

---

DAJ-AE-112-08  
29 de abril de 2008

Señores  
Martín Valverde Porras  
Sigifredo Gutiérrez Picado  
Presente.

Estimados señores:

Me refiero a su oficio recibido en nuestras oficinas el 3 de octubre de 2007, en la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la responsabilidad patronal que pueda existir con ustedes y la empresa para la cual los dos han laborado, por cuanto originalmente se firmó un contrato por servicios agrícolas en los cuales ustedes figuraban como contratistas.

A los efectos presentes, conviene analizar primero el contrato de trabajo y los elementos que lo caracterizan, frente a otro tipo de contratos de naturaleza no laboral.

### **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. *“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.*

---

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.

### **Contratos de otra naturaleza:**

Frente al contrato de trabajo encontramos otro tipo de contratos, que se configuran como acuerdos de voluntades sin sujeción alguna a principios laborales y por tanto pertenecen al campo del Derecho de las Obligaciones civiles y comerciales, cuyo incumplimiento sólo provoca responsabilidades de tipo indemnizatorio reclamables en Tribunales encargados de estas materias.

Me refiero a este tipo de contratos sin entrar a conocerlos con detalle, en razón de incompetencia, por cuanto refieren a relaciones no laborales y de los cuales no deriva responsabilidad patronal, entre las empresas contratantes. Tal es el caso por ejemplo de los contratos hechos entre dos empresas, sea para la compra de mobiliario, equipo de trabajo, o para la realización de una obra o servicio, los cuales son de naturaleza civil-comercial, no laboral, regulados por la legislación civil y que por tanto no origina responsabilidad patronal de una empresa con los trabajadores de la otra.

No obstante considero conveniente mencionar que en la actualidad, dado el crecimiento económico, y el alto de costo de mantener planillas grandes, se ha incrementado la aplicación de otras figuras que podrían llegar a confundirse con las contrataciones laborales y que por tanto podrían dar origen a responsabilidad patronal. Me refiero en específico a la figura de la subcontratación y sus diversas manifestaciones, cuyo objeto entre otros es la prestación de trabajo para una empresa usuaria, en condiciones de subordinación de hecho, sin que entre el trabajador y la empresa exista una relación laboral directa.<sup>2</sup>

Este tipo de subcontrataciones, han originado bastante preocupación, por cuanto algunas o muchas de estas empresas se han llegado a colocar

---

<sup>2</sup> Entre las diferentes formas están: Grupos de Empresa, Contratas y Subcontratas, Arrendamiento de servicios, Contratos de Franquicia, Teletrabajo, Contrato de puesta a disposición de la Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.), que se engloban dentro del concepto de "outsourcing".

---

dentro de lo que muchos estudiosos del tema han denominado “zona gris”, por cuanto se hace difícil determinar a que tipo de subcontratación se refiere y, qué tanto tiene de laboral y cuanto de civil o comercial.

Considero por tanto necesario referirme a la figura del “Contratista”, por ser ésta una figura utilizada en los contratos que ustedes refieren y que también conforman la gran familia de las subcontrataciones referidas.

Según la definición dada por el autor Guillermo Cabanellas, Contratista es: *“El que toma a su cargo, por contrata, la ejecución de alguna cosa... El contratista responde del trabajo de su personal... En los accidentes de trabajo, el contratista es considerado como patrono; aunque subsista la responsabilidad subsidiaria del propietario o dueño de la industria.”*<sup>3</sup>

El Código de Trabajo por su parte en el artículo 3, define dos figuras, que tienen características parecidas, pero responsabilidades un tanto diferentes.

*“**Intermediario** es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven del presente Código de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social. Serán considerados como patronos de quienes les trabajen —y no como intermediarios— los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios.”* (el resaltado no es del original)

Como puede desprenderse de la normativa anterior, el intermediario responde solidariamente con la empresa contratante, con los trabajadores que el intermediario contrate para llevar a cabo una determinada obra, mientras que el contratista, que sería la segunda definición, en principio cuenta con capital propio y responde ante sus trabajadores, no como el intermediario, es decir, no solidariamente con el que lo contrata.

Este tema de la subcontratación en todo caso, es un tema bastante amplio y que todavía se encuentra en mucha discusión y con una legislación muy omisa, pero trataré de analizar conforme lo expuesto hasta aquí, las cláusulas que configuran el contrato del cual usted me adjunta copia, para analizar la naturaleza jurídica, el tipo de responsabilidad de ustedes, y la relación que se desarrolló en la práctica.

En cuanto a las copias que ustedes aportan, solo me referiré al que se refiere al contrato de Matas de Costa Rica S.A. y Sigifredo Gutiérrez Picado,

---

<sup>3</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, Tomo II, pag. 337.

---

porque el otro contrato se refiere a otra empresa representada por alguien diferente a ustedes.

El contrato se denomina “Servicios para labores agrícolas”, originalmente denomina al señor Sigifredo Gutiérrez como contratante o lo que sería lo mismo contratista, estableciendo en su primera cláusula, que el contratado se compromete como empresa independiente y externa a la compañía (o sea fuera de planilla) únicamente a proporcionar labores de producción de plantas ornamentales, lo cual sugiere que se trata de una actividad semejante o igual a la actividad principal de la empresa.

Establece claramente en su segunda cláusula que el contratado asumirá directamente las obligaciones y responsabilidades patronales para con sus empleados, quedando el contratante liberado de toda responsabilidad patronal para con los trabajadores, obligándose a tenerlos asegurados por el régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social y el INS.

En la tercera cláusula el contratado establecerá sus propias directrices para normar su relación obrero patronal con sus trabajadores, y responderá ante el contratante por los daños ocasionados por sus trabajadores.

La cláusula cuarta refiere a la independencia entre las directrices dictadas por el contratante a sus trabajadores de planilla y las directrices dictadas por el contratado a sus trabajadores.

La cláusula quinta establece la forma de pago del precio del servicio contratado, el cual se haría quincenalmente contra el informe del avance de la obra y se revisaría el precio, cuando se dan incrementos salariales.

La cláusula sexta establece las funciones que incluirá el servicio contratado y las cláusulas siguientes establecen el plazo, las consecuencias ante el incumplimiento de alguna de las cláusulas.

De acuerdo con el texto que contienen dichas cláusulas, se presume la existencia de un contrato entre una empresa y un contratista —no intermediario— el cual de conformidad con lo establecido por el artículo 3 del Código de Trabajo supra transcrito, asume la responsabilidad patronal.

No obstante, de los hechos que ustedes relatan en el desarrollo de la relación contractual, la realidad fue otra. Por esta razón previa al análisis de los mismos debo aclararle que en materia laboral, en efecto tal y como ustedes lo afirman, de conformidad con el “principio realidad”, independientemente de lo que por escrito se haya acordado, lo que interesa o lo que priva es lo que en la realidad se haya venido manifestando.

En este sentido ustedes nos indican que su jornada laboral era de lunes a sábado, iniciaba a las 5:30 de la mañana y estaban obligados a registrarse ante el guarda, a la hora de la entrada y la salida, a las 2 y 4 de la tarde o

---

hasta más tarde. A veces debían trabajar los días domingos (día de descanso), cuando había mayor demanda de producción.

Hasta aquí puede desprenderse que en la práctica, el elemento subordinador se marca con bastante claridad y certeza, porque de otro modo, bastaba con que ustedes y los trabajadores suyos cumplieran con el trabajo contratada, sin necesidad de tanta supervisión, que denotan un fuerte poder de mando y de dirección por parte de la empresa contratante, configurando con bastante certeza una relación laboral.

En cuanto a la remuneración, no manifiestan con claridad, si los cheques cubrían solo el salario de ustedes, o si cubría el monto total de los salarios de los trabajadores, pero en todo caso, pareciera que no era un precio establecido conforme al avance del trabajo, como un monto global, sino que se trataba de montos similares a los salarios mínimos y no de cualquier otro gasto que pudiera ser cobrado por un contratista. En todo caso eso ustedes podrían determinarlo con lo aquí explicado.

En razón de todo lo analizado, se puede concluir, en virtud del “principio realidad”, que si a pesar de haberse firmado un contrato de naturaleza civil, que se refiere a la subcontratación de una determinada actividad a unos contratantes, para así evadir responsabilidad patronal, tanto con los contratistas como con los trabajadores de estos, lo cierto es que en el desarrollo del trabajo contratado, se configuró una relación laboral, con una subordinación muy bien marcada, no solo con ustedes los contratistas, sino como también como se presume, con los trabajadores de éstos, en forma directa.

No obstante debo aclararle que el criterio que se externa en el presente oficio, se hace con la información brindada por ustedes, de manera que no es vinculante para el patrono y si éste insiste en no reconocer la relación laboral ni los extremos laborales, tendrán que acudir a la vía judicial laboral, para que sean las autoridades judiciales las que luego de analizadas las pruebas de ambas partes, puedan determinar con certeza la naturaleza de dichas contrataciones, para lo cual cuentan con un año de plazo para ejercer ese derecho, el cual se cuenta desde el día siguiente en que se dieron por despedidos.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
Asesora

ALC.-ihb

Ampo 3-A y B