



Informe de Investigación

TÍTULO: COMSIONES COMO FORMA DE PAGO

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Relación laboral
Tipo de investigación:	Palabras clave: Comisiones, salario, pago por comisión, relación laboral, contrato de trabajo, elementos de la relación laboral, "falso autónomo"
Fuentes: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 04/12/2012

Contenido

1. RESUMEN	1
2. DOCTRINA	2
2.1 Relación laboral y contrato de trabajo	2
a) Elementos de la relación laboral	2
b) Pago por comisión.....	4
c) La figura del "falso autónomo"	4
2. NORMATIVA.....	5
2.1 Código de Trabajo	5
2.2 Código de Comercio.....	7
3. JURISPRUDENCIA	11

1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial sobre las comisiones como forma de pago y cuándo éstas son el salario de una relación laboral o el pago de un contrato civil o mercantil. A los efectos, se incorporan algunas reseñas doctrinarias, las principales disposiciones normativas y la jurisprudencia relacionada con el pago por comisión.



2. DOCTRINA

2.1 Relación laboral y contrato de trabajo

a) Elementos de la relación laboral

[OIT]¹

“a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”

[CABANELLAS]²

“Los elementos esenciales, tanto especiales y particularidades del contrato de trabajo son los siguientes: a) *sujetos e la relación jurídica*: de una parte el trabajador y de otra el patrono; b) *capacidad*, distinta a la del Derecho Común; c) consentimiento de las partes, para formalizar la realización de trabajo; d) *vínculo de dependencia o subordinación*: el que presta el servicio debe estar directa o indirectamente, bajo la dirección del que lo recibe; e) *prestación personal*, por el trabajador, en base a un esfuerzo físico o intelectual; f) *salario*, retribución económica por parte del patrono o empresario de los servicios prestados por el trabajador; g) *licitud* del objeto del contrato; h) *exclusividad*, en cuanto a trabajar para un solo patrono y en virtud de un solo contrato de trabajo, salvo excepciones expresamente admitidas por ley; i) *estabilidad*, que rige que la prestación de los servicios sea de duración suficiente para consolidar una relación jurídica de carácter laboral y j) *profesionalidad*, que los servicios se presten por un trabajador con calidad de tal y que éste convierta esa actividad en su medio de vida.

Los elementos personales del contrato de trabajo son: un trabajador y un patrono. La denominación que se da a las partes del contrato de trabajo en nada afecta a la naturaleza



jurídica ni al vínculo; y se llame *obrero*, empleado profesional, etc. el prestador del servicio; en tanto que la otra parte, que puede ser una persona física o jurídica, se la denomina usualmente *patrono, empresario o dador del trabajo*.

Los caracteres del contrato de trabajo son: consensual, sinalagmático, conmutativo, oneroso, personal innominado para el Derecho Común y nominado para el Derecho Laboral y de tracto sucesivo”.

[ALONSO OLEA]³

“Los sujetos del contrato de trabajo son:

1°. La persona que se obliga a trabajar, cediendo los frutos de su trabajo y la actividad dirigida a su producción; en la terminología española; *el trabajador*.

2°. La persona que hace suyos inicial e inmediatamente los frutos de la actividad del trabajador, dirige ésa y la remunera; en la terminología española; *el empresario*.

(...)

LA PERSONA NATURAL COMO TRABAJADOR

Sujeto del contrato de trabajo como trabajador sólo puede serlo la persona natural, individual o física. Sólo ella es capaz de realizar el trabajo *humano*, que es la realidad social que el contrato de trabajo configura, según se vio.

Por otro lado, sólo es trabajador, jurídicamente quien en la calidad de tal celebra el contrato de trabajo y asume las obligaciones derivadas de él como parte del mismo. La calificación jurídica de trabajador está ligada a la existencia y presencia de un contrato de trabajo; sin él no hay trabajador. Otras nociones no son jurídicas, sino quizá, en su caso, económicas (población activa, fuerza de trabajo) o sociológicas (la o las clases de los trabajadores). Por el contrario, existente el contrato de trabajo, hay trabajador en sentido jurídico, sin exigirse su profesionalidad o habitualidad, aunque ésta se dé normalmente.

El ET descansa desde luego desde la base que el trabajador es una persona física, claramente se desprende de ello a *sensu contrario* del art. 1.1, en que la previsión de «persona física o *jurídica*» se hace sólo respecto del empresario. Por lo demás, la definición legal del trabajador viene dada implícitamente por el propio precepto como *la persona que contractualmente presta sus servicios a otra contra salario, sujeto a las órdenes e inserto en la organización de ésta.*”

[CHICHILNISKY/ HERMANFREDERIKSEN]⁴

“Como contrato de trabajo pertenece a la especie de los de ejecución continuada (frente a los de ejecución instantánea, que consuman sus efectos en un solo acto). Ello permite distinguir con claridad «entre el contrato [negocio jurídico en sentido estricto] y el vínculo complejo o resultado que el contrato produce» (Castro y Bravo; entre el contrato de trabajo y la serie de actos posteriores de cumplimiento que forman el contenido de la relación jurídica que el contrato deriva; o expresado de otra forma, no es el de celebración de un



acto efímero que en sí agote su virtualidad, sino que prolonga ésta en la relación que ha engendrado.

En el tiempo, el acto de celebración es el inicial o primero, de asunción de obligaciones, siendo los sucesivos actos de ejecución y cumplimiento de las obligaciones asumidas que integran la comúnmente llamada *relación laboral o de trabajo*, respecto de la que (*supra*, cap. 1º, III) las doctrinas «relacionistas» pretenden que pueden derivar de hechos o actos distintos del contrato, mientras que las «contractualistas» dominantes mantienen «que no tiene jamás otro origen que el contractual»”

b) Pago por comisión

[MONTROYA MELGAR]⁵

“COMISIONES

La retribución por comisión es una forma de remuneración consistente en la participación personal en los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador, cualquiera que sea el tipo de mediación llevada a cabo: en ventas, compras, seguros, créditos, transportes, publicidad, apertura de cuentas corrientes, etc.

Se trata, normalmente, de un sistema específico de incentivos «que se amplía al logro de un aumento de rendimientos», de «una modalidad del salario a rendimiento» en suma.

La retribución a comisión es perfectamente compatible con la naturaleza contractual del contrato de trabajo, encuadrándose sin ninguna dificultad dentro de la noción del salario.

La comisión sólo deja de ser salario cuando retribuye un servicio puramente mercantil, al que sean ajenas las notas características de la prestación laboral; sin embargo, no puede tener hoy acogida la jurisprudencia, ya antigua, que llegaba a sostener que cuando un servicio se retribuye exclusivamente mediante comisiones se está ante un mandato mercantil, y no ante un contrato de trabajo; doctrina que, evidentemente, está en contradicción con el art. 26.1ET¹, según el cual la remuneración debida al trabajador puede revestir cualquier forma. (El subrayado no es del original).

c) La figura del “falso autónomo”

[VALDÉS DAL-RÉ/ VALDÉS ALONSO]⁶

“En ocasiones confundido con el trabajo subordinado encontramos por último un grupo de trabajadores que podemos denominar como “falsos autónomos”, que desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo subordinado (dependencia, ajenidad,

¹ En nuestro ordenamiento los arts. 164 y 168 párrafo 2 del Código de Trabajo.



remuneración periódica) si bien, formalmente se encuentra sometido a las obligaciones fiscales y de seguridad social propias del trabajo autónomo, son relaciones bilaterales en las que parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, el trabajador se encuentra en una relación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios. En determinadas ocasiones y con objeto de cubrir en apariencia, el régimen de autonomía, estos trabajadores se constituyen en sociedades cooperativas laborales o en comunidades de bienes creando ficticiamente un entorno probatorio que sirve para tratar de acreditar las supuestas realizaciones de trabajos por cuenta propia. Para el empresario, este fraudulento modo de prestación del trabajo reporta considerables beneficios tanto en orden a las obligaciones de Seguridad Social como a las obligaciones de naturaleza laboral. Repárese en que este colectivo, en sí, no constituye una manera o modalidad de prestación de servicios en régimen de autonomía, sino una fraudulenta elusión del contrato de trabajo. No existen, por tanto, problemas o insuficiencias en la regulación laboral o de Seguridad Social de este colectivo, ya que, en principio estas normas y la protección por ellas deparada les sería de plena aplicación.”

[SAGARDOY BENGOCHEA]⁷

“Los falsos autónomos, o también llamados pseudo - autónomos son aquellos trabajadores que con la cobertura de un contrato civil o mercantil, prestan sus servicios al empleador fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, cuando realmente, por los caracteres de prestación, son trabajadores típicos, que deberían estar sujetos a la legislación laboral. Lo que ocurre es que, por la voluntad de las partes, o más bien por voluntad de una de ellas, el empresario, esa relación tiene un ropaje civil o mercantil que le expulsa de la legislación laboral.”

2. NORMATIVA

2.1 Código de Trabajo

“ARTICULO 4º.-

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 o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.



ARTICULO 5º.-

Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

ARTICULO 18.-

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél 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 en 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.

ARTICULO 19.-

El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

En los contratos de trabajos agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se pago por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

ARTICULO 164.-

El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 168.-

Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual



será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.”

2.2 Código de Comercio

TITULO III

CAPITULO I

De los Auxiliares del Comercio

ARTÍCULO 272.- Están sujetos a las leyes mercantiles en su condición de agentes auxiliares del comercio y con respecto a las operaciones que les correspondan en esta calidad:

- a) Los comisionistas;
- b) Los corredores jurados;
- c) Los factores;
- d) Los porteadores;
- e) Los agentes viajeros;
- f) Los representantes de casas extranjeras;
- g) Los dependientes; y
- h) Los agentes o corredores de aduanas.

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 4319 de 5 de febrero de 1969)

CAPITULO II

De los Comisionistas

ARTÍCULO 273.- Es comisionista el que se dedica profesionalmente a desempeñar en nombre propio, pero por cuenta ajena, encargos para la realización de actos de comercio.



Actuando a nombre propio, el comisionista asume personalmente la responsabilidad del negocio; y el que contrate con él no adquiere derecho alguno ni contrae obligación respecto al dueño del mismo. Puede también el comisionista actuar a nombre de su representado, caso en el cual lo obliga, y el tercero que con él contrata, adquiere derechos y contrae obligaciones con el mandante y no con el comisionista.

ARTÍCULO 274.- La comisión puede darse verbalmente o por escrito. Se presumirá aceptada una comisión cuando se confiera a persona que públicamente ostente el carácter de comisionista, por el solo hecho de que no la rehuse dentro de los dos días siguientes a aquél en que reciba la propuesta respectiva.

Aunque el comisionista rehuse la comisión que se le confiera, no estará dispensado de practicar las diligencias que sean necesarias para la conservación de los efectos que el comitente le haya remitido, hasta que éste provea de nuevo encargado, sin que por practicar tales diligencias se entienda tácitamente aceptada la comisión.

ARTÍCULO 275.- El comisionista es libre de aceptar o no el cargo pero si lo rehusa debe avisar inmediatamente de su decisión al comitente en la forma más rápida y segura posible.

ARTÍCULO 276.- Cuando el comisionista no esté expensado por el comitente como en el caso de que no acepte la comisión y sea necesario depositar la mercadería, pedirá a la autoridad judicial competente del lugar, por el trámite de los actos de jurisdicción voluntaria, que se vendan efectos en cantidad suficiente para cubrir tales gastos. Si fuere posible, habida cuenta de las circunstancias, se dará de previo audiencia al comitente, pero si por razón de la distancia, medios de comunicación o naturaleza de las cosas, eso no fuere posible, procederá el Juez a la venta inmediata, sirviendo como base el informe rendido por el perito que nombrará en forma sumaria, bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO 277.- El comisionista que practique alguna gestión en desempeño del encargo que le hizo el comitente, queda obligado a continuarlo hasta su conclusión. No podrá sustituir el mandato si para ello no está expresamente autorizado, pero sí puede, bajo su responsabilidad, encargar a una o más personas para llevar a cabo cualquier diligencia encaminada al cumplimiento de la función.

ARTÍCULO 278.- Si para cumplir la comisión se requieren fondos, no estará obligado el comisionista a suplirlos, a menos que en el contrato respectivo, o según la costumbre del lugar, deba hacerlo. Si no se ha comprometido a anticipar fondos, no llevará a cabo la comisión en tanto el comitente no supla la suma necesaria. Lo mismo ocurrirá cuando se



hayan agotado los fondos suplidos por el comitente. Si se ha obligado a anticipar fondos, así debe hacerlo, excepto en el caso de quiebra o notoria suspensión de pagos del comitente.

ARTÍCULO 279.- El comisionista se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente, en el desempeño de su encargo. Sin embargo, cuando por circunstancias no previstas por el comitente, considerare el comisionista que no debe ejecutar literalmente las instrucciones recibidas, y que de hacerlo causaría daño a su principal, podrá suspender el cumplimiento de ellas y requerir nuevas instrucciones. Si, no obstante las observaciones del comisionista, el comitente insiste en que ha de procederse conforme a sus instrucciones originales, el comisionista podrá separarse del contrato, o actuar conforme a las reiteradas instrucciones del comitente, caso en el cual quedará dicho comisionista exento de toda responsabilidad.

ARTÍCULO 280.- En lo no previsto por el comitente, el comisionista debe consultarle, siempre que la naturaleza del negocio lo permita. Si no fuere posible la consulta o estuviere el comisionista autorizado para actuar a su arbitrio, hará lo que la prudencia dicte, procediendo con el mismo cuidado, que emplearía en negocio propio.

ARTÍCULO 281.- Si el comisionista actuare fuera de las instrucciones recibidas, con evidente imprudencia, perjudicando al principal, debe indemnizar a éste de todos los daños y perjuicios, quedando por su cuenta y riesgo las consecuencias del negocio, si así lo dispone el comitente.

ARTÍCULO 282.- Si en el curso de la comisión ocurrieran circunstancias que considere el comisionista que influyen de tal modo en la suerte del negocio, que de actuar puede venirle perjuicio al principal, lo comunicará a éste sin demora y esperará sus instrucciones. En ausencia de tales instrucciones y en la imposibilidad de comunicarse con el comitente, el comisionista actuará conforme a las circunstancias, con la misma prudencia y cautela como si se tratara de su negocio propio.

ARTÍCULO 283.- Está obligado el comisionista a someterse en un todo a las leyes y reglamentos vigentes en la materia, así como a las costumbres de la plaza donde actúe, y será responsable en forma exclusiva de toda violación u omisión de los mismos.

ARTÍCULO 284.- En cuanto a los fondos que tenga el comisionista pertenecientes al comitente, será responsable de todo daño o extravío, aunque sea por caso fortuito o por efecto de violencia, a menos que haya pacto expreso en contrario.



ARTÍCULO 285.- El comisionista que haya recibido fondos para evacuar su encargo y les diere distinta inversión, abonará al comitente el capital e intereses legales a partir del día en que recibió los fondos y le indemnizará además los daños y perjuicios que le hubiere causado, sin perjuicio de la acción penal a que diere lugar.

ARTÍCULO 286.- El comisionista que tuviere en su poder mercaderías o efectos por cuenta ajena, responderá de su conservación y buen estado manteniéndolos como los recibió, a menos que sobrevenga deterioro o menoscabo proveniente de caso fortuito o fuerza mayor, y el natural deterioro por el transcurso del tiempo o vicio propio de la cosa. Cualquier deterioro o pérdida y su causa, la acreditará el comisionista mediante acta notarial.

ARTÍCULO 287.- Para hacer préstamos y para vender al crédito o a plazos, el comisionista necesita autorización del comitente; si no la tuviere, el principal podrá exigirle la entrega del precio como si hubiere vendido al contado, dejando en favor del comisionista cualquier interés o ventaja que resulte del otorgamiento del plazo.

Cuando estuviere autorizado para vender al crédito, una vez hecha la operación, debe el comisionista comunicarlo al comitente, dándole los nombres de los compradores y las condiciones en que los negocios se llevaron a cabo. A falta de ese informe, el comitente tendrá como hecha la venta al contado y podrá exigir, desde luego, la entrega del precio.

ARTÍCULO 288.- El comisionista está obligado a cobrar oportunamente los créditos referentes a cada negocio. Si no lo hiciere a su debido tiempo o no usare los medios legales para conseguir el pago procediendo con la debida diligencia, será responsable de los perjuicios que causare su omisión o tardanza.

ARTÍCULO 289.- Cuando el comisionista percibe sobre una venta, además de la comisión ordinaria, otra llamada de garantía, correrán por su cuenta los riesgos de la cobranza, quedando en la obligación directa de satisfacer al comitente el producto de la venta dentro de los mismos plazos pactados con el comprador, asumiendo una responsabilidad solidaria.

ARTÍCULO 290.- Salvo convenio en contrario, el comisionista no puede adquirir directamente para sí, ni por medio de otra persona, los efectos cuya enajenación le haya sido confiada. Tampoco podrá vender sus propios artículos al comitente, salvo convenio en contrario. Comisionado para colocar dinero, no podrá tomarlo para sí aun cuando rinda garantía, salvo expreso y previo consentimiento del comitente.



ARTÍCULO 291.- Si el comitente ha dado instrucciones de que la mercadería se mantenga o se le envíe si fuere del caso, debidamente asegurada, el comisionista estará obligado a hacerlo siempre que el principal envíe los fondos necesarios para pagar la prima respectiva, o haya hecho los arreglos necesarios para cubrir su importe. El seguro se limitará a los riesgos que indique el comitente.

ARTÍCULO 292.- El comitente está obligado a pagar sin demora al comisionista sus honorarios y gastos. Los honorarios serán expresamente los convenidos entre las partes; a falta de convenio, el comisionista tendrá derecho a la comisión usual en la plaza donde se cumpla el encargo. Mientras no se le cubra o garantice a satisfacción el monto de sus honorarios y gastos justificados, el comisionista tendrá derecho a retener lo necesario para cubrir el crédito a su favor, con preferencia sobre cualquier otro acreedor.

ARTÍCULO 293.- Todas las ventajas que el comisionista pueda obtener en la negociación que se le encarga, beneficiarán exclusivamente al comitente. No podrá el comisionista compensar los daños y perjuicios que irroque al comitente en un negocio, con las ventajas o beneficios que haya obtenido en otro, pues cada encargo se liquidará enteramente por separado.

ARTÍCULO 294.- El comisionista está obligado, al terminar su trabajo, a rendir cuenta detallada y documentada de su actuación y podrá hacer en el mismo acto la liquidación de su comisión y gastos.

ARTÍCULO 295.- Por muerte o inhabilitación del comisionista queda resuelto el contrato de comisión. La muerte del comitente no rescinde el contrato, pero los representantes de la sucesión, o los herederos en su caso, pueden revocarlo liquidando al comisionista su cuenta de honorarios y gastos, por el trabajo ejecutado.

3. JURISPRUDENCIA

[SALA SEGUNDA]⁸

“ A esos efectos, deberá efectuarse la valoración correspondiente, para determinar si el vínculo jurídico que existió entre las partes revistió o no naturaleza laboral. Para ello, debe atenderse al numeral 18 del Código de Trabajo, que dispone las particularidades que definen la relación laboral. De conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le otorgue, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a

prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual admite prueba en contrario, pues es solo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 *ídem*, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio, b) la remuneración y c) la subordinación. Tanto en la jurisprudencia como en la doctrina se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha denominado “zonas grises” o “casos frontera”. Dadas las dificultades que pueden presentarse al momento de determinar si en una relación concreta media o no subordinación, precisamente en los denominados “casos frontera”, también se han venido estableciendo distintos criterios que se consideran como indiciarios de la existencia de subordinación. Así, Mangarelli enumera los siguientes: 1) No deben confundirse las condiciones del servicio con la existencia de subordinación; pues, a todo profesional, debe indicársele por qué y para qué se necesitan sus servicios. 2) Inexistencia del carácter personal de la prestación. 3) Constituye un indicio de laboralidad del contrato el hecho de que la remuneración se pacte según las fijaciones y aumentos que se dispongan por ley. 4) La prestación de servicios en otros lugares -no exclusividad- ha sido considerado como indicio de que no media contrato de trabajo. 5) La inexistencia de un horario. 6) El no pago de los beneficios laborales durante la relación de trabajo. (Mangarelli, Cristina. “Arrendamiento de servicios”, en: “Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo”, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, primera edición, 2000, pp. 273-275). Esta Sala, en su construcción jurisprudencial, también ha determinado distintos parámetros 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 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 241-05, 967-05). 3) El trabajo debe prestarse en las instalaciones del empresario (sentencias 540-02, 564-02, 338-03, 583-03, 135-06, 379-06, 401-06). 4)

La retribución es fija y periódica (sentencias 448-01, 761-01, 286-05). 5) Sometimiento a jornada y horario (sentencias 583-03, 693-05, 135-06, 379-06, 401-06). 6) Imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) Afiliación a la seguridad social (fallos 241-05, 286-05, 693-05). 8) Se proveen herramientas y materiales de trabajo (sentencias 576-01, 761-01, 512-02, 373-03, 241-05, 967-05, 135-06). 9) Las actividades se realizan por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 10) No se pagan vacaciones ni aguinaldo (votos 294-97, 576-01, 715-01, 512-02, 241-05, 693-05). 11) La remuneración excede el pago normal de un trabajador (fallo 253-02). 12) El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios (sentencias 97-97, 381-00 y 715-01). Ahora bien, centrando nuestra atención en el caso concreto, quedó debidamente acreditado que la actora no tenía la obligación de atender personalmente los vuelos que arribaban al aeropuerto de Palmar Sur ni de vender los boletos de avión pues en muchas ocasiones delegó tales funciones en su hija Ivonne Bolaños Flores. Lo anterior con el aval de la empresa accionada (ver prueba documental visible a folios 130 a 133). En ese sentido don Reinier Villareal Barrantes aseveró: “Ivone hacía lo mismo que Doris cuando ella no estaba, atender turistas, vender tiquetes, lo de las encomiendas. Yo vi a Doris utilizando la computadora que está en su casa. También vi a Ivone usando esa computadora” (folio 240 vuelto). El señor Osman Fonseca quien fungió como gerente de aeropuertos y operaciones de SANSa explicó al respecto que: “no era obligatorio que el agente atendiera el vuelo personalmente, lo podía hacer él o la persona que el agente designara” (folio 242). La misma accionante, al rendir su confesión, aceptó que su hija en muchas ocasiones atendía en el aeropuerto, asistía a capacitaciones y, con autorización de la empresa de aviación, vendía boletos (folios 248 y 249). Lo señalado claramente elimina el carácter netamente personal de la prestación del servicio que establece el artículo 18 del Código de Trabajo, como supuesto para presumir la existencia de un contrato laboral. Por otra parte, se tiene que la demandante desarrollaba, las actividades descritas, de manera esencialmente independiente lo cual conduce a concluir que la relación con la accionada fue de necesaria coordinación; pero nunca de subordinación. En efecto, de las declaraciones evacuadas, se logra desprender que, doña Doris podía vender los boletos aéreos desde su casa o desde donde quisiera. No fue demostrado que tuviera que cumplir con un horario o una jornada específicas. Tampoco tenía metas o una cuota de venta mínima preestablecidas, prohibición para el ejercicio de otro tipo de actividades o exclusividad, ni se evidencia que existiera fiscalización directa o inmediata sobre sus funciones. En relación con ese último aspecto la misma señora Flores explicó que tenía una supervisión anual en el aeropuerto donde se revisaba la existencia de chalecos, extintores, conos, romanos, tarjetas de abordaje, etc.



También apuntó que se efectuaba una auditoría de venta de tiquetes cada seis meses (ver folio 248 frente y vuelto). El primer tipo de inspección obedece en este caso a políticas de seguridad de aviación y el segundo a un control financiero y no a una fiscalización sobre la actuación de doña Doris. Incluso obsérvese que ante un faltante de dinero detectado en una de esas auditorías, la actora envió al Departamento de Contabilidad una nota donde manifiesta: “De acuerdo a las auditorías anteriores por la Srita. Daniela Aguilar Sancho a la Agencia a la cual pertenezco se comprobó un faltante de ¢764.741,45 correspondiente a las remesas y guías de noviembre y diciembre del 2007 y remesas y guías del 2008. Por este medio (...) autorizo a Servicios Aéreos Nacionales S.A. (...) a que tome los cheques que se realizan a mi nombre de agente y lo depositen a la cuenta por cobrar que tengo abierta con SANSa por los faltantes ya anteriormente mencionados” (folio 183). Ante el faltante de dinero al que se alude no se ejerció sanción disciplinaria alguna lo cual hubiera resultado lógico en presencia de un vínculo laboral. Finalmente los manifiestos de pasajeros, no desvirtúan el carácter no laboral del contrato; por cuanto, con base en ellos era como se calculaba el monto de las comisiones de la actora. Al respecto cabe enfatizar en que la accionante no devengaba un salario sino que obtenía comisiones de acuerdo al número de boletos vendidos y número de vuelos y pasajeros que atendía. En otras palabras, la retribución dependía de los resultados de su gestión.”



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 OIT: (2006), Conferencia 95 de 15 de junio de 2006.

² CABANELLAS, Guillermo, "Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo", Buenos Aires, p. 94-95.

³ ALONSO OLEA, Manuel: (1987), "Derecho del Trabajo", Facultad de derecho, Universidad Complutense de Madrid, p. 57.

⁴ CHICHILNISKY, Graciela/HERMAN FREDERIKSEN, Elizabeth, "Elementos esenciales del contrato de trabajo", Revista Internacional del Trabajo p. 167.

⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo:(2010), "Derecho del Trabajo", 30ª ed., Editorial Tecnos, Madrid, p. 384-385.

⁶ VALDÉS DAL – RÉ, Fernando/ VALDÉS ALONSO, Alberto, (Coord.): (2003), "El trabajo autónomo dependiente", Consejería de Trabajo de la Comunidad de Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales: Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Madrid (UPTA), p. 57.

⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio: (2004), "Los trabajadores autónomos, hacia un nuevo Derecho del Trabajo", Ediciones Cinca S.A., Madrid, p.70.

⁸ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 768-12, de las 10 horas 21 minutos del 31 de agosto de 2012.