

DAJ-AE-102-08  
24 de abril de 2008

Señor  
Miguel Ruiz Herrera  
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas, el 09 de enero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con el contrato que mantuvo la empresa que usted representa con otra empresa que ofrecía el servicio de médicos de empresa, y la problemática que tiene con la Caja Costarricense de Seguro Social, por el cobro de cargas sociales para el médico de esa empresa que estuvo trabajando en su empresa.

A efecto de responder con mayor claridad a su inquietud, conviene analizar el contrato de trabajo y los elementos que lo caracterizan.

### **El Contrato de Trabajo**

Nuestro Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo, como aquel en que una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutar 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<sup>1</sup>.

De conformidad con la doctrina del artículo supra indicado, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, 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

---

<sup>1</sup> Art. 18 del Código de Trabajo.

---

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 al trabajador acerca de la tarea encargada.

Frente al contrato de trabajo encontramos otro tipo de contratos, como el contrato que nos ocupa, que se configuran como acuerdos de voluntades sin sujeción alguna a principios laborales y que por tanto se encuentran regulados por leyes civiles o mercantiles, cuyo incumplimiento sólo provoca responsabilidades de tipo indemnizatorio reclamables en Tribunales encargados de estas materias.

Entre este tipo de figuras contractuales, cabe destacarse una de las más aplicadas actualmente, cual es la denominada “*OUTSOURCING*”, que se establece como un medio para contratar y delegar ciertos procesos, a otras empresas (proveedoras) especializadas en una o varias materias, que permitan a las empresas contratantes focalizarse en mejorar los esfuerzos en aquellos procesos o necesidades propias del quehacer de la empresa, procurando a su vez una mayor productividad y una disminución de gastos.

Es así como muchas empresas(proveedoras) se dedican a contratar profesionales en diferentes materias, para ofrecerlos como un servicio a otras empresas. En este sentido se firma un contrato de naturaleza civil, en la que una empresa (la proveedora) ofrece sus servicios, a través de profesionales, a una empresa (usuaria), ubicando a sus trabajadores en el lugar solicitado por la empresa usuaria. De acuerdo con esta característica, las empresas dedicadas al outsourcing, resultan ser la figura patronal para aquellos profesionales cuyo trabajo se realiza en el lugar físico que solicite la empresa usuaria.

No hay, o por lo menos no debería haber subordinación por parte de la empresa usuaria hacia los trabajadores de la empresa proveedora, sino más bien un deber de obediencia por parte de éstos hacia las obligaciones impuestas por parte de la empresa proveedora, que a su vez derivan de las condiciones requeridas por la empresa usuaria a la empresa proveedora, de ahí que se configura lo que se ha denominado como una relación triangular, en la que se tiende a confundir la figura patronal.

---

La jurisprudencia en este sentido, conciente de esta problemática, se concentra en analizar en primera instancia, si atendiendo al “principio realidad”<sup>2</sup>, en el desarrollo de las funciones de los trabajadores en cuestión, se ha manifestado de alguna forma el elemento subordinador.

En razón de lo expuesto hasta aquí, y volviendo al caso de consulta, de acuerdo con la información que usted nos brinda, puede decirse que el contrato que originalmente se firmó entre la empresa que usted representa y la empresa proveedora de los servicios de médico, es de naturaleza civil-mercantil. Veamos por tanto con los elementos aportados, si pudiera existir alguna posibilidad de configurarse una relación laboral, conforme las características antes descritas.

a) La actividad personal del trabajador: De acuerdo con la cláusula séptima, el médico podía ser cualquiera, ser cambiado en cualquier momento, siempre que como condición se tratara de un médico autorizado por la Caja Costarricense de Seguro Social como médico de empresa y de previo debía ser aprobado por ustedes, esta característica aleja la contratación desde el punto de vista laboral ya que no se da la obligación de una relación personalísima, en la que se contrata a una persona, por sus aptitudes, que no puede ser sustituida por otra.

b) Salario: En cuanto a este aspecto, no se nos indica quien en la práctica era el que pagaba el salario al médico, si su empresa, o la empresa proveedora. Lo ideal en esta clase de contratos, sería que su empresa pagara, ya sea por depósito o en efectivo, a la empresa proveedora, para que ésta pudiera pagar el salario a su trabajador (el médico). Si eso no se dio en la práctica y figura su empresa como depositante del salario directamente al médico, podría ser la causa de confusión por parte de la CCSS.

c) La subordinación: Dejamos de último este elemento, por ser el más significativo, para determinar si se trata de una relación laboral o no, el problema está en que a pesar de su manifestación de que no existía la subordinación entre su empresa y el médico, no nos indica detalles, de cómo se desarrollaba la relación, como por ejemplo, quien dictaba las órdenes, que consecuencia se daba por el incumplimiento de las obligaciones, si eran las mismas obligaciones que tenían los demás trabajadores, quien imponía las sanciones, y demás detalles que se requieren para analizar el tipo de relación desarrollado en la práctica, que de acuerdo con el principio realidad, privaría, sobre lo pactado.

En conclusión le indicamos que es difícil determinar la naturaleza jurídica de la relación contractual acordada entre su empresa, y Cochadi Tres Mil Cien S.A, por la falta de información necesaria. No obstante con los datos

---

<sup>2</sup> Principio del derecho laboral que establece que ante lo que se haya acordado sea en forma verbal o escrita, priva lo que se desarrolla realmente en la práctica.

---

proporcionados en la presente, podrán ustedes calificar la situación, y mantener la posición que corresponda ante la CCSS, instancia donde lo primordial que debe probarse, es la no existencia de la relación laboral por falta de los elementos característicos de la relación laboral.

En cuanto a su consulta en el sentido si es posible tener un contrato mercantil entre dos empresas mercantiles, pues efectivamente debemos afirmar esta posibilidad desde el punto de vista legal, y como lo dijimos anteriormente, si opera la figura del “outsourcing”, la contratación no es laboral, pero para descartar la presencia de una contratación disfrazada de civil o mercantil que tiene por objeto evadir las obligaciones laborales, deberá su representada demostrar que no están presentes en la realidad de la contratación, los elementos típicos de una relación laboral, de lo contrario, aplica el principio del Derecho Laboral, que se refiere al “contrato realidad”, en virtud del cual lo que importa no es lo que las partes pactaron, sino la realidad que se presenta en el desenvolvimiento de la relación, siempre que favorezca al trabajador.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
Jefe

ALC.-ihb

Ampo 3.B.-