

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

RESUMEN: El presente trabajo aborda el tema de la Descentralización productiva, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, incluyendo: aparición y concepto de flexibilidad laboral, relaciones triangulares de trabajo, conceptos de desconcentración, descentralización, concepto de descentralización productiva y su importancia.

Índice de contenido

1-DOCTRINA.....	2
APARICIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.....	2
FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.....	2
RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO.....	4
DESCONCENTRACIÓN.....	5
DESCENTRALIZACIÓN.....	5
DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA.....	6
2-JURISPRUDENCIA.....	9
ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	9
CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES, COMO MANIFESTACIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.....	18
ZONAS GRISAS, CONTRATACIÓN FUERA DE LA ESFERA LABORAL, SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO DETERMINANTE DE LA RELACIÓN LABORAL.	20

1 DOCTRINA

APARICIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

(HERRERA Espinoza Greiman y GÓMEZ Fonseca Didier)¹

La flexibilización laboral es una tendencia que tiene su origen a partir de finales de los sesentas y comienzos de la década de los setentas, en algunos países europeos, principalmente, Inglaterra, Italia, Francia y España pero en otros países su inicio surge conforme va haciendo incursión en su economía el fenómeno de la crisis económica y la innovación de los avances tecnológicos, ejemplo claro de lo anterior son los países latinoamericanos en los cuales los efectos en los ordenamientos jurídicos laborales se han hecho sentir a principios de la década de los ochentas. '

Mientras que en América Latina la flexibilidad laboral es asociada con la sregulación porque los procesos de flexibilización que han ocurrido principalmente en los casos concretos de Panamá y Chile no es otra cosa que la desregulación de la normativa laboral por medio de leyes dictadas por los gobiernos de éstos países. En el caso concreto de Europa la flexibilidad, es

sinónima de adaptación de las leyes laborales a las nuevas circunstancias que presenta hoy día el mercado del trabajo que en definitiva es muy distinto al de unas décadas atrás por la serie de cambios que se han introducido en el proceso productivo y en las relaciones empleado - empleador. Es importante insistir en que la necesidad de una adaptación de la normativa laboral en los países del viejo continente es necesaria debido a las nuevas formas de trabajo que se realizan en las industrias provocadas por la incursión de los avances tecnológicos en estos países y que difiere mucho de América Latin"

FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

(MARTÍNEZ Hernández Cristian Alberto)²

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

Parte del proceso de cambio en el Derecho del Trabajo ha sido sin duda alguna, la tendencia tan fuerte que se ha dado en los últimos años, en búsqueda de medios que permitan facilitar al máximo la flexibilización de las relaciones laborales, ello en la mayoría de casos con la finalidad de despegar las relaciones de la tutela del derecho laboral.

Señala Arturo Fernández en su libro sobre la flexibilización laboral que "... la flexibilización laboral ha sido definida como la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios derivados del progreso técnico, de los nuevos procedimientos de trabajo y de las renovadas formas conexas de organización de la producción. Estas formas se encuentran condicionadas por la evolución económica y la situación del mercado tanto nacional como internacional. Asimismo otros autores (y usos) consideran la flexibilidad como una cierta capacidad de adaptación del costo de la mano de obra a las variaciones del sistema productivo o a sus perturbaciones; esta visión es esencialmente economicista".

(NAJARRO Morales Lorena)³

"Flexibilité, Flexibility, Flexibilización, Flexibilisierung. El concepto es utilizado en todos los países...La "rigidez", la "flexibilidad" del derecho del trabajo es debatida en los países con economía de mercado, en Europa, en América del Norte y en la América Latina. En los países industrializados al igual que en los países en vías de desarrollo. En cuanto a los países socialistas, con ocasión de recientes reformas económicas, también en ellos se ha conocido tal debate".¹ En la discusión participan políticos, economistas, empresarios, sindicatos y juristas, pues se encuentra en el centro de la política social de muchos gobiernos, además de formar parte de las nuevas estrategias empresariales y de negociaciones colectivas.

El debate que provoca la flexibilidad enfrenta nuevamente a dos magnos contendientes: lo económico y lo social. Los primeros,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

entre los que se encuentran empresarios principalmente, destacan que la flexibilidad laboral permite a las empresas ajustarse a los rápidos cambios que exige la economía internacional, aumentando su productividad y posibilitando expansiones y diversificaciones del empleo. Los segundos, entre los que se incluyen iuslaboralistas y sindicalistas fundamentalmente, rechazan el planteamiento flexibilizador alegando que su ejecución abate una serie de garantías jurídicas de los trabajadores, dejándolos sin protección frente a la parte más fuerte de la relación laboral, asimismo, lleva al Derecho del Trabajo a poner en segundo piano los principios de justicia social que lo inspiran. Para algunos autores la polémica en torno a la flexibilidad constituye una de tantos debates que han surgido a través de la historia, entre lo económico y lo social, Ermida Uñarte considera que se trata de una "nueva-vieja propuesta".

RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO

(MARTÍNEZ Hernández Cristian Alberto)⁴

La relación entre la empresa subcontratante y la subcontratada se sitúa en el terreno del derecho civil o el mercantil, asumiendo la forma de un acuerdo de voluntades formalizándose por medio de un contrato, conteniendo entre otras cosas el objeto, lugar de ejecución, derechos y obligaciones de las partes, montos por el servicio y señalando generalmente que, en caso de diferencias en la interpretación de dicho contrato o de un litigio derivado de su aplicación, la instancia para dirimir las diferencias, serán invariablemente los tribunales civiles ubicados en alguna localidad.

Con contratos en relaciones triangulares hay que tener en cuenta, que desgraciadamente algunas empresas o empresarios podrían eventualmente utilizar este tipo de figuras para situaciones de encubrimiento; podría darse que no exista tal contrato y que la empresa suministradora de personal sea más bien un representante de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

la empresa usuaria que contrata para evitar con posterioridad el pago de los derechos correspondientes.

Pero en términos generales podríamos decir que "con esta modalidad y en razón de que la empresa suministradora de personal asume de manera directa toda la responsabilidad laboral, la empresa contratante de sus servicios no tendrá que hacer frente a compromisos ante la seguridad social, pago de impuestos derivados de una relación laboral, pagos al sistema de ahorro para el retiro, ni llegado el caso, atender litigios ante los tribunales laborales iniciados por los trabajadores involucrados, ya que los servicios contratados incluyen en la mayoría de los casos la asesoría jurídico laboral ante las instancias competentes."

DESCONCENTRACIÓN

(JIMÉNEZ Castro Wilburg)⁵

"1-"La desconcentración es sólo una atribución interna de competencias singulares a órganos propios de la entidad para facilitar la consecución de sus propios fines".²¹

2- La desconcentración implica "...que se ha atribuido parte de competencia a [organismos] inferiores, pero siempre dentro de la misma organización o del mismo ente estatal".²²

(...)

5- "La desconcentración es sólo una atribución interna a órganos propios de la entidad para facilitar la consecución de sus propios fines "

DESCENTRALIZACIÓN

(ORTIZ Ortiz Eduardo)⁶

"La descentralización constite, como fenómeno jurídico, en la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

atribución de poderes jurídicos a órganos inferiores por parte de los supremos, o, mejor aún: en la concesión a aquéllos de poderes normalmente correspondientes a éstos, por obra de la ley. Esos poderes jurídicos pueden corresponder a cualquiera de las funciones anteriormente definidas, y , según la atribución o concedida, ser varias las clases o tipos de descentralización.”

(JIMÉNEZ Castro Wilburg)⁷

“Por descentralización entendemos la "... delegación de funciones y de autoridad a unidades funcionales que tienen bastante independencia de la unidad central", (2) pero que actúan con los mismos lineamientos políticos y por lo tanto en última instancia están supeditadas a esa unidad central, variando el grado de dependencia o de independencia, según los objetivos o las circunstancias administrativas, jurídicas y financieras en que trabajen.”

DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

(CECILIANO Amador Catalina)⁸

“Antes de definir Desconcentralización Productiva se aclara es menester que ésta recibe denominaciones así como tercerización, externalización, satelización entre otras

(...)

Cualquiera sea la denominación utilizada tendrá como punto de referencia "... el desplazamiento fuera del ámbito nuclear de la empresa de fases o actividades del ciclo productivo, que son asumidas por terceros a través de acuerdos de diversa índole”²⁶

La Cruz Villalón ha expresado: " La descentralización productiva consiste en una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo"²⁷
(...)

De acuerdo con **Antonio Martín Vaiverde:** "La descentralización productiva se caracteriza por la obtención de los objetivos productivos de una empresa principal, no por la incorporación de trabajadores a su planilla, sino por la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o colaboradores externos. La descentralización productiva se manifiesta así, en el encargo a terceros de la realización bien de partes en operaciones singulares del ciclo productivo de una empresa, bien de aquellas actividades complementarias que no corresponden a dicho ciclo productivo, pero que son indispensables en su marcha ordinaria"

IMPORTANCIA

(CECILIANO Amador Catalina)⁹

"Presentándose la Descentralización Productiva como la opción para las empresas que se enfrentan a un esquema laboral que, alegan, merma sus utilidades por lo que recurren al derecho de libre empresa que "... comprende, por una parte, la libre iniciativa de actividades económicas, sin excluir las actividades de prestación de servicios o de realización de obras para otras empresas, y abarca también, por otro lado, la facultad del empresario de combinar los factores productivos con arreglo a su propio criterio. En lo que aquí interesa,... el desplazamiento hacia otras empresas de determinadas partes o actividades de dicho ciclo."³⁰

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Así los empresarios amparados a su derecho de organizar y dirigir la empresa como actividad económicamente organizada hacia el fin de la producción o el intercambio de bienes o servicios, pueden transferir ciertas funciones a una tercera parte independiente, reduciendo de sus planillas trabajadores directos y con ellos las cargas sociales que implica mantener relaciones laborales dentro de la empresa. Podríamos decir entonces que la descentralización productiva es una técnica de administración con implicaciones en el ámbito laboral que se está imponiendo en la comunidad empresarial de todo el mundo y consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón de su negocio."

(...)

En concordancia con Monereo Pérez: "La cuestión de fondo que plantea la descentralización productiva es la relativa a su utilización para reducir costes y hacer posible un uso flexible de la mano de obra mediante la diversificación de las fuentes de aportación del volumen de mano de obra que la empresa precisa para su funcionamiento. Pues bien, apareciendo su reconocimiento como una consecuencia de la libertad de empresa reconocida constitucionalmente, y apoyándose en una expresa regulación legal, el reto que se plantea al Derecho del Trabajo es el de modular la protección jurídica dispensada por las normas laborales y de Seguridad Social para adaptarlas a las nuevas situaciones originadas por la descentralización de las empresas, de manera que el trabajo no sea tratado como un factor de coste más en el cual, mediante la subcontratación, se pueda reducir la protección de los trabajadores de forma unilateral y, además crear una mayor desigualdad e inseguridad para segmentos cada vez mayores de la población laboral."

2 JURISPRUDENCIA

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

(SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)¹⁰

“ III-.LOS ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LA RELACIÓN LABORAL: Conviene iniciar la exposición, transcribiendo la reflexión que hiciera la Sala, en su Voto N° 36, de las 14:40 horas, del 16 de febrero de 1999, acerca de la utilización de la figura del contrato por servicios profesionales, como un mecanismo de flexibilización del Derecho del Trabajo:

“Una de las características del derecho del trabajo en el mundo actual, en la era de globalización, es la flexibilidad en las relaciones laborales, que busca eliminar rigideces o "protección" en el campo laboral en busca de mayor competitividad o cuando menos, la creación de empleo o el mantenimiento del nivel existente. Una de esas manifestaciones consiste en la utilización, cada vez con más frecuencia, de contratos de servicios profesionales en vez de contrataciones de índole laboral. Flexibilizar o aún desregularizar, por un lado, o mantener los actuales niveles de cobertura, es una opción política que no compete a los jueces definir sino al legislador y a las partes sociales. Pero si tienen los administradores judiciales, como obligación, el interpretar este panorama confuso, que amplía el ya de por sí difícil y complejo campo de la definición de las fronteras del derecho de trabajo. En esa labor se debe poner especial empeño, con todas las dificultades que ello conlleva, en verificar, la auténtica realidad, laboral o no, de una determinada relación, en defensa del carácter protector del Derecho del Trabajo, aún no modificado en nuestro país de tal manera que no se traslade a la instancia jurisdiccional una labor que no le compete

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

y que la determinación de la naturaleza de la relación en examen sea el fruto de su auténtica realidad surgida de los detalles de la prestación cada uno de los cuales, por sí, puede inclinar el fiel de la balanza (...). Deveali ha señalado que, en el terreno de las ciencias jurídicas, existen, al lado de los casos típicos, zonas grises en las cuales la clasificación se presenta particularmente difícil y se originan cuestiones complejas y dudosas, ya que, " junto a la natural multiformidad de las relaciones humanas, se presenta la natural y recíproca tendencia de los interesados de atribuir a sus relaciones jurídicas la forma o la apariencia que permita incluirlas en aquella categoría que para ellos es más beneficiosa. De tal forma, que en cada una de las figuras que la doctrina clasifica dentro de las zonas grises presenta sus propias dificultades, derivadas en cada caso de circunstancias distintas.? (vid. DEVEALI, Mario, "LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa. Buenos Aires, Argentina. 1956, pág. 425). En nuestra disciplina, en estas zonas, encontramos aquellos casos que, por quedar situados en la frontera del Derecho de Trabajo, plantean dudas acerca de su inclusión en este campo del derecho o de su exclusión del mismo. Entre ellos, sin duda, tenemos las actividades profesionales que, según el momento histórico, sus características variables y el Derecho Positivo de cada país, están incluidas, o no, en el campo de lo laboral, dependiendo de elementos circunstanciales y territoriales, y no de criterios inmutables y generalizados (vid. BAYON CHACON, Gaspar, "EL AMBITO DE APLICACION PERSONAL DE LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Editorial R.P.S., 1966, pág. 5 y 6). Con razón se ha dicho que ... el contrato de trabajo es, un tipo estructural jurídico que se resiste a ser definido, pudiendo sólo ser descrito mediante la conexión plena de sus rasgos individuales. Este carácter abierto permite que se califiquen o se excluyan, relaciones jurídicas en las que no se dan, de forma clara y plena, todas las notas del tipo normal del contrato de trabajo... (vid. LOPERA CASTILLEJO. María José. "EL CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN OPERACIONES

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

MERCANTILES". Colección Tesis Doctorales. Madrid, 1990, pág. 54). La determinación de si se está en presencia de un contrato laboral o de un contrato de servicios, respecto de las personas que pueden trabajar como asalariado o como trabajador independiente, es un problema cada día más frecuente porque es una las particularidades que presenta el Derecho del Trabajo en el mundo actual. Situación que ha sido calificada como un auténtico "rompecabezas" para el intérprete. (CRISIS DEL ESTADO Y BIENESTAR SOCIAL?. Informe inglés elaborado por Jo Carby-Hall, J.M. Bosch, Barcelona, 1997, pág. 46)".

Como reiteradamente se ha explicado, para efectos de determinar la naturaleza laboral de una relación, es preciso recurrir al contenido de los numerales 4 y 18, ambos del Código de Trabajo. El primero define al trabajador como "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." Por su parte, el artículo 18, establece: "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." Con base en estas normas, se ha establecido cuáles son los elementos esenciales y básicos, conformadores de una verdadera relación laboral, a saber: la prestación personal de un servicio, la remuneración mediante el pago de un salario y la subordinación jurídica. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, normalmente, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para determinar si se está, o no, en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos referentes a la prestación personal del servicio, así como a la remuneración,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

también están presentes. De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador de la relación laboral, es el de la subordinación. La doctrina define la subordinación jurídica como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte (...) es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas (...) por lo que basta con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.? (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Podemos concluir, entonces, que la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. En otro orden de ideas, cabe recalcar que, en este tipo de situaciones, impera el tratamiento casuístico, basado en la interpretación de los hechos que, el juzgador, haga con base en las pruebas aportadas. A estos efectos, resulta fundamental el principio de supremacía de la realidad, que impera en esta materia. Recuérdese que aquel numeral 18 ídem, conceptualiza la relación de trabajo, con independencia del nombre que las partes le den; pues, en no pocas ocasiones, la parte empleadora acude a diversos mecanismos -a veces fraudulentos o ilegítimos- con el fin de que, el contrato laboral, aparente tener otra esencia, para así tratar de evadir las consecuencias legales que conlleva pactar, bajo una típica y normal relación de trabajo. Entonces, no obstante la existencia de contratos escritos, según los cuales fuere otra la naturaleza de la relación, entre las partes, es preciso analizar lo acontecido, para desentrañar el verdadero carácter del ligamen. Es decir, ante una discordancia entre la realidad y los documentos

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

aportados al expediente, se debe dar preferencia a la primera, pues los hechos prevalecen sobre las formas, las formalidades o las apariencias (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo) Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, Segunda Edición, 1998, p. 243). En este sentido se pronuncia CRISTINA MANGARELLI: "Pero lo que interesa en esta cuestión es si en la realidad la prestación se desarrolló en forma autónoma o dependiente(...). Lo que interesa es que en la realidad la relación que se trabaje se desempeñe sin subordinación. La aplicación del principio de primacía de la realidad llevará a evitar las situaciones de fraude" ("Arrendamiento de servicios", en Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo, Grupo de los Miércoles, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, p. 267). Igual posición sostiene RICARDO MANTERO ÁLVAREZ: "La denominación que las partes hayan dado al contrato no determina necesariamente su naturaleza, sino que ésta debe buscarse no sólo en lo que podría haber sido la intención inicial, sino con el comportamiento de ambas durante la etapa de ejecución" ("Las empresas unipersonales prestadoras de servicios en la perspectiva de la jurisprudencia laboral: un análisis crítico", *ibid*, p. 283). Como última observación, cabe señalar que, todo análisis sobre el particular, debe partir de la presunción "iuris tantum" contenida en ese numeral 18, respecto de la laboralidad de la relación, entre quien presta el servicio y la persona que se beneficia del mismo; lo cual le impone al patrono la carga procesal de demostrar la existencia de una relación distinta.

IV- ALGUNOS INDICIOS QUE PERMITEN DETERMINAR LA EXISTENCIA DE UN VÍNCULO DE TIPO LABORAL: En un informe elaborado por la O.I.T. sobre el régimen de subcontratación (Informe IV, (I), Ginebra, 1995) se indica que, generalmente, existe subordinación jurídica cuando están presentes los siguientes elementos: ?a) si el trabajador trabaja para una sola empresa; b) si la empresa contratante es la proveedora exclusiva de los recursos, instrumentos y equipos necesarios para el trabajo de la empresa

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

contratada; c) si la empresa contratante da instrucciones al o a los trabajadores de la contratada o subcontratada; d) si es la empresa contratante o su co-contratante quien elige el lugar donde realizar la tarea o prestar el servicio; e) si el contratado asume algún riesgo comercial, que tenga como contrapartida una expectativa de ganancia adicional a la remuneración del trabajo realizado; f) cuál es el grado de integración de las tareas del contratado a las actividades de la empresa contratante; g) cuál es el grado de especialidad de las tareas del contratado; h) si es la empresa contratante o la subcontratista la que paga las cargas fiscales y de la seguridad social; i) si las tareas realizadas por el contratante son iguales a las que realizan o realizaban los trabajadores dependientes de la empresa contratante; j) si las tareas realizadas por la contratada son definidas como una actividad o como un resultado (producto o servicio terminado); k) si la empresa contratante o la contratada remunera a los trabajadores dependientes de esta última; l) quién establece el horario de trabajo y el tiempo de descanso de las personas involucradas en la ejecución del contrato entre empresas; ll) la regularidad y continuidad en el desempeño del trabajo; m) ante quién responden los trabajadores de la empresa contratada; n) si la contratante importe formación a las personas involucradas en la ejecución del contrato entre empresas; ñ) si las empresas contratantes pueden imponer sanciones a los trabajadores de la empresa contratada, y que tipo de efecto produce el incumplimiento de la empresa contratada en el contrato que vincula a ambas". Al respecto, se ha comentado que ninguno de esos indicios son por sí mismos decisivos, pero pueden serlo combinados entre sí, complementando aspectos más concretos (FERNÁNDEZ BRIGNONI (Hugo) y GAUTHIER (Gustavo), La tercerización y el derecho de trabajo?, en Revista Derecho Laboral, Tomo XL, N° 186, Abril-Junio, 1997, Montevideo, p. 379). Por su parte, BRONSTEIN en lista los siguientes indicadores de dependencia y subordinación: "a) Forma de determinar el trabajo. Este criterio puede ser de gran utilidad cuando las tareas a realizar en virtud de la subcontratación de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

labores no han sido determinadas, o la determinación es muy imprecisa. Esto puede hacer presumir que el objeto real de la subcontratación ha sido la prestación de trabajo en general y no la de un trabajo en particular; b)Tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo. Si los horarios reales de trabajo se asemejan a una jornada laboral a tenor de la legislación laboral, es muy posible que se tratará de una verdadera relación de trabajo; c)Forma de efectuarse el pago. Un rasgo importante de la relación de trabajo es el pago de la remuneración a intervalos regulares. Si así sucede en los hechos es muy posible que la subcontratación sea de naturaleza laboral; d)Trabajo personal, supervisión y control disciplinario. Se trata de características inherentes a una relación laboral. Si la persona a quien se ha subcontratado una tarea está obligada a desempeñarla personalmente, bajo supervisión de la empresa usuaria tendremos indicios muy serios de que el objeto del contrato es la prestación de trabajo y no la realización de un trabajo; e)Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria: a menudo la empresa subcontratista no tiene capacidad financiera, ni posee las herramientas, materiales o maquinaria necesarios para ejecutar el contrato, que le son suministrados por la empresa usuaria; f)Otros: asunción de ganancias o pérdidas por el subcontratista, la regularidad de su trabajo, la exclusividad o no para la usuaria y en fin la manera como las actividades subcontratadas están integradas o no en las de la empresa usuaria" (BRONSTEIN (Arturo), "La subcontratación laboral", en Revista Derecho Laboral, Tomo XLII, N° 195, Julio-Setiembre, 1999, Montevideo, p. 425). Otra autora expone los siguientes criterios orientadores: "a)Subordinación: (...) en muchos casos, no es un elemento de fácil determinación. Son las llamadas "zonas grises" (...). La consideración de la subordinación como rasgo que distingue estos contratos, no le quita importancia a otros elementos. Corresponde analizar el conjunto de las circunstancias que conforman la situación concreta(...). Existen otros criterios que pueden ayudar en la tarea de diferenciar estas figuras jurídicas (...); b)Otros

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

criterios a utilizar en caso de zonas grises: Debe tenerse en cuenta que estos criterios deben analizarse en conjunto con el resto de los elementos y circunstancias del caso: a) Inexistencia del carácter personal de la prestación: (...) la inexistencia del carácter personal de la prestación está indicando que no hay contrato de trabajo (...); b) Características del precio o de la remuneración: (...) si la remuneración se ajusta de acuerdo con los aumentos que se dicten para los trabajadores, ello es un indicio de la presencia del contrato de trabajo (...); c) Prestar tareas en otros lugares: Desempeñar otros trabajos o prestar servicios en otros lugares, ha sido considerado para entender que se estaba en presencia de un arrendamiento de servicios. Aunque puede haber arrendamiento de servicios con exclusividad; d) Horario: Tampoco es determinante (...). Incluso se ha entendido que puede existir arrendamiento de servicios con desempeño full-time; e) El no pago de beneficios laborales en el período de trabajo: La jurisprudencia considera que la falta de reclamo o de pago de beneficios laborales en todo el período trabajado es "otro índice" de que no existía relación laboral; f) No es necesario que exista plazo en el contrato para admitir el arrendamiento de servicios" (MANGARELLI (Cristina), "Arrendamiento de servicios", en Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo, Grupo de los Miércoles, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, p. 267). En cuanto a la prestación del servicio por parte de los profesionales liberales, se han considerado como indicios típicos, mas no determinantes, de la laboralidad (y mucho menos excluyentes de ella, en caso de no existir): la exclusividad; el lugar de trabajo, bajo control empresarial; la retribución fija y periódica, consistente en un sueldo mensual o en una cantidad periódica; el sometimiento a jornada y horario de trabajo; y, por último, la libertad de aceptar o rechazar el asunto encomendado (al respecto puede consultarse la COLECCIÓN JURISPRUDENCIA PRÁCTICA, Médicos al servicio de entidades sanitarias privadas, Madrid, Editorial Tecnos S.A, 1990, p. 12 y siguientes). Específicamente sobre el

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

servicio que prestan los profesionales en Derecho, la Sala, con apoyo en la doctrina, ha resuelto:

“Se pueden dar dos grandes grupos de profesionales en derecho: a) aquellos que prestan su servicio por cuenta y bajo dependencia de un empleador, e insertos en la organización de éste y; b) los prestados a un cliente, en régimen de autoorganización profesional. En el primer supuesto, nos encontramos ante una relación laboral y, en el segundo, ante una relación o serie de relaciones reguladas por el derecho civil (normalmente previa celebración de contratos de arrendamiento de servicios). Ahora bien, dentro de los elementos que señala la doctrina para identificar que nos encontramos en alguno de estos supuestos, el primero de ellos consiste en la existencia de una prestación personal. Al respecto, se afirma que “la ausencia de nota de personalidad (esto es, de la obligación del deudor de cumplir personalísimamente y sin posibilidad de sustitución su prestación) determina que la actividad del abogado quede al margen del contrato de trabajo y deba subsumirse en una relación de naturaleza civil. Tal sucede en los supuestos en que los servicios profesionales se contratan por un cliente con todo un bufete de abogados o consultorio jurídico, de modo que los mismos son prestados indiferenciadamente por todos sus integrantes??(MONTROYA MELGAR, Alfredo y CAMARA BOTIA, Alberto. ?ABOGADOS: PROFESION LIBERAL Y CONTRATO DE TRABAJO. Editorial Tecnos, España, Madrid, 1990, pág. 18). Otro elemento determinante para concluir que nos encontramos en presencia de una relación laboral es lo que se ha llamado indicios de dependencia, los cuales se encuentran conformados por: a) el lugar de trabajo; b) la exclusividad; c) la jornada y el horario y; d) la retribución (ibíd. cit. pág. 20). En cuanto al primer supuesto, el hecho de desempeñar la actividad en su propio despacho profesional y no en instalaciones que posibilitan la vigilancia del empleador, se toma como evidencia la autonomía profesional. La exclusividad y la preferencia, supone la existencia de un cierto grado de subordinación. Por su parte, el

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

aspecto de la retribución fija y periódica, o por el contrario, la retribución por acto profesional realizado, actúan, respectivamente, como indicios de la subordinación o autonomía del abogado. De esta manera, el carácter civil de la relación de servicios se robustece si se tienen en cuenta la forma en que se remuneran, no por medio de asignaciones fijas ni periódicas sino mediante honorarios profesionales que se abonan en razón al número e importancia de asuntos despachados?? (Ibíd. cit. pág. 24)" (Voto 36, de las 14:40 horas, del 16 de febrero de 1999)"

CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES, COMO MANIFESTACIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

(SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.)¹¹

V-. EN CUANTO A LAS DIVERSAS MODALIDADES QUE PUEDE PRESENTAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ODONTOLÓGICOS: Como se explicó en el Voto de esta Sala N° 178 de las 9:30 horas del 17 de julio de 1998, una de las características del Derecho del Trabajo en la era de la globalización es la flexibilidad en las relaciones laborales, que busca eliminar (rigideces(o (protección(en el campo laboral, en busca de mayor competitividad o, cuando menos, la creación de empleo o el mantenimiento del nivel existente. Una de esas manifestaciones consiste en la utilización, cada vez más frecuente, de contratos de servicios profesionales en vez de contrataciones de índole laboral. Deveali ha señalado que, en el terreno de las ciencias jurídicas, existen, al lado de los casos típicos, zonas grises en las cuales la clasificación se presenta particularmente difícil y se originan cuestiones complejas y dudosas, ya que, "junto a la natural multiformidad de las relaciones humanas, se presenta la natural y recíproca tendencia de los interesados de atribuir a sus relaciones jurídicas la forma o la apariencia que permita incluirlas en aquella categoría que

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

para ellos es más beneficiosa. De tal forma, que en cada una de las figuras que la doctrina clasifica dentro de las zonas grises presenta sus propias dificultades, derivadas en cada caso de circunstancias distintas" (vid. DEVEALI (Mario), "LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, Buenos Aires, 1956, p. 425). En esas "zonas grises" se encuentran aquellos casos que, por quedar situados en la frontera del Derecho de Trabajo, plantean dudas acerca de su inclusión en este campo del Derecho. La determinación de si se está en presencia de un contrato laboral o de un contrato de servicios, respecto de los sujetos que -como los odontólogos- pueden trabajar como asalariados o como trabajadores independientes, es un problema cada día más frecuente, porque es una las particularidades que presenta el Derecho del Trabajo en el mundo actual. Conforme lo indica la doctrina, muchos de los elementos que sirven para distinguir la naturaleza civil o laboral de la prestación de servicios, en estos casos, devienen de situaciones sutiles que se desprenden de la ejecución del contrato. Entre otros criterios, se ha señalado que caracterizan al (trabajador independiente(los siguientes: a) trabaja por su cuenta; b) soporta los riesgos de la cuenta de explotación; c) es responsable ante la justicia de todas las acciones punibles en que pudiera incurrir; d) paga sus propias cotizaciones sociales, los impuestos de la renta, etc.; e) contrata a sus trabajadores, si los tiene; f) trabaja como independiente, para otro empleador, como subcontratado o como asesor, como consultor o como intermediario. En el caso de la vinculación laboral, se señalan: a) es la entidad patronal la encargada de suplir la ausencia, mientras que, para el supuesto de la relación civil, se le concede al profesional la facultad de designar sustituto; b) la retribución ha de consistir en el abono de un sueldo mensual o por cada asegurado, puesto que la retribución por acto se entiende propia de la relación civil de servicios; y, c) el hecho de trabajar en un lugar sometido al control patronal, es decir, que reciba y atienda a los pacientes en consultorios o locales propios de la empresa, o en los particulares del profesional en un horario

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

convenido que sea distinto al dedicado para sus restantes actividades (Vid. MONTOYA MELGAR (Alfredo) y CAMARA BOTIA (Alberto), (MEDICOS AL SERVICIO DE ENTIDADES SANITARIAS PRIVADAS(, Editorial Tecnos, Madrid, 1991). Por último, se debe tomar en cuenta que, al realizar el análisis de la prestación de servicios de profesiones liberales, como lo son los servicios prestados por la actora, se han considerado como indicios típicos, mas no determinantes de la laboralidad -y mucho menos excluyentes de ella, en caso de no existir- la exclusividad, el lugar de trabajo bajo control empresarial, el sometimiento a jornada y horario de trabajo y la libertad de aceptar o rechazar el asunto encomendado (ver el Voto de esta Sala N° 240 de las 9 horas del 20 de agosto de 1999)."

**ZONAS GRISES, CONTRATACIÓN FUERA DE LA ESFERA LABORAL,
SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO DETERMINANTE DE LA RELACIÓN LABORAL.**

(SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA)¹².

"IV.- LAS ZONAS "FRONTERA" EN LA CALIFICACION DE LAS RELACIONES LABORALES:

Deveali ha señalado que, en el terreno de las ciencias jurídicas, existen, al lado de los casos típicos, zonas grises en las cuales la clasificación se presenta particularmente difícil y se originan cuestiones complejas y dudosas, ya que, ?. Junto a la natural multiformidad de las relaciones humanas, se presenta la natural y recíproca tendencia de los interesados de atribuir a sus relaciones jurídicas la forma o la apariencia que permita incluirlas en aquella categoría que para ellos es más beneficiosa. De tal forma, que en cada una de las figuras que la doctrina clasifica dentro de las zonas grises presenta sus propias dificultades, derivadas en cada caso de circunstancias distintas.??vid. DEVEALI, Mario, "LINEAMIENTOS DEL DERECHO DEL

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

TRABAJO?. Editorial Porrúa. Buenos Aires, Argentina. 1956, pág. 425?. En nuestra disciplina, en estas zonas, encontramos aquellos casos que, por quedar situados en la frontera del Derecho de Trabajo, plantean dudas acerca de su inclusión en este campo del derecho o de su exclusión del mismo. Entre ellos, sin duda, tenemos las actividades profesionales que, según el momento histórico, sus características variables y el Derecho Positivo de cada país, están incluidas, o no, en el campo de lo laboral, dependiendo de elementos circunstanciales y territoriales, y no de criterios inmutables y generalizados ?vid. BAYON CHACON, Gaspar, ? EL AMBITO DE APLICACION PERSONAL DE LAS NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO?. Editorial R.P.S., 1966, pág. 5 y 6?. Con razón se ha dicho que el contrato de trabajo es, un tipo estructural jurídico que se resiste a ser definido, pudiendo sólo ser descrito mediante la conexión plena de sus rasgos individuales. Este carácter abierto permite que se califiquen o se excluyan, relaciones jurídicas en las que no se dan, de forma clara y plena, todas las notas del tipo normal del contrato de trabajo???vid. LOPERA CASTILLEJO. María José. ?EL CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN OPERACIONES MERCANTILES?. Colección Tesis Doctorales. Madrid, 1990, pág. 54?. La determinación de si se está en presencia de un contrato laboral o de un contrato de servicios, respecto de las personas que pueden trabajar como asalariado o como trabajador independiente, es un problema cada día más frecuente porque es una las particularidades que presenta el Derecho del Trabajo en el mundo actual. Situación que ha sido calificada como un auténtico ?rompecabezas? para el intérprete. CRISIS DEL ESTADO Y BIENESTAR SOCIAL?. Informe inglés elaborado por Jo Carby-Hall, J.M. Bosch, Barcelona, 1997, pág. 46.

V.- ACERCA DE LA SUBORDINACION:

La subordinación mayoritariamente es considerada el elemento que identifica el contrato de trabajo; consiste en un esencial contenido obligatorio: prestar trabajo para otros, en la organización de otros y bajo el poder de otros de determinar en

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

concreto la prestación, teniendo como compensación una retribución D ANTONA, Massimo. ¿LOS CAMBIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL PROBLEMA DE LA SUBORDINACION EN EL DERECHO ITALIANO?. Revista Debate Laboral. San José, Costa Rica, Año II, número 4, 1989, pág. 63?. Sin embargo, ese concepto de subordinación, no se explica y justifica por sí misma, sino como una exigencia funcional indispensable para hacer efectivo el aprovechamiento de una determinada forma de trabajo. Las órdenes y directivas en las que ésta se concreta no constituyen, en este sentido, un fin en sí mismas, sino sólo un medio para disponer de la energía de trabajo del mismo. Esta constación tiene decisivas consecuencias a los efectos de una adecuada comprensión de la manera como actúa este elemento en la práctica. En efecto, dado que las facultades en las que la subordinación se concreta ¿poder de dirección del empleador y deber de obediencia del trabajador? poseen un carácter puramente instrumental, su ejercicio se adecua en cada caso al contexto en el cual ha de desenvolverse. De allí que, si bien la presencia de una relación jerárquica entre las partes constituye un imperativo ineludible de toda prestación de servicios, y como tal no puede faltar, la forma de operar de esta relación, puede asumir en la práctica una gran variedad de matices y grados, debido a la presencia de una serie de factores externos que inciden sobre ella, contribuyendo a modularla. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. ¿CONTRATO DE TRABAJO Y NUEVOS SISTEMAS PRODUCTIVOS?. Editores Ara. Perú, 1997, págs. 49 y 50). Uno de estos factores lo constituye el progresivo opacarse en el terreno social de la identidad del trabajador subordinado: el trabajo ha cambiado en sus formas de erogación no menos que en la consideración social. Otro de ellos, es la progresiva "especialización" en las diversas labores, lo cual torna al derecho del trabajo cada vez menos uniforme y universal. Así tenemos que, la innovación tecnológica modifica, para un amplio número de figuras profesionales, el "cómo" de la prestación y las más elásticas concepciones de tiempo laboral.

La utilización, cada vez más frecuente hoy, de mecanismos de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

contratación fuera de la esfera de lo laboral provoca, en el interprete, una tendencia a considerar tal práctica como espuria, sin mayor análisis, lo que no siempre es correcto, como bien ha sido señalado pues:

"Si bien es cierto que esta tendencia a la "exteriorización" o "satelización" de las actividades empresariales no puede ser vista sino con cautela, puesto que es capaz de encubrir intentos elusivos de la aplicación de las normas laborales a verdaderas relaciones de trabajo, no parece que en todos los casos pueda darse este tratamiento al fenómeno. Como se ha puesto de relieve, detrás del mismo se encuadran también trabajadores autónomos auténticos, que laboran contando con su propia organización y asumiendo los riesgos y beneficios de su actividad, cuya aportación a la empresa no se realiza a través de al tradicional puesta a disposición de su fuerza de trabajo, sino por la vía de la "coordinación de actividades". A diferencia de lo que sucede con las formas tradicionales de aprovechamiento del trabajo en régimen de dependencia, en los supuestos de coordinación de actividades la vinculación de la labor del sujeto al proceso productivo de la empresa comitente no se deriva del ejercicio por parte de su titular de poder alguno de conformación de prestación laboral, sino de la estipulación de un específico "programa negocial" dentro del cual se inscribe como un medio para su realización. De allí que dicha coordinación no excluya la autonomía de quien trabaja en cuanto a la elección de las modalidades de ejecución del trabajo, y sea capaz de dar lugar a relaciones en principio excluidas del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

El auge de estas formas de coordinación es, de este modo, expresión de la progresiva pérdida de centralidad del ejercicio del poder de dirección empresarial en el desarrollo de los procesos productivos. Frente a éste están apareciendo otros medios más sofisticados que permiten al empresario asegurarse igualmente el resultado final del trabajo, que es lo que a fin de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

cuentas le interesa, sin necesidad de recurrir a la constitución de una relación laboral en sentido estricto". (SANGUINETTI, Wilfredo, ob. cit. pág.66-67).-

La generalización de la contratación civil o mercantil puede llevar al juzgador a exceder su ámbito de competencia basado en criterios socioeconómicos más que jurídicos:

"El hecho de que las normas civiles o mercantiles que disciplinan estas actividades no contengan previsión alguna que se dirija a contemplar la situación real de quienes prestan su trabajo bajo tales condiciones, unido a la constatación cotidiana, por parte de los sujetos implicados, de sus similitudes a nivel social y económico respecto de los trabajadores asalariados, han propiciado que éstos vuelvan los ojos cada vez con mayor insistencia hacia el Derecho de Trabajo, en demanda de la tutela que se les niega por otras vías. Es así como se ha asistido en los últimos años en España a un espectacular incremento de los problemas de competencia jurisdiccional, originado esencialmente por la pretensión de personas integrantes de los colectivos antes mencionados de situarse bajo el paraguas protector de las normas laborales.

Aunque no siempre de manera homogénea, la jurisprudencia ha tratado de ofrecer una respuesta a estas demandas por la vía de la ampliación de los márgenes de actuación de la normativa laboral. Ello ha servido para clarificar la naturaleza laboral de ciertas relaciones hasta entonces excluidas, rescatándolas así de la esfera civil o mercantil. Pero no solamente. En ocasiones, la contemplación de la situación de precariedad o desprotección de determinados colectivos ha conducido a los jueces a desarrollar interpretaciones extensivas del elemento subordinación, basada más en la apreciación de la similitud de su status socioeconómico respecto del que caracteriza a los trabajadores asalariados que en una aproximación jurídica a los rasgos que identifican esta modalidad de trabajo." (SANGUINETTI, Wilfredo ob. cit. pág. 69-70).

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

El autor que hemos venido citando, también nos previene de los riesgos que implicaría la solución "expansiva" laboral, pues ante las limitaciones del ordenamiento jurídico para comprender nuevas realidades puede ahogar a éstas. Al respecto nos indica que:

La loable preocupación por la situación de los colectivos implicados que este tipo de soluciones expansivas ponen de manifiesto no debe hacer perder de vista sus limitaciones e inconvenientes. No se trata solamente de que, como se ha advertido, de proseguir en el desarrollo de esta tendencia el Derecho de Trabajo podría terminar por absorber todo tipo de prestaciones que presenten alguna similitud, aunque sea incidental, con el modelo social típico incorporado por la norma, con lo que ello supone de desvirtuación conceptual y de manipulación de la realidad. Tampoco el resultado al que se llega, consistente en la aplicación de la normativa laboral común sin ningún tipo de fisuras o restricciones, parece ser el más adecuado, ya que no contempla la singularidad de las relaciones implicadas, tanto desde la perspectiva del sujeto que trabaja, como de la actividad productiva que desarrolla. Este tipo de soluciones parten de una premisa que, como se ha podido comprobar, se encuentra hoy claramente en entredicho: la normal "asalarización" de todos los trabajos, con la consiguiente tendencia a la desaparición de los trabajos autónomos. Persistir en este camino, pretendiendo uniformizar el tratamiento de las nuevas formas de trabajo autónomo en emergencia dentro de un régimen jurídico diseñado para una realidad distinta puede contribuir, por ello, antes que a proporcionar una adecuada tutela a quienes se desenvuelven en este medio, a ahogar el dinamismo, la flexibilidad y la creatividad que las caracterizan" (SANGUINETTI, Wilfredo. ob. cit. pág. 71-72).

(...)

El artículo 3 del Código de Trabajo define la figura del intermediario como toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

patrono.?. Igualmente la doctrina define la figura del intermediario como quella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste haya autorizado expresamente al intermediario o recibiere la obra ejecutada CALDERA. Rafael. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial ?El Ateneo. Buenos Aires, Argentina, 1979, pág. 242. Del contexto de esta figura, es posible extraer que un elemento esencial para determinar si en la realidad nos encontramos en presencia de ella o no, es la relación de subordinación, la cual, de existir, entre el contratista y los trabajadores contratados por el intermediario, convierte al primero en un empleador para todos los efectos jurídicos. Bajo esta perspectiva y, con la prueba evacuada en autos, es posible concluir que no existía intermediación entre las empresas accionadas, dado que el propio actor -quien supuestamente era trabajador de las mismas-, figuraba como accionista tanto de Leal Sevilla Sociedad Anónima como de Servicios Médicos de Emergencia Sociedad Anónima, por lo que, su relación con ellas tenía su fundamento jurídico en un contrato societario y no un vínculo de naturaleza laboral.

(...)

Una vez analizada todas estas deposiciones, es posible concluir que, en la realidad, no existía ningún tipo de subordinación jurídica entre el actor y las demandadas. Para la correcta apreciación del punto resulta importante señalar las diferencias entre los conceptos de instruir y depender. Instruir significa ?? comunicar sistemáticamente ideas, conocimientos o doctrinas. Dar a conocer a uno el estado de una cosa, informarle de ella, o comunicarle avisos o reglas de conducta. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA". Vigésima edición, Madrid, España, 1984, pág. 779. En tanto, depender es estar subordinado a una autoridad o jurisdicción? estar o quedar al arbitrio de una voluntad.. ibid. cit. pág. 454?.Bajo esta perspectiva, vemos que existen

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

diferencias entre ambos conceptos, principalmente porque el deber de actuar conforme a unas instrucciones no es propio, únicamente, de los trabajadores dependientes, puesto que existen en la vida diaria unos profesionales llamados independientes que se hallan sometidos a órdenes e instrucciones del empresario que, aún con respecto de su técnica profesional no pueden transgredir. conviene resaltar que, si bien la dependencia es característica del contrato de trabajo, no lo es de modo exclusivo y excluyente, dado que puede existir en contratos distintos a éste?? ? vid. LOPERA CASTILLEJO, María José. EL CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN OPERACIONES MERCANTILES?. Colección Tesis Doctorales. Madrid, España, 1990, pág. 148 ?. Específicamente, en el sub-júdice, ha quedado acreditado que quien determinaba los roles de servicio del actor, era un coordinador nombrados por los propios miembros de la sociedad a la cual pertenecía el accionante, ello, para la buena coordinación en la ejecución del servicio, por lo que no existía ningún tipo de dependencia laboral.

FUENTES CITADAS

- 1 HERRERA Espinoza Greiman y GÓMEZ Fonseca Didier. La flexibilización laboral.Nuevos tipos de contratos. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho.San José. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1998.p 11.12
- 2 MARTÍNEZ Hernández Cristian Alberto. La precarización de Institutos de Derecho Laboral e Relaciones Triangulares:(Outsourcing y Empresas de Trabajo Temporal)no reguladas expresamente dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José. Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 2006.p.76.
- 3 NAJARRO MORALES Lorena.La flexibilización laboral: el caso de Costa Rica. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José.Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. 1994. p.2.3.
- 4 MARTÍNEZ Hernández Cristian Alberto.La precarización de Institutos de Derecho Laboral e Relaciones Triangulares:(Outsourcing y Empresas de Trabajo Temporal)no reguladas expresamente dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. San José. Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho. 2006.p.106.107.
- 5 JIMÉNEZ Castro Wilburg. Conceptos sobre desconcentración y descentralización. Centro de Investigación y Capacitación en Administración pública. 1992.p.35.
- 6 ORTIZ Ortiz Eduardo. De la descentralización pública. *Revista del Colegio de Abogados.*(7):213. Julio 1956.
- 7 JIMÉNEZ Castro Wilburg. Los dilemas de la descentralización funcional: un análisis de la autonomía Institucional Pública. ESAPA. 1965.p.2.
- 8 CECILIANO Amador Catalina. La Cesión de Trabajadores a la Luz de la Descentralización productiva.San José. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. 2005.p27.29.30.
- 9 CECILIANO Amador Catalina. La Cesión de Trabajadores a la Luz de la Descentralización productiva.San José. Tesis para optar por el grado de Licenciado en Derecho. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. 2005.p31.33.

10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2001-00275 de, las diez horas del veintitrés de mayo del dos mil uno.

11 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución N°2002-00290 de las nueve horas cincuenta minutos del catorce de junio de dos mil dos.

12 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2000-00056 de las nueve horas treinta minutos del catorce de enero del año dos mil.