



Jurisprudencia sobre Trabajador Independiente y Trabajador Asalariado

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Contratos Laborales.
Palabras Claves: Trabajador Independiente, Trabajador Asalariado.	
Fuentes de Información: Jurisprudencia.	Fecha: 07/02/2014.

Contenido

RESUMEN	1
JURISPRUDENCIA	2
1. Criterios para Determinar la Diferencia Entre Trabajador Independiente y Trabajador Asalariado	2
2. Trabajador Independiente, Trabajador Asalariado y la Existencia de la Relación Laboral	7
3. Seguridad Social, Trabajador Independiente, Trabajador Asalariado y Principio de Solidaridad Social	17
4. Trabajador Independiente, Principio de Universalidad de los Seguros y Afiliación Obligatoria	18
5. Elementos que Caracterizan el Contrato de Trabajador Independiente	19
6. Criterios para la Distinción Entre Trabajador Independiente y Trabajador Asalariado	20

RESUMEN

El presente documento contiene jurisprudencia sobre Trabajador Independiente y Trabajador Asalariado, considerando los criterios jurisprudenciales que al respecto han elaborado las Salas Segunda y Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, los cuales indican el concepto que encierra cada uno de los conceptos y los criterios que son utilizados para su diferenciación.

JURISPRUDENCIA

1. Criterios para Determinar la Diferencia Entre Trabajador Independiente y Trabajador Asalariado

[Sala Segunda]ⁱ

Voto de mayoría:

“IV. DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: En resumen, se muestra disconforme el recurrente respecto de la forma en que valoró la prueba el tribunal, por cuanto considera que, en su caso, los servicios de asesoría legal y notarial que le brindó a la demandada eran de naturaleza laboral, en virtud de que se encontraban presentes los elementos de prestación personal del servicio, remuneración y subordinación jurídica. Al respecto debemos indicar que nuestro ordenamiento jurídico laboral define el contrato individual de trabajo como: *“... todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma”* (artículo 18 del Código de Trabajo). La misma norma, en su párrafo segundo, se encarga de crear una presunción de naturaleza *iuris tantum* o que admite prueba en contrario, según la cual, existe contrato de trabajo o relación laboral entre quien presta sus servicios y quien los recibe. Así las cosas, es evidente que la relación laboral se funda, principalmente, en la existencia de tres elementos centrales, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Apareciendo además otros elementos, que modernamente se han tomado en consideración en virtud del surgimiento de formas atípicas de contratación, para determinar cuando estamos en presencia de una prestación personal de servicios de naturaleza laboral, tales como la dependencia económica o la ajenidad (ver sobre el tema, de esta Sala, el voto n° 2003-00354 de las 9:20 horas del 11 de julio de 2003). Conforme a lo anterior, se ha entendido que corresponde a la persona trabajadora la carga de la prueba de acreditar la existencia de la prestación personal del servicio, y a la persona demandada como presunto patrono, desvirtuar el carácter laboral de la relación, trayendo al proceso elementos de convicción que denoten que en la especie no existió subordinación jurídica, al ser considerado éste como un elemento esencial del contrato de trabajo (entre muchas otras pueden consultarse las sentencias de esta Sala n°s 2007-00764 de las 8:40 horas del 12 de octubre de 2007; 2004-00802 de las 9:30 horas del 24 de setiembre de 2004; 2001-00093 de las 10:30 horas del 2 de febrero de 2001; 2001 de las 9:30 horas del 31 de enero de 2001). Ahora bien, en los casos de las personas que ejercen profesiones liberales, se ha entendido que, bien podemos encontrarnos en presencia de una prestación de servicios autónoma, o una de naturaleza laboral, por lo que este tipo de relaciones en muchas ocasiones se sitúan dentro de las llamadas zonas grises del

derecho del trabajo o casos frontera, y para develar si estamos en presencia de una u otra debemos acudir a una serie de indicios que valorados en su conjunto nos permitan clasificarla adecuadamente. Sobre el particular en el voto 2007-00954 de las 10:50 horas del 17 de diciembre de 2007 se dijo: “(...) Como se indicó, la subordinación sigue siendo el criterio de distinción entre el contrato de trabajo y otras figuras afines. No obstante, 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”, tanto doctrinal como jurisprudencialmente también se han venido estableciendo distintos criterios que se consideran como indiciarios de la existencia de subordinación. 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. En efecto, en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2003, 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** (la negrilla es suplida) (Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pp. 66-67). Posteriormente, el tema fue abordado en la Recomendación número 198, adoptada el 15 de junio del 2006, que puede ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006, en la cual se puntualizaron esos indicios de la siguiente manera: “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". 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, 241-05, 967-05). 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, 135-06, 379-06, 401-06). 4) La retribución es fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01, 286-05). 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, 693-05, 135-06, 379-06, 401-06, 81-07). 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, 241-05, 286-05, 693-05, 538-07). 8) Se proveen herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373- 03, 241-05, 967-05, 135-06, 81-07). 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, 241-05, 693-05). 12) La remuneración excede el pago normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) Se otorga capacitación (538-07). 14) Se utiliza papelería de la empresa empleadora (538-07). 15) Se exige la presentación de informes periódicos (538-07)".

V. SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN QUE VÍNCULO A LAS PARTES:

En el caso concreto considera la Sala que no existe el error en la valoración de la prueba ni la indebida fundamentación del fallo acusadas en el recurso. En la especie no existe controversia en torno a que existió, efectivamente, la prestación de servicios de asesoría legal y notarial por parte del actor, en beneficio de la asociación demandada, así como las sumas otorgadas en contraprestación por esas labores. El objeto de la litis se reduce entonces a determinar la naturaleza jurídica de las labores que desplegó el accionante en su condición de abogado y notario público. Para esos efectos, la demandada aportó en respaldo de su tesis copia del "Adendum al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales en Abogacía", en ese documento, las partes

expresaron la voluntad de suscribir un acuerdo de naturaleza civil, en el que el actor se obligó a *“prestar sus servicios de abogacía para ASECCSS, así como brindar asesoría jurídica y consultoría en las gestiones que le sean asignadas, tanto por la Junta Directiva como por la Gerencia y a evacuar consultas...”* (cláusula primera), además de *“brindar sus servicios profesionales en la elaboración y redacción de contratos para la ASECCSS...”* (cláusula segunda) (folios 145 al 146). Ahora, si bien en materia laboral debe primar el principio de primacía de la realidad sobre las formas consignadas documentalmente, lo cierto del caso es que en la especie el actor no trajo elementos de convicción para desvirtuar que lo establecido en ese acuerdo fuese materialmente distinto. Por el contrario, según nota de fecha 30 de agosto de 2001 (visible a folio 144), las condiciones consignadas en ese acuerdo fueron propuestas por el propio actor, quien le definió a la asociación demandada, la forma en como se ejecutaría la contratación e incluso el modo en como se le debería retribuir por sus servicios. Lo anterior, es diametralmente opuesto a lo que ocurre en las relaciones laborales típicas, donde la parte que se beneficia de la prestación de servicios (en ese caso, la parte patronal), es quien establece la forma en como la persona **trabajadora** deberá cumplir su cometido, precisamente por el vínculo de subordinación jurídica que caracteriza ese tipo de contratos. Nótese incluso que en otros ámbitos de la prestación de servicios de mayor trascendencia económica para los intereses de la asociación accionada, como lo fue la compra de un edificio donde esa entidad tiene actualmente su sede, fue el propio actor el que definió como se llevaría a cabo el negocio, e incluso le impuso a la Junta Directiva la obligatoriedad de valerse de su asesoría en la celebración de los contratos necesarios para cumplir con ese cometido. Al respecto la testigo Giselle Salas Alvarado, ofrecida por el propio demandante, y quien formó parte de la Junta Directiva de la asociación accionada, refirió: *“(...) Recuerdo que antes de la compra del nuevo edificio, la Junta Directiva estaba reunida y estábamos un poco consternados, en virtud de que dicha negociación no se había dado y la negociación se había venido abajo. En ese momento el Licenciado Salazar entró a la Sesión y manifestó que si él lograba sacar eso adelante, entonces todos los contratos legales y todo lo referente con la compra del nuevo Edificio se lo diéramos a él; a lo cual la Junta Directiva accedió (...)*” (folio 615 vuelto). Estos hechos evidencian no sólo que no existía subordinación jurídica, sino además que el actor asumía el riesgo en las negociaciones que emprendía con la accionada, percibiendo las ganancias que le reportaba su actividad profesional. Este constituye un grave indicio de que el vínculo de las partes era verdaderamente por servicios profesionales y no de naturaleza laboral. Retomando las características señaladas en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2003, como propias de los trabajadores independientes o por cuenta propia señaladas en el considerando anterior, tenemos que, de la abundante prueba aportada por las partes al expediente, se extrae que en la prestación de servicios que llevó a cabo el demandante se apreciaron prácticamente todas ellas. Nótese que el contaba con su propio bufete organizado para la prestación de servicios legales y

notariales a distintos clientes (ver aseveraciones del actor contenidas en su memorial de folio 6 al 13 del legajo del incidente de cobro de honorarios), tenía personal de apoyo (ver testimonio de Ángela Arce Herrera a folios a 738), y percibía importantes ganancias por su actividad, siendo que sólo por servicios profesionales brindados a la demandada entre enero de 2001 y setiembre de 2004 devengó la suma total de ciento setenta y tres millones cuatrocientos veintinueve mil ochocientos veintitrés colones con setenta céntimos, cobrando facturas que en algunos casos llegaron a superar incluso los veinte millones de colones (ver folios 345 al 362, así como facturas, recibos, copias de cheques y solicitudes de pago a folios 151 al 304)). Lo anterior denota, como señalamos antes, que él personalmente asumía el riesgo de empresa: fijaba sus honorarios acorde con los aranceles legales, debía asumir los costos de su bufete, contaba con sus propias herramientas de trabajo, etc. De ello dan cuenta prácticamente la totalidad de los testimonios evacuados dentro del proceso, quienes además refuerzan otros aspectos que suman en la tesis de la defensa, a saber: que las labores del accionante se limitaban a brindar asesoría a la Junta Directiva (por lo cual debía estar presente durante sus sesiones) y a ejecutar otras tareas propias de su ejercicio liberal de abogado y notario público por las que devengaba los honorarios respectivos; no estaba sujeto a horario, no formaba parte de la estructura administrativa de la accionada, no tenía oficina, mobiliario o personal a cargo que laborase para la asociación. Sobre el particular el señor Giovanni Castillo Díaz, secretario de la Junta Directiva al momento de rendir declaración, expresó: “(...) *Nosotros teníamos otro Asesor Legal de Junta Directiva que por algunos motivos se prescindió de sus servicios y se dio la necesidad de tener otro asesor legal en ese campo y fue cuando el aquí actor se presentó a la Junta Directiva. Recuerdo que el aquí actor no debía estar presente en todas las sesiones de la Junta Directiva, pero preferiblemente debía estar... Me constas que el aquí actor no tenía un horario, ni una jornada de trabajo para con la Asociación, lo que si me consta, es que tenía una especificación de estar en las Sesiones de Junta Directiva*” (folios 401 al 404). Por su parte, el deponente Víctor Manuel Lindo Solano, quien para la fecha en que el actor prestó sus servicios para la accionada se desempeñó como tesorero de la Junta Directiva, fue conteste con lo anterior al afirmar: “(...) *Las labores que hacía [el actor] eran las de Asesor. Me consta que a nivel de Junta Directiva de la Asociación el actor realizaba labores de Asesoría... Me consta que el actor no tenía oficina en las instalaciones de la Asociación... No me consta si el actor usaba computadoras en la Asociación, lo que se es que el actor usaba una computadora que era personal de él... Me consta además que el actor además de ser Asesor, tenía a cargo Juicios y elaboración de Escrituras y Contratos del ASECCSS... Cada asociado paga las escrituras del abogados externos (sic) de ASECCSS* (folios 606 a 612). En igual sentido, la señora Ángela Arce Herrera, gerente de la ASECCSS, apuntó: “(...) *Dentro de la funciones que tenía a cargo el actor me consta que el debía permanecer y encontrarse en las sesiones de Junta Directiva y en el caso de que algún miembro de la Junta Directiva lo requiriera,*

... [el actor] era la persona encargada de brindar la asesoría necesaria... Me consta que en el caso de que el actor no pudiera asistir a las sesiones de Junta Directiva por alguna razón, no se le sancionaba, ni llamaba la atención... Recuerdo que en alguna oportunidad una muchacha que se llamaba Gabriela de apellidos ignorados tuvo algún tipo de problemas, ya que eventualmente se utilizaba el protocolo de ella para hacer notariado; razón por la cual llegó a pedir información a la organización. Se cobraba por parte de la figura "Salazar y Asociados", pero ella me comentó que trabajaba con don Luis Alonso. También después de que se dio el proceso de allanamiento y para saber el estado de algunos casos la coordinación yo la hacía a través de una muchacha de nombre Monserrat, de apellidos ignorados, muchachas Gabriela y Monserrat, no eran funcionarias de ASECCSS... La papelería que el actor utilizaba la traía el mismo, inclusive venía con sus logos. En algún momento si pudo utilizar mi computadora, pero por lo general ... ya lo traía todo listo, los documentos, su computadora, entre otros (...)" (folios 734 al 738). Finalmente, Milton Enrique Guerra Poveda, quien se desempeñó para la época en que ocurrieron los hechos descritos en la demanda como Vocal I de la Junta Directiva de la accionada, afirmó: "(...) Recuerdo que en los aproximadamente ocho meses, el actor llegaba a unas sesiones de la Junta Directiva y a otras no, pero en calidad de Asesor de la Junta Directiva, pero en la mayoría si llegaba a las sesiones... En el caso de que el actor no se presentara a éstas (sic) sesiones, no tenía que presentar ningún tipo de comunicación o justificación por su no asistencia... Me consta que actor no tenía ningún tipo de subordinación, ni estaba bajo la dirección de la Junta Directiva en pleno, no de la Gerencia General, ni de algún miembro de la Junta Directiva en su carácter personal, ya que el actor únicamente daba asesoría. Me consta que el actor no tenía que cumplir ningún tipo de jornada, ni horario de trabajo, él únicamente llegaba los días de las reuniones y en ocasiones él no llegaba (...)" (folios 739 al 744). De manera que la entidad demandada logró desvirtuar mediante la prueba que se aportó a los autos la presencia de la subordinación jurídica, lo que permite concluir, tal y como lo hicieron las instancias precedentes, que la relación que vinculó a las partes no fue de naturaleza laboral, por lo que los agravios del recurrente no son atendibles."

2. Trabajador Independiente, Trabajador Asalariado y la Existencia de la Relación Laboral

[Sala Segunda]ⁱⁱ

Voto de mayoría

"IV. SOBRE EL CASO CONCRETO: Cabe recordar que el artículo 493 del *Código de Trabajo* señala que, salvo disposición expresa en contrario, la prueba se apreciará en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho común; pero indicándose, en cada caso concreto, las razones sobre las cuales se fundamenta lo resuelto. En atención a

ese numeral, quien juzga debe valorar los elementos de convicción traídos a los autos y, además, debe aplicar las reglas de la sana crítica y la razonabilidad, pues esa norma no contempla un régimen de íntima o de libre convicción. Ahora bien, en el sub litem no se aprecia que se haya dado la incorrecta valoración de la prueba, alegada por el recurrente. Menos aun, que el ad quem haya resuelto haciendo únicamente remisión a las consideraciones del juez de primera instancia. Tal y como ha manifestado reiteradamente esta Sala, le corresponde al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que en cada uno se den, si se está o no en presencia de una relación laboral. 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 R aseveró: *“Ivone hacía lo mismo que D cuando ella no estaba, atender turistas, vender tiquetes, lo de las encomiendas. Yo vi a D 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 D 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, romanas, 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 D. 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.”

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

“III. SOBRE LOS REPROCHES DE LA PARTE RECURRENTE: De una lectura detallada del recurso presentado por la representación del Instituto Nacional de Seguros, se colige que el mismo se circunscribe principalmente a que, a su juicio, entre las partes no medió una relación laboral. Ya esta Sala en reiteradas ocasiones ha tenido la oportunidad de referirse a dicha temática, partiendo de la regulación contenida en los artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo, que rezan: *“Artículo 2: Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de una u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*; *“Artículo 4: 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”* y *“Artículo 18: Contrato individual 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 esta, 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". Así, se han distinguido tres elementos que tipifican una relación de índole laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Como los dos primeros también se presentan en otros tipos de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento -la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendido este como la facultad del empleador de dar órdenes al trabajador y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas encomendadas. En ese sentido, la subordinación lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el de mando, el de fiscalización, el de dirección y el disciplinario. En el *sub litem* la parte actora ha sostenido que las partes han estado vinculadas a través de un verdadero contrato de trabajo, a pesar de que se le "*impuso participar en una licitación pública*". Por su parte, la entidad accionada niega que la relación haya tenido naturaleza laboral, sosteniendo que la misma constituyó un contrato administrativo, al amparo de lo regulado por el artículo 13 de la Ley General de la Contratación Administrativa. Visto el planteamiento de ambas partes, es importante resaltar las consideraciones contenidas en la sentencia de esta Sala número 823, de las 15:00 horas del 10 de junio de 2010, en la que se trató el tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo con base en el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo. Así, en el informe de la 91 reunión de la Conferencia de esa organización llevada a cabo en el año 2003, se resumieron una serie de parámetros, utilizados en distintos ordenamientos jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo, considerándose como características propias del segundo, las siguientes: "*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 (sic) 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, 91 reunión, El

ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pp. 66-67). Estos parámetros dieron pie para que en la 95ª reunión, de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 15 de junio de 2006, se adoptara la Recomendación n° 198 “sobre la relación de trabajo”, la cual establece en su artículo 13 una serie de indicios que deben valorarse para establecer cuando estamos en presencia de una relación laboral, al respecto la norma dispone: “(...) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: **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” (la negrilla es de quien redacta).**

Ahora bien, a efecto de resolver el recurso planteado, resulta imprescindible partir de la referida presunción *iuris tantum* prevista en el citado artículo 18, a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe. Para ello, debe tomarse en cuenta que el artículo 414 del Código Procesal Civil, aplicable conforme con lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, establece que toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de demostrar el hecho reputado como cierto en virtud de la misma. No obstante, se obliga a quien la invoque a acreditar el hecho o los hechos que le sirven de base, a saber, en este asunto, la prestación personal de los servicios. Por su naturaleza, dicha presunción admite prueba en contrario, de manera que la parte empleadora es la llamada a desvirtuar la laboralidad de la relación. Cabe agregar que en esta materia rige el principio de primacía de la realidad y de ahí que a pesar de la existencia de contratos escritos que niegan la existencia de una vinculación de trabajo (como sucede en este asunto con el cartel licitatorio), aquella debe prevalecer. Lo anterior, con independencia de que la parte demandada sea un ente de Derecho Público. En ese sentido, en la sentencia número 669 de las 9:40 horas del 9 de noviembre de 2001 se consideró: “*Resulta importante destacar que ni en el ámbito laboral privado, ni en el público, le está permitido a los patronos desnaturalizar los contratos laborales o de servicio público,*

para disminuir la protección al trabajador, garantizada en la Constitución Política. En el sector público no hay ninguna autorización legal, para utilizar formas de negociación cuya verdadera finalidad sea eliminar, los derechos propios de una contratación de servicio público laboral. En este caso el régimen de contratación administrativa, por sí mismo, no desvirtúa la presunción de laboralidad de que se ha venido hablando; toda vez que, en la materia que nos ocupa, y en este caso concreto no interesa tanto la forma que el patrono haya querido darle al contrato, como, lo que jurídicamente resulte, al final, respecto de la naturaleza de la totalidad de lo expresamente pactado. La denominación que se le dé al contrato, no puede ser utilizada con la finalidad de evadir e intentar irrespetar las garantías laborales constitucionales y legales, desarrolladas por nuestro ordenamiento. Esta afirmación, en consecuencia, resulta válida para ambos sectores. También debe indicarse que, el Estado y sus instituciones, tienen facultades para utilizar, en su funcionamiento, institutos jurídicos diversos del "contrato de servicio público", cuando esto no sea un mecanismo de evasión de las cargas que impone el respeto a los derechos laborales, de los servidores públicos".

Dicho criterio se reiteró en el voto número 545 de las 10:20 horas del 6 de noviembre de 2002, según el cual: *"El principio de legalidad al amparo del cual debe actuar la Administración (artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública), no puede invocarse como fundamento para legitimar evidentes actos contrarios a la ley y defraudatorios de los intereses particulares. Es decir, no puede aceptarse desde ningún punto de vista que, con independencia de la realidad de las contrataciones, baste el nombre dado por la Administración a una determinada relación, para denegar a verdaderos servidores, los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico, incluso con rango constitucional, como lo es el auxilio de cesantía; pues, por ese camino, se estaría favoreciendo el fraude a la ley, cometido por la propia Administración, la que, como se dijo, está obligada, siempre, a acatarla"* (entre muchos otros, también se pueden consultar las sentencias números 286 de las 10:00 horas del 27 de abril de 2005, 224 de las 9:50 horas del 17 de febrero de 2010, 36 de las 10:22 horas del 19 de enero y 357 de las 11:09 horas del 15 de abril, esta dos últimas de 2011). En el caso concreto, es un hecho no controvertido en esta instancia, que el actor le prestó servicios al accionado a cambio de una retribución económica. Ahora bien, tal y como quedó trabada la litis, los servicios debió prestarlos en forma personalísima (hecho cuarto de la demanda y su contestación, folios 2 y 24 vuelto, respectivamente; así como copia de la licitación n° 44- 2001 a folios 39 al 55). Es decir, no podía hacerse sustituir para llevarlos a cabo (sin autorización expresa del INS y previa aprobación de la persona sustituta), aspecto que indudablemente abona a favor de la tesis de la laboralidad de la relación, por cuanto, salvo prueba en contrario, ésta debe considerarse como tal, en aplicación del referido artículo 18 del Código de Trabajo. Ahora bien, de las probanzas constantes en el expediente, no se puede tener por desvirtuada dicha presunción y, por el contrario, de ellas se desprenden evidentes indicios de la subordinación jurídica a la cual estaba sujeto el demandante. Con

independencia de que el demandado estuviera posibilitado por ley para contratar el tipo de servicios que prestaba el señor E., a través de empresas “outsourcing” o suministradoras de mano de obra, o mediante contratos de trabajo, en el caso que interesa, aunque se trató de disfrazar la vinculación entre las partes para negarle el carácter laboral, la verdad es que consistió en un típico contrato de trabajo. Tal y como lo señalaron las instancias precedentes, el actor estaba sujeto a un horario de trabajo, según las necesidades del servicio y de los usuarios del demandado, sin que se observe que tuviera la posibilidad de poder variarlos a su discreción (ver hecho tercero de la demanda a folios 3 y documento de “Adjudicación Licitación Pública n° 44-2001 Servicios Médicos en Fisiatría” a folios 79 al 80). Se le pagaba de manera quincenal y desempeñaba sus funciones en las instalaciones del accionado (ver hechos segundo y quinto de la demanda y su contestación a folios 1 al 2 y 24, respectivamente). El INS le daba los medios, aparatos y utensilios para la prestación del servicio, e igualmente le proporcionaba el personal de apoyo para la ejecución de las tareas encomendadas (ver hecho segundo de la demanda a folio 2, y cartel de licitación pública n° 44-2001 aparte “I. Requerimientos” a folio 39, y declaración de Y. y L., de folios 118 al 122). Por otro lado, el demandado lo dotaba de los pacientes (sin que pudiera rechazar el trabajo encomendado), y definía el monto fijo a pagar por “alta de paciente”. Así se infiere del cartel de licitación 44-2001. Además, es evidente la supervisión que ejercía el demandado sobre el señor E. Al respecto el documento antes mencionado es claro cuando estipula: *“IX. RESPONSABILIDADES DEL ADJUDICATARIO: (...) B. TÉCNICAS: (...) 13. En caso de incumplimiento de los parámetros establecidos, se impondrán las sanciones que correspondan, previa apertura del expediente administrativo que garantice el debido proceso./ 14. El Instituto dispondrá de un sistema interno de control de calidad de los servicios que contrate. Por lo tanto el Adjudicatario se obliga a poner a disposición del INS la información requerida para ese efecto./ 15. Será causal de resolución del contrato sin ninguna responsabilidad para el Instituto y con responsabilidad de indemnizar daños y perjuicios imputables, el hecho de que mientras el Adjudicatario le preste servicios al INS, se compruebe que este último tiene una jornada de trabajo coincidente en el tiempo con un tercero./ 16. Además, será causal para iniciar el proceso de rescisión, sin perjuicio de las acciones penales que devengan según la magnitud del daño, cuando en la dación de la consulta se incurra en:/ Uso indiscriminado de métodos auxiliares de diagnóstico. A saber:/ -Resonancias magnéticas / - Tomografías/ -Ultrasonidos/ - Exámenes de laboratorio y gabinete (pruebas alérgicas, audiometrías, Rx, etc.)/ Referencias excesivas o innecesarias a interconsultas a diferentes especialidades/ Otorgar injustificadamente períodos prolongados de incapacidad, en especial por complacencia/ Creación desmedida de consulta subsecuente/ Quejas justificadas repetidas y repetitivas de los pacientes/ Intento de acoso sexual a personal y/o pacientes del INS/ Cobro indebido a pacientes protegidos por los regímenes y seguros del INS/ Falta de definición de diagnóstico presuntivo en primera consulta y falta de diagnóstico definitivo posterior (ejemplo:*

examen físico incompleto al paciente)/ No resolución del problema (diagnóstico) planteado./ Prestación de la consulta en estado ético o bajo los efectos de sustancias tóxicas psicotrópicas o estupefacientes. / Relaciones interpersonales malas con el personal de apoyo, interdisciplinario y con los pacientes incluyendo trato displicente hacia estos./ Conducta indecorosa e irrespetuosa en el sitio de la prestación del servicio./ Autoasignación de pacientes a otro médico./ Irrespeto a la declaración de los derechos del paciente./ Irrespeto a las creencias religiosas del paciente./ inobservancia de: Código de moral y ética médica Ley General de Salud /Ley del Estatuto de Servicios Médicos./ Ley sobre Riesgos del Trabajo (se debe tener claramente definido que tipo de patologías abarcan dicha Ley)./ Realizar procedimientos que no correspondan a las lesiones denunciadas, por lo que se deberá tener muy claro cual fue la causa del accidente y el diagnóstico inicial./ Ley General de Tránsito, sobre todo respecto a que se considera un accidente de tránsito y secuelas de estos./ Normas administrativas establecidas por la Dirección INS-SALUD para la atención de sus asegurados./ Negligencia en el acto médico que provoque la aparición de un daño agregado, así como lo que dicho acto contribuya negativamente de manera sustancial, en la evolución de la lesión de fondo. / Consulta subsecuente aún y cuando los hallazgos clínicos no coincidan con la historia del accidente o enfermedad laboral./ Deterioro voluntario o por mal manejo del equipo o instrumental suministrado por clínica privada o el INS./ No brindar las indicaciones a los pacientes sobre: tratamiento a seguir, efectos secundarios de los medicamentos, curaciones, retiros, suturas y otros” (folios 51 al 53). De lo expuesto, resulta evidente que el accionante no cumplió con sus tareas de modo independiente, sino, subordinado al demandado, quien le establecía los roles y horarios de trabajo, le daba los instrumentos para realizarlas, le proveía el personal de apoyo, así como el trabajo (sin que pudiera rechazar los pacientes asignados), debiendo estar sujeto a una fiscalización estricta en aspectos propios del servicio prestado, pero también en su conducta personal, su interrelación con pacientes y demás personal que laboraba para el INS. También existió control respecto la forma específica en cómo ejecutaba sus tareas, e incluso hasta en los aspectos más técnicos de la prestación, como lo relacionado con el manejo de los diagnósticos, los exámenes médicos autorizados, etc., estableciéndose al efecto la posibilidad incluso de sujetar al actor a procedimientos disciplinarios sancionatorios (poder de dirección, fiscalización y control). De modo que no constan indicios que demuestren que el actor tuviera la oportunidad de disponer, a su discreción, la forma y el momento para el cumplimiento de los servicios contratados y en términos generales que permitan invalidar la presunción de laboralidad del vínculo. No es factible determinar el tipo de relación basándose sólo en la denominación que se le asigne en los documentos, sino que debe analizarse, en la medida de lo posible, lo que realmente ocurrió en la práctica, o la naturaleza propia de las prestaciones y demás obligaciones pactadas, y verificar si la presunción del artículo 18 del Código de Trabajo, antes mencionada, quedó desvirtuada. En la especie puede apreciarse que la labor desplegada por el señor E. se

insertó dentro de la “organización empresarial” propia del Instituto accionado, como un trabajador más. Quien asumió el “riesgo de empresa” fue el INS: suministrando los pacientes, los materiales, utensilios de trabajo, instalaciones físicas, personal de apoyo, jefaturas, etc.; por lo que la presencia del elemento ajenidad resulta más que evidente. De ahí que no es procedente el alegato esgrimido por el recurrente en cuanto a que existió una aceptación de las condiciones por parte del actor. Debe observarse que el modelo de licitación empleado, apreciado a la luz del principio de la primacía de la realidad, constituye un verdadero contrato de trabajo, ya que todas las obligaciones, controles y condiciones que establece, son propias de una relación de subordinación jurídica y de dependencia económica. De modo que, no es suficiente que la administración demandada pretenda valerse de ese tipo de “procedimientos contractuales administrativos” para evadir las obligaciones que, como empleador, debe asumir para con su personal. El Estado, como entidad jurídica (entendido en sentido amplio) está sujeto al principio de legalidad, y en ese tanto, es el principal obligado a respetar nuestra Constitución Política y las leyes, y debe instituirse como un empleador modelo, en consecuencia, el uso abusivo de formas de contratación administrativa o de cualquier otra clase, para disfrazar relaciones laborales, no puede ser óbice para que los tribunales resuelvan conforme a la verdadera naturaleza jurídica de esa relación. Por otro lado, los votos de esta Sala que cita el recurrente en amparo de su tesis (n°s 311-1999, 178-98 y 666-2007), no guardan relación con el caso concreto, pues existieron características particulares en la forma en que se prestaron los servicios (sin sujeción a horarios; la prestación se efectuó en las instalaciones propias del profesional; la definición de los honorarios se pactaban según la complejidad de cada caso; etc.), que fueron valoradas por la Sala para definir que no existió vínculo de subordinación; contrario a lo que ocurrió en este caso, donde el INS no logró acreditar que el actor brindara sus servicios como un trabajador independiente (ver en sentido similar los votos de la Sala n°s 240 de las 9:00 horas del 20 de agosto 1999; 338 de las 9:10 horas del 9 de julio de 2003; 637 de las 10:30 horas del 1° de agosto de 2008; 1070 de las 9:48 horas del 23 de octubre de 2009). Por lo expuesto, no se aprecian los agravios sobre la desaplicación de la jurisprudencia sobre fiscalización contractual administrativa y de la normativa (legal y reglamentaria) en materia de contratación administrativa, pues, como se expresó, lo que existió entre las partes fue una relación de orden laboral.”

3. Seguridad Social, Trabajador Independiente, Trabajador Asalariado y Principio de Solidaridad Social

[Sala Constitucional]^{iv}

Voto de mayoría

IV. SOBRE LA AFILIACIÓN OBLIGATORIA DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES. En reiteradas ocasiones, esta Sala se ha pronunciado sobre el tema de la afiliación forzosa de los trabajadores independientes al régimen de seguridad social, oportunidades en las que ha considerado que no resulta contrario al Derecho de la Constitución, por dos razones básicamente. En primer término, las regulaciones contenidas en los artículos 63, 73 y 74 de la Constitución Política, en relación con la seguridad social, constituyen mínimos y no máximos, por lo que el legislador en uso de su libertad de configuración, puede desarrollar esos preceptos e incluso ampliarlos, a efecto de hacerlos extensivos a otros sectores de la población, por lo que no corresponde a este Tribunal ejercer un control sobre dicha discrecionalidad; únicamente, en aquellos casos en los que se excede esa potestad en perjuicio directo de los derechos fundamentales de las personas es que esta Sala puede, válidamente, conocer y pronunciarse al respecto. Sin embargo, este no es el caso, pues contrario a lo que afirma el accionante, el artículo 73 de la Constitución Política, crea los seguros sociales a cargo de la Caja Costarricense de Seguro Social en beneficio de los trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. Por su parte, el artículo 74 constitucional, contiene los principios de justicia social y solidaridad social. El primero es entendido como la autorización para que el Derecho irrumpa en las relaciones sociales con el fin de corregir y compensar las desigualdades entre las personas, que resulten contrarias a su dignidad de tal manera que se pueda asegurar las condiciones mínimas que requiere un ser humano para vivir. El segundo principio, el de solidaridad social, consiste en el deber de las colectividades de asistir a los miembros del grupo frente a contingencias que los colocan en una posición más vulnerable, como la vejez, la enfermedad, la pobreza y las discapacidades. Por su parte, los artículos 22, 23, 24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 11, 16 y 35 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y los artículos 9 y 12 inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, sociales y Culturales, reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la enfermedad, así como de otras condiciones que le impida obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. De esta forma y con base en la interpretación armónica de todos estos preceptos constitucionales e internacionales es que se integra todo el sistema de seguridad social. Además, si bien en un inicio la seguridad social protegía solo a los trabajadores asalariados que aportaban al sistema, lo cierto es que ello provocaba un desamparo económico para el resto de la población, por lo que a

partir de la promulgación de la Constitución Política de 1949 y de la evolución progresiva de los derechos fundamentales en este campo, surgió el principio de universalidad de los seguros, el cual pretende incorporar a toda la población dentro de la cobertura de los seguros, como piedra angular de todo estado social democrático de derecho y como instrumento para el desarrollo de las personas y la sociedad. De esta manera, se concibe al sistema de seguridad social como un conjunto de normas, principios, políticas e instrumentos destinados a proteger y reconocer prestaciones a las personas en el momento en que surgen estados de vulnerabilidad, que le impidan satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dependientes. Es así, como en nuestro país, surgen diferentes regímenes de pensión cuyas disposiciones, requisitos y recursos, difieren en atención a esas condiciones especiales según el destinatario de que se trate. Por todo lo anterior, este Tribunal considera que la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes –incluidos los que ejercen la profesión liberal- dentro del régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social no es contraria a la Constitución. (Ver en igual sentido las sentencias números 643-2000, 2571-2000, 16404-2005, 1591-2006, 5743-2006 y 14460-2006).

4. Trabajador Independiente, Principio de Universalidad de los Seguros y Afiliación Obligatoria

[Sala Constitucional]^v

Voto de mayoría

“De esta forma y con base en la interpretación armónica de todos estos preceptos constitucionales e internacionales es que se integra todo el sistema de seguridad social. Además, si bien en un inicio la seguridad social protegía solo a los trabajadores asalariados que aportaban al sistema, lo cierto es que ello provocaba un desamparo económico para el resto de la población, por lo que a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1949 y de la evolución progresiva de los derechos fundamentales en este campo, surgió el principio de universalidad de los seguros, el cual pretende incorporar a toda la población dentro de la cobertura de los seguros, como piedra angular de todo estado social democrático de derecho y como instrumento para el desarrollo de las personas y la sociedad. De esta manera, se concibe al sistema de seguridad social como un conjunto de normas, principios, políticas e instrumentos destinados a proteger y reconocer prestaciones a las personas en el momento en que surgen estados de vulnerabilidad, que le impidan satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dependientes. Es así, como en nuestro país, surgen diferentes regímenes de pensión cuyas disposiciones, requisitos y recursos, difieren en atención a esas condiciones especiales según el destinatario de que se trate. Por todo lo anterior, este Tribunal considera que la inclusión obligatoria de los trabajadores independientes –incluidos los que ejercen la profesión liberal- dentro del régimen de la

Caja Costarricense de Seguro Social no es contraria a la Constitución. Ahora bien, el hecho de que el accionante labore como asalariado y como trabajador independiente, y cotice en ambas condiciones, no implica una doble imposición, pues se tratan de labores distintas que el legislador en el ejercicio de su discrecionalidad, determinará como actividades asegurables. (Ver en igual sentido las sentencias números 643-2000, 2571-2000, 16404-2005, 1591-2006, 5743-2006 y 14460-2006).”

5. Elementos que Caracterizan el Contrato de Trabajador Independiente

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

“III. [...] 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 ... 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, 2003, pp. 66-67)[...]”

6. Criterios para la Distinción Entre Trabajador Independiente y Trabajador Asalariado

[Sala Segunda]^{vii}

Voto de mayoría

“IV. ACERCA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. En el caso concreto, la controversia se centra en determinar si entre las partes existió una relación laboral que los vinculara, tal como desde el inicio lo invocó el actor en su demanda. En general, para verificar las características de laboralidad, debemos recurrir a la redacción de los artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo, que por su orden disponen:

“Artículo 2. Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de una u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.

“Artículo 4. 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”. Y,

*“Artículo 18. Contrato individual 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”.*

Se han distinguido tres elementos que a su vez, determinan una relación de tipo laboral, a saber: **la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica.** Como los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento - la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendido esta como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas. Es un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal, para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: a) el poder de mando, b) el poder de fiscalización, c) el poder de dirección y d) el poder disciplinario (sobre el punto 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 de enero de 1992; 392, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre de 1994; 235, de las 10:40 horas, del 18 de octubre de

1996; 382, de las 9:50 horas, del 29 de noviembre de 1996; 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero de 1997 y; 390, de las 10:20 horas, del 7 de agosto del 2002). Ahora bien, tal como lo señala en su recurso el actor, estuvo en una relación continua de asesoría y afiliación (folio 482 frente) con el Centro Agrícola Cantonal de Cartago, desde el año noventa y cuatro. Para refutar la tesis de laboralidad en la prestación personal de los servicios, bajo las condiciones apuntadas, la persona o entidad que tiene a su beneficio la fuerza laboral del trabajador y que niegue su carácter de empleadora, es quien debe acreditar -sin lugar a dudas- que en realidad no lo es. En el caso de la prestación de servicios cuando se trata de un profesional liberal como la del señor Víquez, quien indica que es licenciado en Administración de Empresas, se aumenta la dificultad de diferenciación para definir la existencia de un verdadero contrato de trabajo, por cuanto la noción de subordinación ya no es absoluta, sino que se vuelve, según la naturaleza de las funciones, relativa, lo cual produce mayor dificultad para establecer la frontera que hace la división entre una relación laboral y una contratación por servicios profesionales. 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). En razón de esta dificultad de definición en algunos casos, el juzgador deberá realizar la valoración correspondiente, según lo indicado en el apartado anterior 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. Esta Sala, ya ha analizado las distinciones que se pueden plantear para distinguir entre un trabajador dependiente y un trabajador autónomo, a saber: **a-** La no existencia de una prestación personal del servicio, **b-** Exclusividad en la prestación de las labores, **c-** Prestación del trabajo en las instalaciones del empresario, **d-** La existencia de una retribución fija y periódica, **e-** El sometimiento a jornada y horario, **f-** La imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado, **g-** La afiliación a la seguridad social, **h-** El suministro de herramientas y materiales de trabajo, **i-** El deber de vestir uniforme o atuendos con el logotipo de la empresa, **j-** La realización de actividades por cuenta y riesgo del empresario, **k-** El pago de vacaciones o aguinaldo, **l-** El pago de una remuneración que excede la normal de un trabajador, **m-** El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios (sentencias números 294-97, 241-99, 319-99, 240-99, 381-00, 448-01, 761-01, 275-01, 717-01, 761-01, 576-01, 715-01, 390-02, 540-02, 512-02, 564-02, 365-02, 540-02, 515-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03, 338-03, 373-03). Claro que la presencia de algunos indicios considerados como propios de las relaciones de naturaleza laboral, no necesariamente deben llevar a la conclusión acerca de la existencia de ésta, por lo que debe analizarse en cada caso

concreto su trascendencia y que según las circunstancias dadas, permitan concluir si se está o no en presencia de un contrato de trabajo.

V. Respecto al señor Víquez Ramírez, efectivamente, es un hecho que el actor prestó personalmente los servicios de asesoría en administración de proyectos específicos al Centro demandado (folios 2 a 9 y 48 frente). Ahora bien, en atención a la presunción legal contenida en el aludido artículo 18 del Código de Trabajo, es la parte demandada quien tiene la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, que esa labor desplegada no se realizó al amparo de un contrato de trabajo, sino, que tenía naturaleza civil o mercantil por servicios profesionales (ver, en ese sentido, el voto número 275, de las diez horas, del veintitrés de mayo del año dos mil uno). Valoradas las probanzas conforme con las reglas de la sana crítica a las cuales ya se ha hecho mención, se arriba a la misma conclusión a la que llegó el Tribunal, con base en los siguientes razonamientos: El señor Roberto Víquez, inició su servicio de asesoría con el demandado, luego de la firma del primer contrato por servicios profesionales, en fecha dos de junio de mil novecientos noventa y cuatro, en el cual, se le asignaron varias tareas específicas a cumplir, en un plazo de seis meses (del 2 de junio al 16 de diciembre de ese mismo año). Luego de quince días del vencimiento de este contrato, se firmó uno nuevo, con el mismo objetivo, de que el actor, brindara asesoría al demandado, contrato que abarca del primero de enero de mil novecientos noventa y cinco al dieciséis de diciembre de ese año, por un monto esta ocasión, de dos millones doscientos mil colones en total. Posteriormente, se realizó la firma de un tercer contrato por prestación de servicios, abarcando las fechas que van del primero de enero de mil novecientos noventa y seis al dieciséis de diciembre del mismo año, aumentando el monto del contrato a dos millones quinientos veinte mil colones. Para este año noventa y seis, y según se observa en las copias de las actas de Junta Directiva del Centro, que presentara como prueba documental el mismo actor, se nota la participación del señor Víquez como miembro de Junta Directiva, electo como fiscal en la Sesión del diecisiete de octubre del noventa y seis (ver folio 51), siguiendo su participación en las sesiones de Junta Directiva como miembro (ver al efecto copia de actas en folios 56 a 101). En las actas indicadas, se toma nota de las gestiones realizadas por don Roberto, que no son más que las contratadas como asesor en los diversos contratos por servicios profesionales pactados, que son consecuentes con los fines del Centro Agrícola Cantonal de Cartago, definidos por la Ley N° 7932 del año noventa y nueve, que derogó la Ley número 4521 del año sesenta y nueve, que regula la naturaleza y fines de los Centros Agrícolas Cantonales. Es sustentable la decisión del Centro, de contar con la colaboración de un profesional que guiara los proyectos destinados al mejoramiento de la condición de los agricultores de la zona de Cartago, de confianza de la Junta Directiva. El mismo actor en la prueba confesional, en folio 321, señala que fue contratado para un proyecto de una escuela de capacitación, pero se le asignaron otras funciones; sin embargo, si se observa el contrato inicial en folios 2

y 3, esas otras funciones como las define el actor, sí estaban contempladas dentro de la contratación. En virtud de este compromiso adquirido, cual es principalmente de asesoría, es entendible que el señor Víquez asistiera a las sesiones de Junta Directiva, cuando éstas se realizaran, lo cual consta en la documental indicada de folios 12 a 210. Es más, en este caso, el actor mismo formaba parte al menos por el periodo que va del año noventa y seis al año noventa y ocho, de esa Junta Directiva, además de su condición de ser afiliado del centro, como él mismo lo señala (ver folio 482), por lo cual asistía en una triple condición, afiliado, miembro de Junta Directiva y asesor, pero nunca de trabajador subordinado del Centro. Esta tesis se sustenta aún más, analizando en conciencia la prueba testimonial de Javier Trejos Díaz de folio 94, Wálter Aguilar Villalta folio 247, Eduardo Orozco Serrano de folio 301, quienes son contestes en indicar que don Roberto asistía a las reuniones de Junta, como la mano derecha del presidente de la Directiva, sin recibir órdenes de la Junta o directrices, sin vincularlo a la calidad de empleado del demandado. Así las cosas, se comprueba que el demandante acudía a realizar sus funciones de asesoría cuando se le requería, con lo cual, garantizaba el mantenimiento de una vinculación que le proporcionaba la vigencia del contrato de servicios profesionales. Respecto a la periodicidad con que se realizaba el pago al actor por sus servicios de forma quincenal, tampoco es determinante para indicar que existía relación laboral entre las partes, tal como lo alega el actor. En la misma documental de folios 2 a 9 presentada por el actor, se demuestra que el pago de sus labores, se realizaba conforme lo pactado, sea quincenalmente, liquidación que incluye el pago de las funciones encomendadas, propias de las funciones de un profesional en administración de empresas, con conocimiento en agricultura (En este sentido, el mismo actor indica en la confesional, respuesta a pregunta 58 (folio 234) que es agricultor). Como ya se indicó, la prestación personal de los servicios y la remuneración es común a otras formas de contratación diferentes a la laboral. En el caso del elemento de la subordinación, como punto preponderante para la determinación de la existencia o no de la relación laboral entre las partes, debemos añadir que en todo tipo de contrataciones, especialmente de servicios, existen lineamientos emanados de quien los requiere, lo que no es de ninguna manera extraño, sino razonable, pues de otro modo no se garantizaría la verdadera satisfacción de sus intereses. Por ejemplo, se alega por parte del actor que recibía instrucciones de la Junta Directiva, lo cual es absolutamente normal en una relación de servicios, y en este caso, el señor Víquez recibía las instrucciones del órgano encargado de dirigir las funciones del demandado, pero sin que ello implique que no fuera autónomo en las decisiones del cómo realizarlas. Esto se comprueba por cuanto de las actas se deriva que los miembros de la Junta, se reunían con una periodicidad de no más de dos veces al mes (ver actas ya citadas), y el actor no tenía que estar en las instalaciones del demandado, es más, realizaba las funciones a discreción, ya que inclusive, para el desarrollo de actividades del centro, uno de los faxes propuestos para comunicación, lo era el de la casa del actor en Alajuela, otra

provincia, ni siquiera contigua a Cartago, por lo que se nota que no debía desplazarse más de lo requerido para las asesorías a la Junta Directiva (ver documental presentada por el actor en folio 339). Tampoco el actor tuvo oficina en las instalaciones de la accionada, ni era parte de su organización fija del centro; en este mismo sentido don Eduardo Orozco Serrano indica que *“El actor no era empleado del Centro Agrícola Cantonal de Cartago, sino que llegaba a las reuniones de junta directiva que se realizaban cada quince días...”* (folio 301). Si bien es cierto el actor se involucró también en varias actividades del Centro (como se nota en las actas de Junta Directiva citadas) esto es comprensible por su carácter de afiliado al mismo (folio 482). En este sentido, el testigo Aguilar Villalta indica que: *“Aclaro que de lo que yo conozco, el actor no fue miembro de la Junta Directiva, sino socio...”* (folio 298). Aunado a todo lo dicho, debe tomarse en cuenta también que el actor no estaba reportado a los programas de seguridad social –riesgos laborales, seguro de salud y sistema de pensiones-; no recibía aguinaldo ni disfrutaba de vacaciones, como tampoco éstas le fueron compensadas. No consta que el demandante hiciera algún tipo de reclamo por esa situación; es decir, por el no reconocimiento de derechos propios de una relación de trabajo; lo que resulta realmente extraño si se toma en consideración el periodo extenso de la vinculación entre las partes y, especialmente, que el demandante y supuesto afectado directo, es una persona que conocía la existencia y alcance de sus derechos. Lo anterior sólo podría encontrar explicación, como se dijo, en que, efectivamente, no estuviera sujeto a una relación subordinada, es decir, de tipo laboral. En el recurso se critica el fallo impugnado analizando aisladamente algunos de los indicios tomados en cuenta en él para resolver, mas debe tomarse en cuenta que, en un caso como el presente, esos indicios aunados al propio comportamiento del actor asesor de la accionada, valorados en su conjunto, reflejan la veracidad de la tesis de la parte demandada y descalifican la pretensión de la parte actora.”

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.

ⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 889 de las nueve horas con veinticinco minutos del nueve de agosto de dos mil trece. Expediente: 04-002453-0166-LA.

ⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 768 de las diez horas con veinte minutos del treinta y uno de agosto de dos mil doce. Expediente: 10-300047-0423-LA.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 512 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del trece de junio de dos mil doce. Expediente: 05-000668-0166-LA.

^{iv} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 10892 de las catorce horas con treinta y dos minutos del diecisiete de agosto de dos mil once. Expediente: 11-005696-0007-CO.

^v SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 10893 de las catorce horas con treinta y tres minutos del diecisiete de agosto de dos mil once. Expediente: 11-006440-0007-CO.

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 477 de las diecinueve horas con diez minutos del veintiséis de agosto de dos mil ocho. Expediente: 03-000833-0166-LA.

^{vii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 633 de las diez horas con diez minutos del primero de agosto de dos mil ocho. Expediente: 03-000568-0639-LA.