

---

---

DAJ-AE-108-12  
17 de mayo del 2012

**Señor**  
**German Herrera Flores**  
**Presidente**  
**Cooperativa de Agentes de Seguros, R.L.**  
**Presente**

Estimado señor:

Se da respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el 29 de agosto de 2011, mediante la cual solicita se le aclaren una serie de dudas respecto de los trabajadores independientes.

De previo a dar respuesta a su consulta se le solicitan las disculpas del caso por el atraso en la atención de la presente, el cual se debe a la gran cantidad de trabajo que ingresa a esta Dirección.

Al respecto es importante determinar la diferencia entre un trabajador dependiente y uno independiente.

### **Trabajador dependiente - Contrato de Trabajo**

El 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 el 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

---

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

---

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, la 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.

*El Tribunal Superior de Trabajo, mediante resolución N° 372 de las 7:35 horas del 16 de febrero de 1976, al respecto dijo:*

*“El contrato de trabajo es un contrato realidad ya que siempre que existe una persona prestando sus servicios personales a otra por remuneración, bajo su dependencia permanente y subordinación inmediata existe un vínculo laboral, el que depende en consecuencia no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado en la prestación del servicio, por lo que la aplicación de este derecho depende cada vez menos de una relación subjetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento”.*

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.

### **Trabajador independiente**

Por su parte el trabajador independiente es contratado normalmente mediante un contrato por servicios profesionales, el cual es un acuerdo de voluntades sin sujeción alguna a principios laborales, que se rige por las leyes civiles o

---

mercantiles y en el cual el incumplimiento sólo provoca responsabilidades de tipo indemnizatorias, reclamables en los Tribunales encargados de estas materias.

Respecto de los trabajadores independientes la Sala Segunda ha dispuesto:

*“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).”<sup>2</sup>*

De la anterior cita jurisprudencial se coligen las respuestas necesarias para aclarar sus consultas. Por lo que se procede a responderlas en el mismo orden en que fueron presentadas:

**1. “Requisitos que debe tener la “relación laboral” para considerarse como trabajador independiente.”**

Tal y como establece la Sala en la cita anterior, los requisitos para que un trabajador se considere como independiente son:

---

<sup>2</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto número 1149-2010 de las 11:05 horas del 12 de agosto de 2010.

- a) Posee su propio negocio.
- b) Está sujeto 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 económicamente de la correcta realización de los trabajos encomendados.
- e) Ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar (cómo y cuándo)
- 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.
- m) Ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido.

**2. “El trabajador independiente como su texto indica tiene la libertad de contratar libremente los servicios que ofrece ante diferentes contratantes?”**

Por supuesto, el trabajador independiente tiene la potestad de elegir a quien ofrece sus servicios y con quien contrata su prestación. Sin que nadie deba interferir en sus decisiones.

---

---

**3. “El contratante de servicios puede exigir exclusividad y dedicación a tiempo completo a su servicio y por ende prohibir al trabajador ofrecer sus servicios a otras empresas del sector.”**

En tesis de principio, el trabajador independiente no está ligado a un solo contratante, por la particularidad de servicios que presta, tiene la potestad de contratar con cuantas personas él lo desee.

Si existiera una exclusividad exigida por el contratante, el trabajador perdería su condición de independiente para convertirse en un trabajador dependiente de dicho contratante exclusivo.

**4. “Existe alguna diferencia en el modelo o concepto de trabajador independiente si se labora para una empresa pública o privada.”**

Debe quedar claro que el trabajador independiente puede ofertar sus servicios a cualquier contratante, sea persona física, o empresa pública o privada. Pero la relación existente entre ambas partes contratantes siempre será de tipo comercial, no laboral.

El hecho de que sea una empresa (ya sea pública o privada) la que contrate los servicios del trabajador independiente, no lo convierte en un trabajador o funcionario de dicha empresa. Debe mantener su condición de independencia, pues si pasa a formar parte de la planilla de dicha empresa será un trabajador dependiente sujeto a un contrato de trabajo.

No obstante todo lo anterior, debe recordarse, que no es posible contratar “trabajadores independientes” para que realicen labores propias del giro de la empresa, o sea para las labores ordinarias de la empresa pues para ello subsiste la obligación de contratar por medio de contrato de trabajo, no se puede utilizar esta figura para disfrazar relaciones laborales reales.

Atentamente,

**Licda. Adriana Quesada Hernández**  
**ASESORA**

**Licda. Ivania Barrantes Venegas**  
**SUBDIRECTORA**

C.c. Dirección Regional Huetar Norte  
AQH/lsc  
Ampo 3 A)