta y riesgo del demandado; la cual era pagada directamente a los actores y no a sus ayudantes; por unidad de producto terminado más que por unidad de tiempo. Siendo como lo era una producción en serie, el producto final era estimado por su valor económico más que por su individualidad. Por lo consiguiente, si bien debían acatarse ciertas instrucciones en cuanto al debido empleo de los materiales y cumplir con cierta calidad -según se desprende de los testimonios y documentos de autos-, no se trataba realmente de trabajos encomendados en consideración a especiales cualidades personales de los actores. Ni resultaba indispensable por ende, que estos dejaran impreso en los pantalones su propio sello personal como tales sastres. (ver documentos en sobres y testimonios de folios 29 a 36)."

d) Contrato laboral: Concepto de trabajo a domicilio

Colaboración de familiares no lo desnaturaliza

[Sala Segunda]⁹

Voto de mayoría

"II.- La actora inició una relación contractual con la accionada, desde el día 12 de abril de 1991. Sus obligaciones consistían en efectuar labores de costura en los pantalones que, todos los días, le entregaba un chofer de la empresa -hacer los puntos de las bolsas y quitar la pretina por dentro,

además de quitar los hilos sobrantes-, para lo cual recibió algunos cursos de instrucción por parte de la sociedad demandada (documental de folios del 2 al 40, y testimonial de Y.R.B., Y.Q.C., B.L.A.M. y J.N.A.N., a folios que van del 103 al 110). Para el desarrollo de esas labores, la actora recibía ayuda de sus cuatro hijos, su nuera y una vecina (confesional de folios 113 y 114). La contraprestación de esas labores, consistía en el pago de una suma de dinero, dependiendo del número de pantalones entregados (documentos de folios que corren del 41 al 80). Ante estas probanzas, el Tribunal considera que entre las partes existía un contrato de trabajo a domicilio. III.- Según la doctrina, el trabajo a domicilio "...es un sistema en el cual, el dueño de un taller o de una empresa más o menos grande, bien directamente, ya por conducto de intermediarios, contrata a ciertas personas, para la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, trabajo que es llevado a cabo en sus domicilios para el empresario quien los paga y los vende posteriormente.." (DE LA CUEVA. MARIO. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa S.A. Página 550). En este mismo sentido, el artículo 109 del Código de Trabajo, establece que: "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste." IV.- Argumenta la recurrente, que es materialmente imposible, que la actora entregara una suma tan elevada de pantalones, por lo que, es obvio que subcontractaba personal para realizar las funciones encomendadas, lo cual, hace que la relación sea de naturaleza comercial. En cuanto a este punto, no existe ninguna prueba que acredite esa supuesta subcontractación. Ahora bien, en lo que respecta a la ayuda que le brindaban sus familiares y una vecina para la ejecución de las labores encomendadas, esa circunstancia de ninguna manera cambia la naturaleza laboral del vínculo entre las partes, dado que no se demostró que esa ayuda fuera remunerada. De esta forma, en nada incide que los parientes de la actora le ayudaran en el desarrollo de sus labores, puesto que, como en forma reiterada lo ha resuelto esta Sala, esa circunstancia no varía la naturaleza del contrato de trabajo a domicilio."

e)Análisis sobre el trabajo a domicilio: Mecánicos que prestan servicios a ensambladora de bicicletas

[Sala Segunda]¹⁰

Voto de mayoría

"V. EN CUANTO A LA CALIDAD DE MECANICOS INDEPENDIENTES DE LOS SUJETOS INCLUIDOS EN LAS PLANILLAS DEL I.N.S.: En esta otra parte del recurso, se sostiene que el Tribunal incurrió en error de hecho y de derecho al afirmar que no se acreditó la calidad de mecánicos particulares de las personas que fueron reportadas en las planillas del Instituto Nacional de Seguros y no así en las de la Caja Costarricense de Seguro Social, lo cual indica que no fueron valoradas las declaraciones de J.M.C.A., J.E.S.N. y E.Z.D.. La posición del recurrente es que la relación con esas personas, al momento en que se realizó el estudio por parte de los Inspectores de la Caja Costarricense del Seguro Social, era de tipo civil o comercial. Según afirma, se trata de microempresarios que prestaban sus servicios en sus propios talleres y en épocas de gran



demanda. Uno de los parámetros que sirven de guía al apreciar la prueba es el de la normalidad: (El standard es la suposición absolutamente natural de que los hombres mantienen su línea habitual de conducta; que los hechos se desenvuelven de acuerdo con las previsiones regulares de la experiencia; que los actos se inspiran en los móviles que se reflejan en el mundo exterior((COUTURE (Eduardo), Fundamentos del Derecho Procesal Civil, tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1993, p. 232). La carga de la prueba recae con especial rigidez en aquella parte que alegue un hecho que se aleje de lo normal. Sin lugar a dudas, en esa situación está el hecho de que verdaderos microempresarios sean asegurados contra riesgos del trabajo por una empresa con la cual tienen vínculos de tipo comercial o civil, por lo que debe analizarse con especial cuidado la prueba que aportó la parte actora para demostrar la inexistencia de una relación laboral. El señor S.V.B., testigo ofrecido por dicha parte, declaró: (Yo trabajo para la compañía demandada desde junio de mil novecientos noventa y uno. Soy operario de maquinaria. Antes de esto yo nunca había trabajado para la compañía pero le prestaba el servicio de ensamblar bicicletas, eso lo hacía en mi casa. Yo trabajaba según el trabajo que me mandara don M.. Dependiendo de las piezas que uno montara así le pagaban a uno, por ejemplo por aro montado me pagaban cincuenta colones (). Cada vez que yo hacía entrega del trabajo, él me pagaba inmediatamente (). Antes de junio de mil novecientos noventa y uno, yo también le hacía trabajos a otras personas, ya que tenía un tallercito (). Sí, de vez en cuando le pedía un adelanto de dinero a M., antes de hacerle el trabajo(folio 39 vuelto). Otro de sus testigos manifestó: (Yo trabajé para D.O.S. en el periodo de junio de mil novecientos noventa y uno a enero de mil novecientos noventa y dos, lo anterior como soldador. Mi salario era cancelado por semana. Yo laboré en lo propio en mi casa, pero debo indicar que era en este sentido: Don M. o alguna de las personas que para él labora, me llevaban diferentes artículos que se elaboran en la empresa, a mi casa, para que yo los terminara, por ejemplo en armar aros, para soldar alguna pieza, orquilla o marco, con la máquina de soldar de mi propiedad, en una especie de contrato entre él y yo, esto de modo ocasional, si tenía tiempo dependiendo de mi trabajo, lo hacía y si no lo rechazaba. El contrato es de palabra solamente. El trabajo en esta forma casi siempre era a finales de año, en que yo le ayudaba. El compromiso del tiempo para realizar el trabajo dependía de mí, según fuera el caso, veinte días, un mes, eso era variable (). Lo que sé es que a mí me llevaban el trabajo a mi casa y yo allí tenía una maquinita de soldar y un compresor, los cuales son míos (). En el contrato de esos contratos ocasionales, no tenía ningún horario. No recibía órdenes directas de don M. o de algún representante de la empresa, pues el mismo lo ejecutaba en mi casa, yo era mi mismo patrono. A mí me era pagado por contrato, por ejemplo si me dejaban determinada cantidad de artículos, así era el pago, esto en cuanto se terminaba la cantidad del material que me llevaba, el pago era en efectivo, no se firmaba ningún documento de recibo de ese dinero (). Todo el material cuando yo realizaba esas contrataciones ocasionales, era dado por la empresa y llevado a mi casa, lo único que yo tenía que poner era mi mano de obra(declaración de J.M.C.A., folio 67). Por último, E.Z.D. dijo: (Bueno, yo lo que le hacía a la empresa eran contratos, digamos pintura para bicicletas, estos trabajos los hacía en mi casa, yo tenía todo, inclusive la pintura, yo cobraba por los marcos, esto era llegando para fin de año o preparando para fin de año (). A mí me pagaban en efectivo, una parte era cobrada como adelanto y el saldo cuando era entregado el trabajo. Yo trabajaba lo que pudiera, no era algo fijo o determinado. Yo no recibía instrucciones de cómo hacer el trabajo. Yo hace tiempo trabajo en pintura (). Aparte de hacer los contratos para D.O.S., hacía pintura automotriz, en la calle, varios contratos que iban apareciendo, siempre laboraba en lo propio (). La pintura que yo utilizaba en los contratos con D.O.S., es un esmalte orneable, yo siempre se lo compraba a M., y como yo siempre trabajaba en eso, siempre tenía que tener algo(folio 72). La declaración de J.E.S.A. carece de interés, pues él se desvinculó de la compañía actora desde mil novecientos ochenta y nueve, sea antes del período investigado y no fue incluido en las planillas adicionales, amén de que su declaración es similar a las transcritas. Con base en dicha prueba, la parte actora afirma que no estaban presentes los elementos caracterizadores de la



relación laboral, especialmente el de la subordinación. Sin embargo, la Sala no comparte esa tesis, pues lo descrito por los testigos se enmarca dentro de la modalidad del contrato de trabajo denominada (trabajo a domicilio), regulado en el Código de Trabajo a partir del artículo 109, el cual dispone: (Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste). Una definición más amplia es la elaborada por CABANELLAS: (Por trabajo a domicilio debe comprenderse el que realiza el trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado) (CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 854). La presencia de la subordinación en esta modalidad de contrato de trabajo es un tema que ha generado polémica entre los tratadistas, pero el criterio mayoritario se ha inclinado por aceptarla. Así, DE LA VILLA expone: (A mi juicio, en el trabajo a domicilio existe la dependencia, como en cualquier contrato de trabajo; la dependencia entendida en un sentido unitario como puesta a disposición de una energía de trabajo dirigida y controlada. Lo que ocurre es que la dirección es mediata y el control no es constante. Pero en todo caso se da una dirección y un control al encomendar el trabajo y al recibirlo, lo que conlleva un control al realizarlo) (DE LA VILLA GIL (Luis Enrique), (Contrato de trabajo a domicilio), en Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Sección de Publicaciones e Intercambio de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1965, p. 270). Dentro de esta misma línea de pensamiento, algunos han hecho énfasis en el hecho de la subordinación económica: (En oposición al típico contrato laboral, no hay en el trabajo a domicilio subordinación total y efectiva). Sin embargo, la subordinación económica existe, ya que los trabajadores a domicilio se encuentran apremiados por la necesidad de conseguir un salario; esto es, se hallan sometidos económicamente al patrono, por el carácter alimentario que la retribución tiene) (CABANELLAS, op.cit., p. 856). No faltan los autores que defienden la tesis de que se trata de trabajadores autónomos; sin embargo, DEVEALI distingue claramente las diferencias entre ambas figuras: (Cabe señalar de paso, que no debe confundirse el típico trabajador a domicilio con el artesano, pues éste presenta otras modalidades jurídicas, entre las cuales se destaca aquella de la independencia del trabajador, al extremo que el artesano en la práctica de su actividad, no se distingue del comerciante, porque a semejanza de éste vende lo que produce al mejor postor. En cambio, el verdadero trabajador a domicilio depende del dador del trabajo, de un intermediario o de un tallerista y, por consiguiente, se trata de un trabajador subordinado al tener que ajustar su conducta, en la ejecución de la tarea a las instrucciones impartidas por aquellos, en cuanto al modelo y a las condiciones de ejecución, sobre el tiempo estipulado para la entrega y el precio convenido por la tarea realizada) (DEVEALI (Mario), Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III, segunda edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1972, p.761). Más adelante, agrega: (Primeramente, debemos partir de la base de que el trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o pequeño industrial, sino para otro, vale decir para un patrono. No estamos, pues, en presencia de una relación entre productor y empresario y consumidor, sino en la de un operario a patrono, al no disponer el trabajador libremente del producto de su esfuerzo) (ibid, p. 778). De los testimonios transcritos se constata fácilmente la presencia de todos los elementos constitutivos del trabajo a domicilio, que DEVEALI enumera del siguiente modo: (a) Predeterminación de los respectivos sujetos; el trabajador a domicilio trabaja para uno o más dadores de trabajo determinados y, por consiguiente, no lo hace para el público; b) Potestad del dador de trabajo de impartir órdenes acerca de los criterios a seguirse en la producción; c) Prestación de trabajo continuativa, en el sentido que comprende una serie de prestaciones y no una prestación única; sin embargo, no es necesario que la relación asuma el carácter de estabilidad y exclusividad; d) Retribución a destajo; e) Suministro de materia prima por parte del dador del trabajo; herramientas de trabajo a cargo del trabajador; f) Indiferencia del hecho de que el trabajador se haga ayudar por otros trabajadores" (DEVEALI, op.cit, p. 785). En síntesis,



las circunstancias recalçadas por la parte actora, en el sentido de que esas personas no estaban sujetas a horario, ni recibían órdenes directas, así como el hecho de que utilizaban sus propias herramientas, incluso llegando algunos a prestarle sus servicios a otras personas, no tienen la virtud de desacreditar la existencia del vínculo laboral, pues DE LA VILLA expone la amplia gama de posibilidades en que se puede poner en práctica este tipo de contratación: (El trabajo a domicilio puede prestarse para una o varias personas; compatible o no con trabajo interno; compatible o no con trabajo por cuenta propia; manual o intelectual; realizado con herramientas y utillaje propios o ajenos; prestado con o sin aportación de materia prima; habitual o circunstancial; en medio industrial o en medio agrícola; remunerado por tiempo, tarea o a destajo; realizado o no por artesanos; en locales propios o ajenos; transformando o no productos((DE LA VILLA, op. cit., p. 272). Por otro lado, deben resaltarse una serie de contradicciones que le restan credibilidad a las afirmaciones de la empresa actora. Así, respecto a las supuestas contrataciones por servicios, el Contador Externo de la empresa declaró: (Yo tenía dentro de la contabilidad una cuenta de mano de obra contratada, según los documentos que me llegaban. Esto era porque terceros prestaban sus servicios a la empresa, como por ejemplo armado de bicicletas o armado de aros. Existían épocas en que eran más constantes los pagos por esos conceptos, principalmente en las cercanías de diciembre. Esos dineros se le giraban a personas físicas, pero no me consta si ellas estaban en planillas de la Caja o no((folio 36). Por su parte, la explicación dada a los Inspectores por parte del administrador de la empresa actora, para justificar el hecho de que la mayoría de los pagos registrados en la subcuenta de servicios contratados aparecían a su nombre, fue que él se encargaba de buscar los talleres o las personas ajenas a la empresa para que realizaran los servicios requeridos, por lo que la sociedad le cancelaba a él, y él, a su vez, les pagaba a los terceros (Informe N° RHN-2-02-049-91, folio 45 del expediente administrativo). Por su lado, en un escrito presentado en la sede administrativa, el representante patronal manifestó que la empresa contrataba los servicios de cromado, de empaque, de pegado, de ensamble de bicicletas, entre otros, con personas ajenas al personal que labora ordinariamente en la empresa, y que en los registros contables la mayoría de esos pagos aparecen hechos al administrador de la empresa porque él realiza ese tipo de servicios (folio 80 del expediente administrativo). Otra contradicción evidente concierne a la explicación del por qué de la inclusión de esas personas en la Póliza de Riesgos del Trabajo, pues en algunos escritos lo hace aparecer como un (error involuntario e inexcusable cometido por el personal encargado((folio 82), mientras que los testigos refirieron, de manera conteste, que fue el propio señor L.C., representante de la compañía accionante, quien decidió asegurarlos: (Cuando M. me aseguró al INS fue según me dijo él para beneficio mío((declaración de S.V.B., folio 39 vuelto). En todo caso, la conclusión de que se trataba de verdaderos trabajadores a domicilio se ve fortalecida si se considera que la parte actora ha manifestado que contrataba esos servicios en épocas de gran demanda, por insuficiencia del propio personal que prestaba sus servicios en las instalaciones de la empresa (folio 73). Además, llama poderosamente la atención el que todas esas personas pasaran a laborar en las instalaciones de la empresa a partir de junio de 1991, luego de la investigación efectuada por los Inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social. El hecho mismo de que esas personas hayan sido incluidas en la Póliza de Riesgos del Trabajo indica que la empresa los consideraba como trabajadores, porque si no hubiese sido así, y si de verdad lo que le preocupaba era el bienestar de esas personas, debió haberles recomendado que se asegurasen de manera independiente. Por último, no debe perderse de vista que los Inspectores de la Caja refirieron cómo constataron pagos hechos por concepto de vacaciones y de aguinaldo a algunos de los sujetos que supuestamente no eran trabajadores de la empresa, lo cual indica, una vez más, que la empresa sí los consideraba como trabajadores (ver Informe N° 202-077-91, folio 15 y siguientes). Por las razones expuestas, no resulta atendible este punto del recurso." Código de Trabajo art. 109.

f) Análisis sobre los elementos que la determinan en relación con las nuevas formas de descentralización productiva

Trabajador independiente: Distinción con respecto al trabajador a domicilio

[Sala Segunda]¹¹

Voto de mayoría

"IV.- 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 una determinada relación tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo, que establece, con claridad, 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, desde luego, admite prueba en contrario, pues es sólo iuris tantum-, respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo 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. Jurisprudencial y doctrinariamente 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 como "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, 1.999, 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, 1.963, 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 aplicación 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*”. (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, 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 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas del 2.003; y, la número 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2.004).

V.- SOBRE NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y LA DIFICULTAD DE DIFERENCIAR ENTRE TRABAJO INDEPENDIENTE Y AUTÓNOMO: El Derecho Laboral enfrenta actualmente nuevos retos, entre los que se incluye la necesidad de determinar sus alcances, en relación con nuevas formas de contratación y el auge de algunas figuras que antes no se usaban mayormente. Los cambios económicos y los avances en la tecnología, así como el desarrollo de nuevos sistemas de producción, han dado paso a distintas figuras de prestación de servicios, conocidas con el nombre de *contratos atípicos*; por cuanto, en ellos, se ven desdibujados los elementos característicos que definen una relación de trabajo. Así, el típico contrato de trabajo; sea, el pactado por tiempo indefinido, en jornada ordinaria normal y ejecutado en las instalaciones del empleador, en mayor o menor medida, ha cedido ante otras figuras, nuevas o preexistentes, pero cuya utilización no revestía mayor importancia. Se nota, entonces, el auge de contratos a plazo o por obra determinada, del contrato a domicilio, los contratos a tiempo parcial, el desarrollo de las distintas modalidades de descentralización productiva, entre ellas el contrato de prestación de servicios, entre otras muchas figuras. El problema de identificar la existencia de un verdadero contrato de trabajo se exacerba con el proceso de relativización de la noción de subordinación, que se da en muchos de esos supuestos; lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia; pues, en gran cantidad de casos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena donde, en muchas ocasiones, las labores se desarrollan por cuenta propia, en cuanto a la forma de organizar su trabajo, pero por cuenta ajena, en cuanto al ámbito directivo y disciplinario. (LOPEZ GANDÍA, Juan. Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Tirant lo blach, 1.999, pp. 9-12). Le corresponde entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que en cada uno se presenten, si se está o no en presencia de una relación laboral. A esos efectos, deberá realizar la valoración correspondiente, para determinar si lo pactado pretendía disimular la existencia de un contrato de trabajo; o si, por el contrario, legítimamente, el vínculo jurídico que existió entre las partes no tuvo naturaleza laboral. Sanguineti plantea, en forma clara, la situación que actualmente enfrenta el Derecho Laboral; y, en tal sentido, expone: “... se asiste en la actualidad a una nueva fase en la evolución de las formas de organización de los procesos productivos, dentro de la cual asumen un protagonismo cada vez



más amplias modalidades “externas” de inserción en los mismos, escasamente utilizadas en el pasado... es el caso de las nuevas formas “descentralizadas” de empleo,... La cada vez más extendida puesta en marcha de estrategias de “descentralización productiva”, a través de las cuales se persigue la obtención de los objetivos de la empresa, no por la vía de la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino a través de la combinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos, está dando lugar a un impulso hasta el momento desconocido de formas de trabajo autónomo, las cuales están pasando a ocupar parcelas cada vez más amplias del espectro productivo, las más de las veces en desmedro del trabajo subordinado./Si bien es cierto que esta tendencia a la “exteriorización” o “satelización” de las actividades empresariales no puede ser vista sino con cautela, puesto que es capaz de encubrir intentos elusivos de la aplicación de las normas laborales a verdaderas relaciones de trabajo, no parece que en todos los casos pueda darse este tratamiento al fenómeno...” (SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos”, Perú, ARA Editores, primera edición, 1.997, pp. 65-68). El tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo en un determinado caso, ha sido objeto de estudio por parte de la Organización Internacional de Trabajo, aunque aún no se ha concretado una propuesta oficial y definitiva. En efecto, en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2.003, se presentaron una serie de criterios o parámetros, utilizados en distintos ordenamientos jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo. Así, se han enunciado las siguientes características, como propias de los trabajadores independientes o por cuenta propia: a) es propietario de su propio negocio; b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad; c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa; d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados; e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y determinar si debe o no intervenir personalmente en el cometido; f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido; g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente; h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo; i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo; j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social; k) calcula el costo del trabajo y fija el precio; l) dispone de sus propios contratos de seguro; y, m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido. (Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2.003, pp. 66-67). Por su parte, esta Sala, en su construcción jurisprudencial, también ha establecido distintos criterios que pueden servir para distinguir entre un trabajador dependiente y un trabajador autónomo. Entre ellos, pueden enumerarse los siguientes: 1) Existencia o no de la prestación personal del servicio (sentencias números 319-99, 223-01, 448-01, 540-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 319-99, 448-01, 512-02, 564-02). 3) El trabajo debe prestarse en las instalaciones del empresario (sentencias 240-99, 319-99, 275-01, 761-01, 365-02, 540-02, 564-02, 338-03, 583-03). 4) La retribución es fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01). 5) Sometimiento a jornada y horario (sentencias 241-99, 319-99, 275-01, 448-01, 717-01, 761-01, 365-02, 515-02, 564-02, 583-03). 6) Imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) Afiliación a la seguridad social (fallos 319-99, 512-02, 564-02). 8) Se proveen herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373-03). 9) Debe vestir uniforme o los atuendos deben llevar el logotipo de la empresa (sentencia 390-02). 10) Las actividades se realizan por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 11) No se pagan vacaciones ni aguinaldo (votos 294-97, 576-01, 715-01, 512-02). 12) La remuneración excede el pago normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) El hecho de que los honorarios se

paguen mes a mes no los convierte en salarios (sentencias 97-97, 381-00 y 715-01). Todos estos criterios, también se ha dicho, no resultan concluyentes ni definitivos y cada decisión dependerá siempre de las características propias de cada caso concreto; por lo que deben identificarse los indicios que, según las circunstancias dadas, permitan concluir si se está o no en presencia de un contrato de trabajo. Tales premisas deben orientar el estudio del recurso incoado por la parte demandada, a los efectos de determinar si la relación del accionante con esta última tuvo o no naturaleza laboral.

VI.- SOBRE LAS ESPECIALES CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO A DOMICILIO Y ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:

El contrato de trabajo a domicilio constituye una forma particular de prestación de servicios, en régimen de subordinación, que se aparta del típico contrato de trabajo; precisamente porque las labores no se ejecutan en el espacio físico de la empresa; sino que éstas se realizan en el domicilio del trabajador; o bien, en otro lugar, escogido por este último. Los tres elementos que normalmente caracterizan la relación de trabajo –prestación personal, pago de un salario y subordinación- están presentes en el contrato de trabajo a domicilio; sólo que, especialmente el elemento de la subordinación se encuentra diluido en atención a la especial naturaleza de este contrato; en el cual, el trabajador realiza sus tareas pero no bajo la dirección inmediata y directa del empleador o de sus representantes. La subordinación, en este caso, viene dada por la dependencia económica y técnica del trabajador, quien debe realizar su trabajo, en atención a las instrucciones que el empleador le indique. Por lo general, la retribución en este tipo de contrataciones es por pieza o a destajo y el trabajador no está sujeto a una jornada de trabajo determinada. El contrato de trabajo a domicilio está regulado por el Código de Trabajo en un capítulo especial, *señalando que trabajador a domicilio es todo aquél que elabora artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por él, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.* En el caso concreto, los integrantes del órgano de alzada revocaron lo resuelto por el A-quo y declararon con lugar la demanda, al considerar que entre las partes medió, precisamente, un contrato de trabajo a domicilio, a partir de noviembre del 2.000, cuando el actor dejó de prestar sus servicios en el taller de la demandada. El recurrente sostiene que el demandante era un pequeño empresario y que los juzgadores no valoraron la no exclusividad en la prestación del servicio, así como la ausencia de subordinación. Para resolver el caso concreto debe acudirse antes que todo a la presunción prevista en el artículo 18 del Código de Trabajo, a la que se hizo referencia en las consideraciones anteriores. Aquí, el presupuesto que da lugar a la aplicación de la presunción, cual es la prestación personal del servicio, ha quedado debidamente acreditado. En efecto, la parte accionada ha aceptado, sin controversia, que el actor era el encargado de laquear los ataúdes, lo que hacía en su propio taller. Acreditada la prestación personal, correspondía entonces a la accionada desvirtuar la existencia del vínculo laboral. Ahora bien, en ese sentido, la parte demandada ha sostenido que el actor era un trabajador independiente y en el recurso señala que era un pequeño empresario. Al respecto, sostiene que la maquinaria le pertenecía y que no mediaba exclusividad ni subordinación alguna. No obstante, tales argumentos no resultan suficientes para desvirtuar la naturaleza laboral de la relación. En efecto, se ha indicado que el elemento de la no exclusividad no resulta determinante para descartar la existencia de un contrato de trabajo. En todo caso, la única manifestación relacionada con el caso, fue hecha por el testigo Donald Gómez Masís, quien refirió: *“En una ocasión observé que el actor tenía para laquear unos estantes que no eran de la empresa demandada”*; sin embargo, como se indicó, tal situación por sí sola no puede tener la virtud de desvirtuar la relacionada presunción. Por otra parte, en la ejecución de los contratos a domicilio, lo normal es que los trabajadores sean dueños de su propia maquinaria; razón por la cual, en el caso concreto no debe extrañar que al actor le pertenecieran las máquinas con las cuales desarrollaba su trabajo; las que, en todo caso, apenas estaba adquiriendo, por compra hecha a la propia demandada. Por otra parte, y como antes se apuntó, el elemento subordinación queda diluido en esta modalidad de contratación; pues, precisamente el



lugar donde se realizan los trabajos es escogido por los trabajadores y la labor la realizan sin vigilancia o dirección inmediata de parte del empleador, tal y como expresamente lo establece el artículo 109 del Código de Trabajo. Luego, de los testimonios evacuados no se desprende que el actor desarrollara una actividad industrial en forma independiente; y, más bien, de sus declaraciones se extrae que su pequeño taller lo tenía en el mismo lugar de residencia, donde se dedicaba a realizar las labores de laqueo, a favor de la demandada. En ese sentido, el testigo Juan Ramón Pacheco Granados, refirió: *“Me consta que el actor le laqueaba ataúdes a la empresa Bemape, S.A. ya que lo veía pasar con su vehículo con las cajas o ataúdes sin laquear, luego salía con las cajas listas o laqueadas... El taller de laqueado del actor no tenía rótulo, ya que lo tenía en una casa donde pagaba alquiler.”* (folio 38). José Rogelio Sánchez Solano, por su parte, señaló: *“... como vecino veía al actor trabajar en un taller que tenía en una casa, donde laqueaba cajas o ataúdes. También observé al actor pasar con su vehículo llevando cajas sin laquear, y luego volvía con las cajas o ataúdes laqueadas... El carro que transportaba ataúdes del actor no estaba rotulado.”* (folio 39). El testigo Alberto Baldí Madrigal también fue conteste en el sentido de que el taller del actor estaba en su propia casa de habitación. En ese sentido, señaló: *“Luego de la renuncia, el actor montó un taller de laqueado en su casa de habitación en el Alto de San Rafael de Oreamuno, y a partir de ahí le brindaba servicios a la demandada consistente en el laqueado de ataúdes, pero ya no era empleado de la accionada, sino como repito prestaba servicios de laqueado.”* (folio 60). Por otra parte, la retribución, precisamente responde a la forma de remuneración que normalmente se utiliza en los contratos a domicilio. En ese sentido, el artículo 112 del citado Código señala que *“Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de labor o por períodos no mayores de una semana.”* En el caso concreto, está claro que al demandante se le cancelaba una suma fija por cada ataúd laqueado y eso se desprende de las facturas aportadas a los autos (en sobre aparte) y de las declaraciones rendidas. Sobre el punto, el último testigo citado manifestó: *“Este servicio de laqueado funcionaba según la cantidad que laqueaba, sea se le pagaba de acuerdo al número de ataúdes que laqueaba... Al actor se le pagaba siete mil colones por ataúd laqueado.”* (folio 60). De lo anterior puede concluirse que el demandante no tenía un taller dedicado a labores de ebanistería, que funcionara en forma independiente y como un pequeño empresario, tal y como se pretende hacer ver en el recurso. Al contrario, de la prueba se extrae que su actividad principal era la de laquear los ataúdes que la parte accionada le entregaba y la actividad la realizaba en un taller que estaba ubicado en su propia casa de habitación. Los testigos refieren que su taller no tenía siquiera rótulo, lo que resulta contrario al desarrollo de una actividad empresarial, y tampoco estaba rotulado el vehículo que usaba para transportar los ataúdes; esto, a pesar de que uno de los testigos ofrecido por la demandada señaló que los ataúdes le eran llevados a su taller. Así lo declaró Donald Gómez Masis, cuya deposición consta al folio 40 y se desprende también del escrito de contestación (ver referencia al hecho cuarto, en la parte final, al folio 17). La independencia del actor, en el ejercicio de la actividad que desarrollaba, no fue entonces acreditada por la accionada. Pero, por otra parte, un elemento que ha sido dejado de lado, es la documental visible a folios del 11 al 13, que constituye el estudio de cuenta individual del actor. Según se desprende de la información ahí establecida, el demandante estuvo reportado como trabajador del señor Baldí Madrigal, de febrero a agosto del año 2.001, y de mayo de 1.999 a octubre del 2.000, estuvo asegurado por cuenta propia. De la declaración de este último y de la información aportada por el actor con su recurso de apelación, se extrae que la póliza por riesgo del trabajo estaba suscrita a nombre del testigo, quien resulta ser el yerno del representante de la demandada y, según su testimonio, es el administrador de la sociedad accionada, por lo que no resulta extraño que el accionante estuviera registrado ante la Caja Costarricense de Seguro Social, como trabajador del citado testigo. Ahora bien, si la relación concluyó, según la posición de la parte demandada, en noviembre del 2.000; en los autos no consta una explicación al hecho de que el actor estuviera reportado como trabajador de aquél de febrero a agosto del 2.001, cuando la relación laboral supuestamente había concluido. Luego,

también extraña que para el período en que se ha aceptado la vigencia de la relación laboral, el actor estuviera reportado como asegurado por cuenta propia. Todos estos elementos impiden modificar lo resuelto por los integrantes del órgano de alzada, en cuanto a este punto concreto; pues no quedó desvirtuada la presunción legal relacionada y porque no se acreditó que el actor efectivamente realizara una labor independiente, autónoma, en condición de pequeño empresario, tal y como se argumentó en el recurso. Luego, de la confesional rendida por el demandante no se desprende ningún elemento probatorio que permita variar la conclusión a la que se llega."

**g) Relación laboral: Lavado de ropa de la CCSS constituye contrato de trabajo a domicilio
Análisis sobre los elementos y naturaleza jurídica]**

[Sala Segunda]¹²

Voto de mayoría

"II.- ANTECEDENTES.- En el año 1989, la Clínica de la Caja Costarricense de Seguro Social, ubicada en Puerto Viejo de Sarapiquí, no contaba con instalaciones de lavandería. Su administradora, le encomendó a Lucía Watson Macklin, el lavado de la ropa utilizada por los pacientes, y la de uso normal en ese Centro de Salud. La señora Watson Macklin, desempeñó esa labor, en su casa de habitación, de forma continua, a lo largo de 9 años; desde diciembre de 1989, hasta junio de 1998. Sus servicios finalizaron, por la enfermedad, que la llevó a la muerte, el 15 de agosto siguiente.-

El 12 de noviembre de ese mismo año, el albacea de la sucesión, Daniel Suárez López, interpuso un reclamo administrativo, en la Sucursal de la C.C.S.S., en Puerto Viejo de Sarapiquí; solicitando el pago de las prestaciones legales que, a su entender, le correspondían a la causante (ver folios 2, 3, y 4). El 2 de marzo de 1999, la C.C.S.S., denegó lo solicitado, y dio por agotada la vía administrativa. El 30 de abril de 1999, el albacea de la sucesión, interpuso la presente demanda laboral contra la C.C.S.S., y solicitó el pago de los siguientes extremos: a.- el Auxilio de Cesantía; b.- las vacaciones y el aguinaldo, devengados durante toda la relación laboral; c.- el pago de los domingos y días feriados, durante toda la relación laboral; d.- las diferencias salariales; e.- la inclusión retroactiva de la causante, en la institución, estableciendo primero la diferencia salarial, y calculando los extremos reclamados, sobre el salario mínimo legal; f.- los intereses legales, de acuerdo con el artículo 1163 del Código Civil; g.- que se condene a la demandada, al pago de las costas personales y procesales, fijando los honorarios de abogado, en un 25% del importe líquido de la condenatoria.-

La C.C.S.S., contestó negativamente la demanda, y opuso las excepciones de falta de derecho, prescripción, y la genérica de "sine actione agit".-

El a-quo, basándose en que había una ausencia de los elementos necesarios, para la configuración de una relación laboral, entre la causante y la demandada, y considerando que se trataba, más



bien, de una compra de servicios, declaró sin lugar la demanda, en todos sus extremos; acogió las excepciones de falta de derecho y la genérica de “*sine actione agit*”, y rechazó la de prescripción.-

En segunda instancia, el Tribunal consideró que la causante prestó los servicios de lavandería a la demandada, desde su vivienda, de forma continua y permanente, desde diciembre de 1989 y hasta junio de 1998; y, que esa actividad la desarrolló de forma autónoma. Con ello, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, concluyó, que se trataba de un contrato de trabajo a domicilio, y resolvió: “... Se **REVOCA** la sentencia... se **declaran sin lugar las excepciones de falta de derecho prescripción interpuestas** (sic). Se **declara con lugar la demanda**. Se **condena a la Caja Costarricense del Seguro Social a pagar a la sucesión de Lucía Watson Macklin los extremos de auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldo, así como las diferencias salariales y los intereses legales que correspondan sobre esas sumas los cuales se fijarán a partir de la firmeza de esta sentencia. Son las costas del proceso a cargo de la demandada las cuales se fijan en un veinticinco por ciento. Todos estos extremos se determinarán en el quantum (sic) en la ejecución de sentencia.**” Posteriormente, el fallo fue adicionado así: “Se **ordena la inclusión de la señora LUCIA WATSON como trabajadora de la demandada desde el mes de diciembre de 1989 hasta el mes de junio de mil novecientos noventa y ocho. Se declara SIN LUGAR la demanda en cuanto a los extremos solicitados de pago de feriados y domingos** (sic).”.-

III.- ACERCA DE LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO.- Las relaciones estatutarias, o de empleo público, se rigen por los principios propios de una relación de naturaleza pública, que pueden ser, no sólo distintos a los del Derecho Laboral –privado-; sino hasta contrapuestos. (así lo ha sostenido la Sala Constitucional, entre otros, en sus votos números 6095, de las 9:18 horas, del 18 de octubre de 1994; 3125, de las 16:24 horas, del 14 de junio de 1995; 3865, de las 10:57 horas, del 14 de julio de 1995; y, 3089, de las 15:00 horas, del 12 de mayo de 1998; y, también esta Sala, en los números 172, de las 10:10 horas, del 14 de marzo; 181, de las 10:10 horas, del 22 de marzo; 191, de las 9:50 horas, del 28 de marzo; y, 322, de las 10:10 horas, del 13 de junio, todas del 2001).-

Ahora bien, de acuerdo con esa jurisprudencia, existen instituciones estatales que pueden establecer un régimen de empleo de naturaleza pública y también de naturaleza privada. En el Voto número 513, de las 9:50 horas, del 29 de agosto del 2001, esta Sala, al analizar las diferencias, concluyó, que: “*funcionario público, es todo aquél que, con independencia del carácter de la actividad que realice, haya sido nombrado como tal, mediante un acto formal de nombramiento, válido y eficaz, para ejercer potestades públicas, en el campo de su competencia; ya sea en relaciones inter – orgánicas (empleado) o inter – subjetivas (funcionario). Cuando se trate de trabajadores, cuyo ligamen con la Administración Pública no se haya producido en virtud de ese acto formal indispensable, y se trate de empleados de empresas o servicios económicos del Estado, encargados de gestiones sometidas al Derecho común; o de obreros, trabajadores o empleados, que no participan de la gestión pública, sus relaciones estarán entonces regidas por el Derecho Laboral Privado... La calidad de funcionario público no es producto de una concesión derivada de un acto discrecional de la Administración; el requerido nombramiento, o el acto de investidura, no es algo que queda a la libertad de la Administración; sino que su definición, en sus alcances jurídicos, quedó en manos del legislador... En consecuencia, sólo en los concretos casos de excepción, previstos expresamente en los indicados numerales 111 y 112, de la Ley General de la Administración Pública, es cuando se puede estar en presencia de relaciones de servidores del Estado, sujetos al régimen general o común del empleo privado*”.-

En relación con el caso que interesa, será necesario determinar, inicialmente, la naturaleza de la relación que existió entre la causante, Lucía Watson Macklin y la C.C.S.S., y luego, si es del caso, determinar el régimen de empleo aplicable.-



IV.- NATURALEZA DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA CAUSANTE LUCÍA WATSON MACKLIN Y LA C.C.S.S.-

El recurrente aduce, la errónea interpretación del ad-quem, respecto de la relación de la C.C.S.S. y la causante Lucía Watson Macklin. Argumenta, que existió una relación de contratación administrativa pura y simple; apegada a la Ley de Contratación Administrativa y su reglamento. La señora Marta Virginia López Cabezas, administradora del Area de Salud de Puerto Viejo, argumentó, a lo largo del proceso, que la administración de la clínica, al contratar para los servicios de lavandería, a la causante Watson Macklin, recurrió a la figura de la contratación directa, regulada en ese momento, en la Ley de Administración Financiera de la República, y en el Reglamento de la Contratación Administrativa (ver folio 68). Sin embargo, no lo demostró, ni existe un documento, donde quedara plasmada tal contratación de servicios, así como el cumplimiento de los requisitos, que para tal contratación establecían, en su momento, la Ley de Administración Financiera de la República, en el artículo 96 y siguientes, y el 197 y siguientes del Reglamento de la Contratación Administrativa. Por ello, ante esa grave omisión probatoria, corresponde excluir la posibilidad de tal eventual contratación y –que fue legalmente posible-, y analizar la naturaleza de los servicios prestados, por la causante, a la C.C.S.S.-

V.- Reclama el representante de la C.C.S.S. que, en la relación habida entre las partes, no estuvieron presentes los tres elementos, que, necesariamente, deben coexistir en toda relación laboral, según lo establece el artículo 18 del Código de Trabajo, y, en especial, el elemento de subordinación. El artículo 4 del Código de Trabajo, establece que “ *Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso, implícito, verbal o escrito, individual o colectivo*”. Por su parte, su numeral 18, dispone: “*Contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios, y la persona que los recibe.*” Con fundamento en esa normativa, podemos distinguir los tres elementos, que jurídicamente caracterizan una relación laboral; a saber: a.- la prestación personal de servicios; b.- la subordinación jurídica; y, c.- el salario. Si se comprueba la prestación personal de los servicios, se debe presumir (presunción “*iuris tantum*”) la existencia del contrato de trabajo, y es el empleador quien debe demostrar que, la respectiva relación, tuvo otra naturaleza (artículos 18 y 25 del Código de Trabajo), a fin de poder desvirtuar los efectos de tal presunción. En consecuencia, una relación contractual, no puede calificarse como laboral, si no media una prestación personal del servicio. En cuanto a los tres elementos citados, la experiencia ha enseñado que, en una relación laboral común, éstos son normalmente apreciables con toda claridad.-

Tratándose de las denominadas “zonas grises” o “casos frontera”, en los cuales resulta en extremo difícil poder acreditar la convergencia de esos elementos, se ha permitido utilizar diversas fórmulas; las cuales, en concordancia con los numerales 16 y 17 del Código de la materia, tienden a preferir y a establecer la existencia de un contrato de índole laboral, en beneficio del trabajador; a saber: la Teoría del Contrato Realidad; y, la determinación única del elemento subordinación. La Teoría del Contrato Realidad, se fundamenta en el principio de la primacía de la realidad, que es un principio general del Derecho del Trabajo. De acuerdo con él, los hechos prevalecen sobre las formas, las formalidades o las meras apariencias. En el caso de existir discordancia entre lo que ocurre en la práctica, y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos (ver, PLA RODRIGUEZ, Américo; Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, p. 243). En ese entendido, a efecto de determinar la existencia o no de un contrato laboral, no interesa tanto lo pactado en los documentos o en lo acordado, sino la prestación efectiva de servicios, tal y como se dio en la realidad. (Al



respecto, pueden consultarse, también entre otros, los Votos de esta Sala, números 142, de las 9:00 horas; y, 144, de las 9:02 horas, ambas del 9 de febrero; 181, de las 9:45 horas; y, 211, de las 10:15 horas, ambas del 11 de febrero; todas del año 2000; 74, de las 9:30 horas, del 31 de enero; 124, de las 9:50 horas, del 16 de febrero; y, 322, de las 10:10 horas, del 13 de junio; todos del 2001). Por su parte, la subordinación, se entiende como la capacidad del patrono, de darle órdenes al trabajador, y la correlativa sujeción de éste a la dirección del empleador, para tener como existente, en un caso concreto, una relación de esencia laboral (Sobre el particular, se pueden consultar los Votos, de esta Sala, números 268, de las 8:00 horas, del 13 de diciembre de 1991; 25, de las 9:00 horas, del 24 enero de 1992; 284, de las 10:30 horas, del 25 de noviembre de 1998; y, 193, de las 10:40 horas, del 15 de julio de 1999). Tal subordinación implica, para el patrono, tanto la potestad real de dirigir, dar órdenes y fiscalizar la labor del trabajador, como también la de disciplinarlo. Por consiguiente, frente a esta potestad, encontramos el deber correlativo e indiscutible, de aquel, de tener que someterse. (Sobre este tema, y respecto de asuntos semejantes, pueden además consultarse, entre otros, los fallos de esta Sala, números 152, de las 9:20 horas, del 14 de julio de 1993; 172, de las 11:00 horas, del 14 de agosto de 1997; y, 882, de las 9:40 horas, del 13 de octubre del 2000).-

VI.- Analizando el caso específico, se tiene que, la Clínica de la C.C.S.S., de Puerto Viejo de Sarapiquí, no contaba con instalaciones adecuadas para el indispensable servicio del lavado de ropa. De esta forma, su administradora, había optado por contratar a varias personas quienes, desde sus propios domicilios, prestaran los servicios de lavandería y de planchado. Doña Lucía Watson Macklin, que vivía a 200 metros de la clínica, comenzó a prestar tales servicios, en diciembre de 1989, y lo hizo de manera consecutiva y personal, hasta junio de 1998. Solamente en los últimos días, por impedírselo una grave enfermedad, una hermana suya, se hizo cargo de ejecutar esa labor (ver los testimonios de Marta Virginia López Cabezas, administradora del Area de Salud de Puerto Viejo; y de Rosibel Arias Camacho, vecina de doña Lucía Watson Macklin, y trabajadora de la C.C.S.S.; ambos a folio 41). La causante, recibía la ropa en su propia casa y, en ese mismo lugar, la lavaba. Se trataba de paños, sábanas, cubre jeringas, cubre paquetes, campos, guanteras, sacos, y fundas; necesariamente utilizados por los pacientes y, en general, para el normal desarrollo de la actividad de servicio de la institución. El señor Santos Cedeño Aráuz, quien laboraba allí, como misceláneo, estuvo encargado, entre otras personas, de transportar la ropa a la casa de la causante y, una vez limpia, de recogerla. (Ver, al efecto, las declaraciones de López Cabezas, de Arias Camacho, de Agapita Chavarría Córdoba, compañera de Cedeño Arauz; de Damaris Castro Quirós, miscelánea, quien, por orden de doña Marta Virginia, le llevaba la ropa a doña Luz, al igual que lo hicieron Santos y Manuel Sánchez Barquero). Doña Lucía utilizaba jabón azul de barra, y cloro, para lavar la ropa. El jabón era suministrado por la accionada, en cantidades proporcionales a la ropa. Doña Marta Virginia, ordenaba su envío, a la casa de doña Luz, dentro del saco de la ropa sucia (ver declaraciones de López Cabezas, a folio 41; de Chavarría Córdoba, a folio 55; y, de Sánchez Barquero, a folio 62). Los testigos Castro Quirós y Arias Camacho, declararon que, la causante, no estaba sujeta a horario alguno, ni a supervisión. Únicamente, según hizo ver la última de ellas, alguien pasaba a preguntar, si ya la ropa estaba lista. La clínica llevaba un control escrito, de las piezas sucias enviadas. Doña Luz se dejaba un comprobante y, el otro, quedaba en poder de doña Marta. El precio del trabajo, se calculaba según el peso de la ropa lavada y era pagado en efectivo, en la sucursal de la C.C.S.S. de Sarapiquí, por la misma doña Marta Virginia; de lo cual también quedaba un comprobante (ver los testimonios de López Cabezas y Castro Quirós; y los comprobantes a folio 93 y siguientes). La clínica le hacía, normalmente, un pago mensual a la señora Watson Macklin. El promedio mensual de ingresos, que la causante percibió, en los últimos 6 meses, fue de 25.127,84 colones. Doña Lucía laboró, de forma continua, durante casi 9 años. Aunque no se cuenta con la fecha exacta, de lo dicho por los testigos, en relación con el último pago que recibió (el 24 de julio, según consta a



folios 221 y 223), se calcula que laboró, aproximadamente, hasta finales de junio de 1998. Posteriormente, fue trasladada a San José y falleció el 15 de agosto siguiente (ver los testimonios de Castro Quirós y de López Cabezas; así como la respectiva acta de defunción, a folio 17).-

VII.- A lo largo del proceso, la parte actora ha sostenido, que la prestación de servicios de doña Lucía, se dio bajo la modalidad de contrato de trabajo, a domicilio. Sin embargo, la C.C.S.S. argumenta, que la causante nunca estuvo sujeta al régimen laboral, y que, entre ellas, mediaba un contrato administrativo; que, en sí mismo, no implicaba subordinación jurídica, siendo que, por parte de la C.C.S.S., únicamente se dieron meros actos normales y necesarios de control de la ejecución.-

El contrato de trabajo a domicilio, participa de los tres elementos básicos, que integran el contrato de trabajo, es decir, prestación personal del servicio; subordinación y remuneración, o pago de salario, todo ello, conforme con los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo. Se encuentra regulado en el artículo 109 idem, el cual expresa: *"Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste."*-

De forma general, DE LA CUEVA indica, que el trabajo a domicilio se ejecuta habitualmente para un patrono. La relación entre el trabajador y el empleador no es meramente ocasional (DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano, Editorial Porrúa S.A., México, 1988, tomo I, p. 561). Entre las características de este contrato, destaca CABANELAS, que la prestación se da sin la subordinación directa del empleador, en un local escogido por el trabajador, que puede ser su propio domicilio u otro sitio. Se realiza en ausencia del empleador, quien, sin embargo, señala las condiciones cuantitativas y cualitativas que enmarcan la prestación. (Consultar, CABANELLAS, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 854). Para DE LA VILLA GIL, la dirección y el control, se dan al encomendar el trabajo y al recibirlo, lo cual conlleva un control al realizarlo. (DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, ²Contrato de trabajo a domicilio², en Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo, Sección de Publicaciones e Intercambio de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1965, p. 270). Según indica CABANELLAS, el empresario logra la fiscalización que le interesa, al examinar la cantidad y calidad de la producción; pues sólo paga contra entrega y según lo producido y aprobado por él, por la prerrogativa que se reserva, de hecho o de derecho, para rechazar lo deficiente (CABANELLAS, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, tercera edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1992, p. 1080). Ese tipo de contrato, se desarrolla sin sujeción a horarios o jornadas laborales. El material se entrega en la cantidad convenida por las partes y el trabajador devuelve la pieza confeccionada. No se le exigen mínimos, ni se le controla en la elaboración de sus piezas.-

Según indica CABANELLAS, la capacidad del trabajador, no es absorbida totalmente por el empresario, quien puede encomendarle labor que concluya aquel en poco tiempo de cada día. También existe la posibilidad, de que el trabajador haga la tarea ayudado, e incluso, que descargue la misma en otra persona, ocasional o permanentemente (Ibíd, p. 1082). De acuerdo con DEVEALI, el trabajador a domicilio no trabaja para sí, sino para otro; y, es subordinado, en la medida que depende del dador del trabajo, de un intermediario o de un tallerista. Se ve obligado a ajustar su conducta, en la ejecución de la tarea, a las instrucciones impartidas, en cuanto al modelo y a las condiciones de ejecución, sobre el tiempo estipulado para la entrega y el precio convenido por la tarea realizada. (DEVEALI, Mario, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III, segunda edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1972, p.761 y 778). CARRO IGELMO y KROTOSCHIN se refieren a la subordinación y a la dependencia. El primer autor expresa, que el trabajador queda ligado al empresario, por el resultado técnico y laboral de su función, con lo cual queda casi borrado todo contacto personal entre uno y otro. Respecto de la dependencia, indica que se presenta una falta



de ella, o a lo sumo, una atenuación, que se manifiesta en la no vigilancia de jornada, horarios, etc. Citando a MONTOYA, trae a colación, un concepto clave: *“El hecho de que el trabajador a domicilio no esté físicamente en el centro de trabajo o establecimiento empresarial, no significa que esté fuera del círculo organizativo y disciplinario del empresario.”* (Consultar, CARRO IGELMO, Alberto José; Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, Bosch, Casa Editorial S.A., Barcelona, 1991, pp. 606 y ss.). KROTOSCHIN, al referirse a la dependencia económica, expresa: *“La dependencia económica en que se halla el trabajador a domicilio, supera, por regla general, la del trabajador común, sobre todo en los casos en que el trabajo es distribuido por un solo empleador o intermediario en el lugar donde reside aquel, de modo que el obrero no pueda elegir entre varios empleadores.”* (KROTOSCHIN, Ernesto; Manual de Derecho del Trabajo, tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1987, p. 328).-

Dadas las características especiales de este contrato, existen una serie de disposiciones complementarias, que permiten ejercer un cierto control, como lo dispone el artículo 110 del Código ibídem: *“Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que anotará los nombres y apellidos de éstos; sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones.-*

Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.” En relación con lo anterior, señala DIEGUEZ, que el hecho de que la prestación se dé fuera de la sede de la empresa, y que no sea posible la vigilancia, matiza la dependencia, pero sin excluirla. Ello, toda vez que, el empresario puede controlar de otro modo al trabajador; mediante el llamado “documento de control”, que es una exigencia legal (DIEGUEZ, Gonzalo; Lecciones de Derecho del Trabajo, Editorial Civitas, Madrid, 1988, p. 69). Pese a las disposiciones especiales, que rigen este tipo de contrato, continúa siendo un contrato laboral, que como tal, queda ligado a los principios del Derecho del Trabajo y a la normativa general de la materia, incluyendo la de seguridad social. (Así lo expresó esta Sala, en el Voto número 90, de las 9:20 horas, del 9 de mayo de 1997).-

VIII.- En el caso concreto, se dio una prestación personal de los servicios, y ello hasta para presumir, que la relación fue laboral. En el caso de considerar la demandada lo contrario, era a ella a quien le correspondía aportar los elementos probatorios que evidenciaran la ausencia de una relación laboral, ya fuera que prestaba esos servicios a terceras personas, o porque subcontractaba otros trabajadores para que le asistieran en la labor; sin embargo, nada de esto se dio, sino todo lo contrario. Con base en la prueba de autos, esta Sala concluye, al igual que el Tribunal, que entre las partes existió una relación laboral; y, específicamente, un contrato de trabajo a domicilio, que coincide con las características descritas en la legislación y en la doctrina. Las pocas variantes existentes, básicamente en lo que se refiere a la subordinación, tienen su origen en el tipo de labor desempeñada. La causante prestó sus servicios de forma personal, estable y continua, en su propia casa de habitación, sin sujeción a horarios y tampoco a jornadas, por un espacio aproximado de 9 años. No existen elementos que nos permitan constatar, que fuera sustituida por otra persona, más que durante su grave enfermedad y ello fue poco antes de la muerte. La continuidad, a lo largo de los años, refleja, que la C.C.S.S., se encontraba satisfecha con el servicio. Por otra parte, debe de tomarse en cuenta, que Puerto Viejo de Sarapiquí, es un pueblo pequeño, donde sin duda, el elemento confianza, tiene un papel importante. Se conoce a la persona, y su cumplimiento y honestidad tienen una incidencia relevante; que se demuestra, con la permanencia de la institución en sus servicios. La base de confianza da certeza de que las cosas se entregan y se devuelven, y de que se van a mantener con el cuidado necesario. La C.C.S.S. no



ejerció ningún control directo sobre doña Lucía, sin embargo, sí existía fiscalización, al encomendar el trabajo y al recibirlo, mediante el control escrito de piezas entregadas y recibidas. El examen de calidad, consistía, simplemente, en que la ropa regresara limpia, y los pagos se hacían a destajo, de acuerdo con el peso de lo lavado, una vez cumplida, debidamente, la prestación. Normalmente, en los contratos de trabajo a domicilio, se brindan indicaciones al trabajador, sobre la forma de hacer el trabajo. Pero, en este caso, nos encontramos ante una tarea que tiene una clara connotación genérica, realizada en este país, por las mujeres, lo que de cierta forma determina, que no se requiriera de girar instrucciones a la causante Watson Macklin; pues, se considera una tarea sin dificultad y se supone y sabe conocida. Resulta de gran importancia apreciar, que ella estuvo siempre disponible y que, su trabajo, formaba parte indispensable, de las actividades habituales de una clínica, o de un hospital, y que van dirigidas a la eficiente prestación de los servicios de salud. La causante no se reservó ningún derecho, de aceptar o no, cada nuevo encargo, o de elegir entre otros empleadores. La ropa era simplemente dejada en su casa, pese a que no hubiera una persona que, en ese momento, la recibiera (ver testimonio de Manuel Sánchez Barquero, folio 62). La clínica le distribuía el trabajo a doña Lucía, de acuerdo con sus propias necesidades. La causante, de ninguna forma, limitó la prestación del servicio que se le requería; por el contrario, estaba ligada a su círculo organizativo y disciplinario; ella se ajustaba a las necesidades de la clínica. La razón probable de ello, es que dependiera de manera importante, en lo económico, de la C.C.S.S.. Esta, le sufragaba una parte de la materia prima, el jabón, que le era enviado en cantidades específicas, de acuerdo con el peso de ropa a lavar y el cloro lo ponía ella. El hecho de que los trabajadores de la clínica fueran a preguntar, si ya la ropa estaba lista, denota la existencia de un plazo, aunque flexible, para el cumplimiento de la prestación. No habiendo aportado la parte demandada, las pruebas que sustentaran su tesis; y ante la duda, ha de prevalecer, que la prestación de servicios en este caso, era laboral, y le corresponden a la parte accionante, los derechos y garantías que la legislación en esta materia contempla. Por todo lo anterior, debe declararse sin lugar, el agravio formulado, respecto de la valoración de la prueba, por parte del Tribunal.-

IX.- Reclama el recurrente, la violación del principio de legalidad; el cual presupone que, cualquier contratación laboral, para ser efectivamente tal, debe estar prevista en el Presupuesto; y, a su vez, obedecer a la existencia de una plaza, que sustente cada nombramiento. Ciertamente, no consta que la señora Watson Macklin, fuera nombrada en puesto alguno, mediante un acto administrativo formal de investidura, tal y como lo determina el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública. No existe una acción de personal, con la que la hayan designado como tal; tampoco, el correspondiente y obligado contrato de trabajo escrito. De los elementos probatorios aportados, que fueron analizados en los considerandos anteriores, se concluye que, la relación de la causante con la demandada, quedó bajo la protección del derecho laboral privado y que ella no fue una servidora pública. La demanda se entabló, con el objeto de desentrañar la verdadera naturaleza de la relación, que existió. Cuando lo que se cuestiona es la laboralidad de una relación, no cabe ampararse en el principio de legalidad, como lo intenta el recurrente; para, eventualmente, fomentar abusos de parte de la Administración Pública. De acuerdo con los Votos citados en el Considerando III.- y, en especial, el número 513-2001 de esta Sala, es posible que, dentro de una institución pública, existan tanto servidores públicos, sometidos a un régimen estatutario y trabajadores regulados por el régimen laboral privado. La actora, a no dudarlo, encaja en lo jurídico dentro de este último grupo."

CIJULENLINEA

CENTRO DE INFORMACIÓN JURÍDICA EN LÍNEA





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.

- 1 De LITALA Luigi. El Contrato de Trabajo. Segunda Edición totalmente corregida. Traducción de Santiago Sentis Melendo. Editores López y Etchegoyen SRL. Buenos Aires 1946. PP. 16-17.
- 2 SANCHO VILLALTA Moisés. El contrato de Trabajo a Domicilio. Tesis de Grado para Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. San José, Costa Rica. 1985. PP. 3-6.
- 3 ARNAL MAQUEDA Jaume. El contrato de Trabajo a Domicilio. Agrupación Profesional de Trabajo a Domicilio de Barcelona. Barcelona, España. 1987. Pp. 21-25.
- 4 ELIZONDO ALMEIDA Armando. El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual. Artículo de la Revista de la Sala Segunda Poder Judicial. Obtenido el día 4 de febrero de 2010, desde dirección: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo11rev-3.htm#2>
- 5 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley número 2 del veintisiete de agosto de mil novecientos cuarenta y tres. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 21 de 21 del 25/07/2009. Datos de la Publicación número de Gaceta 192 del 29/08/1943.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 28 de las nueve horas treinta y cinco minutos del diecinueve de enero de dos mil siete. Expediente: 00-008189-0166-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 90 de las nueve horas veinte minutos del nueve de mayo de mil novecientos noventa y siete. Expediente: 96-000069-0005-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 168 de las diez horas veinte minutos del nueve de abril de dos mil tres. Expediente: 00-300027-0197-LA.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 245 de las diez horas del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y siete. Expediente: 97-000031-0005-LA.
- 10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 397 de las diez horas del cuatro de mayo de dos mil. Expediente: 93-000019-0214-LA.
- 11 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 413 de las catorce horas veinte minutos del veinticinco de mayo de dos mil cinco. Expediente: 03-000374-0641-LA.
- 12 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 685 de las diez horas diez minutos del dieciséis de noviembre de dos mil uno. Expediente: 99-000129-0505-LA.