

DAJ-AE-131-2003  
22 de mayo de 2003

Señor  
Johanny Mora Monge  
Apartado 832-1007

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 04 de febrero de este año, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la capacidad jurídica que tienen las asociaciones solidaristas para fungir como Patronos y poder contratar servicios profesionales de trabajadores a compañías mercantiles.

De conformidad con lo que expresa el artículo 4 de la Ley de Asociaciones Solidaristas: "Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos, podrán adquirir toda clase de bienes, **celebrar contratos de toda índole...**" dejando así abierta la posibilidad de llevar cabo contratos laborales, es decir fungir como Patronos.

Patrono en ese sentido, de acuerdo con el artículo 2 del Código de Trabajo "*es toda persona física o **jurídica**, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.*"

Dada esta normativa, debe quedar claro, que las asociaciones jurídicas están facultadas por ley para establecer contratos de trabajo y por tanto con capacidad jurídica para fungir como patronos.

Ahora bien, corresponde analizar si los contratos por servicios profesionales y con compañías mercantiles figuran como contratos laborales.

Nuestro Código de Trabajo define en su artículo 18 el contrato individual de trabajo como "*aquel en que una persona se obliga a prestar a otras 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.*"

Para que se considere la existencia de un contrato de trabajo, es necesaria la concurrencia de los tres elementos a saber:

- a) La actividad personal del trabajador: sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto.
- b) La subordinación: se refiere a la subordinación del trabajador con respecto al patrono, es la posibilidad que tiene éste de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, sea aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre.
- c) Salario: es la remuneración que corresponde al patrono, como contraprestación por los servicios que a su vez le brinda el trabajador.

De todos los elementos antes mencionados, la subordinación de una parte con respecto a la otra, es sin lugar a dudas, la más notable característica del contrato de trabajo. De acuerdo con la doctrina, legislación y reiterada jurisprudencia, la dependencia permanente surge en tanto se ejecuta el trabajo convenido, aún cuando éste sea transitorio o accidental, supone la misma dirección inmediata o delegada que caracteriza la relación de trabajo y que esencialmente consiste en la facultad que corresponde al patrono de dar órdenes o instrucciones acerca de la tarea encargada.

*“Esta claro, que el actor realizaba peritajes, avalúos, que le encargaba..., por lo que le pagaban los honorarios que para cada caso establece la tabla de honorarios del Colegio respectivo. No estaba sujeto a horario en la realidad y realizaba una labor independiente, sin jefe que los supervisara. La descripción de labores relacionada, respalda en un todo lo resuelto por los juzgadores de instancia, que lo llevaron a concluir que la relación existente entre las partes no reunía las características propias de un contrato de trabajo; el cual, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia, así como con lo dispuesto en el numeral 18 del Código de la materia, debe tener estos elementos esenciales: 1) prestación del servicio con carácter persona; 2) remuneración o carácter oneroso del contrato; y 3) vínculo de dependencia o subordinación, que nuestro código de Trabajo enuncia con las expresiones conjuntas de “dirección y dependencia”, conforma aparece en los artículos 18 y 71, inciso a). Este último elemento, es el que viene a caracterizar plenamente el contrato de trabajo, por sus peculiares modalidades... De la descripción de las funciones del actor, se desprende que su labor y la que los demás arquitectos realizan, como peritos tasadores, no están sujetas a ningún tipo de fiscalización técnica o profesional, inmediata, por parte de un superior jerárquico, ya sea a través de una Jefatura de Departamento u otro tipo de órgano contralor o fiscalizador, encabezado por otro profesional en arquitectura o en ingeniería civil, que le dé seguimiento a las labores que ejecutaba el actor, ni persona alguna definía los lineamientos que debían seguir esos profesionales en el ejercicio de sus funciones, conforme a las exigencias de Al no presentarse ningún tipo de dependencia o de subordinación respecto del actor, en vista de que sus labores las realizaba con absoluta libertad, bajo la técnica derivada de sus calificados conocimientos profesionales, ello excluye la posibilidad de considerar sus labores, como sometidas a una regulación laboral, encontrándonos, más bien, bajo una típica*

---

*relación de servicios, entre un profesional liberal y su cliente.” (Nota al pie: Sala, Voto N° 186, de las 10:30 hrs., del 8 de setiembre de 1993*

La jurisprudencia supra transcrita constituye un fiel reflejo de la posición de los Tribunales de Trabajo, al considerar la existencia de relación laboral y por consiguiente de contrato de trabajo, en los casos donde concurren claramente los elementos de la prestación personal de servicio, de la remuneración y de la subordinación, aún cuando se manifieste de manera disminuida o cuando el patrono tenga la posibilidad potencial de ejercerla.

Por su parte el contrato por servicios profesionales que es un acuerdo de voluntades sin sujeción alguna a principios laborales, si bien es cierto se contrata un determinado servicio, condicionándolo a un estipendio económico como contraprestación, no existe en este tipo de contratos la subordinación, pues el contratado no recibe directrices continuas y permanentes del contratante, sino que éste realiza las labores para las que fue contratado de acuerdo con su grado de profesionalidad y bajo su entera responsabilidad.

Estando en este tipo de relación contractual fuera del ámbito laboral, se rige por las leyes civiles o mercantiles y por tanto el incumplimiento sólo provoca responsabilidades de tipo indemnizatorio reclamables en Tribunales encargados de estas materias.

Suele suceder que las partes convengan en un contrato por servicios profesionales y sin embargo el contratado se rija por un horario, reciba órdenes y directrices respecto a la labor encomendada, esté sujeto a normas disciplinarias, etc., lo que evidentemente convierte el contrato original en un contrato laboral, sujeto a los derechos, obligaciones y responsabilidades que este conlleva, todo con sustento en el principio del “Contrato Realidad”, propio del Derecho Laboral.

Ahora bien, respecto de los contratos de una asociación solidarista con una compañía mercantil, como se desprende se trata de la relación civil o mercantil entre una empresa con otra empresa, faltando en ella el primer elemento de un contrato laboral, cual es la actividad personal.

En este tipo de contratos civiles, una compañía se compromete a dar un servicio, pero para dar el mismo puede enviar a cualquier persona, sea profesional, técnico, etc., de manera que quien responde es la compañía, no la persona. De esta forma tampoco puede verse la subordinación de una persona hacia su patrono, porque simplemente cumplen con el servicio acordado, sin someterse para ello a directrices u órdenes expresas. Y por último al igual que en el contrato por servicios profesionales, se recibe un estipendio económico en vez de salario.

En conclusión le indicamos, que las asociaciones solidaristas, de acuerdo a la naturaleza jurídica que le concede la Ley de Asociaciones Solidaristas, pueden realizar contratos de toda índole. En este sentido pueden llevar a cabo contratos laborales, así como también contratos de tipo mercantil o civil. Sin embargo es importante que se tome en cuenta lo expuesto en la presente para efectos de no suscribir contratos mercantiles o por servicios profesionales que en el fondo tratan de cubrir una relación laboral existente, ya que algunas empresas utilizan dicha práctica desleal para evadir responsabilidades laborales, pero al fin y al cabo cuando el asunto llega a conocimiento de los Tribunales se aplica el principio del “contrato realidad”, del cual hablamos líneas atrás, y por lo tanto se le reconocen todos los derechos laborales que surgieron durante todo el tiempo que duró la relación laboral.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**JEFE a.i.**

ALC/rrr

Ampo: 3 b), 15 a)