

DAJ-AE-129-08  
6 de junio de 2009

Señora (ita)  
Frigia Villalobos Retana  
frgvr12@hotmail.com

Estimada señora (ita):

Se recibió solicitud de criterio el 06 de octubre de 2008, por medio de correo electrónico, en relación con el análisis que usted desea que se realice a su contrato de servicios profesionales para determinar si implica o no relación laboral, según la situación que usted expone. Por medio del correo electrónico DAJ-AE-CO-2199-2008 de 10 de octubre se le informó que por requerir un análisis profundo se estaría respondiendo en forma escrita, dado que el correo electrónico es para asuntos menos complicados, lamentablemente por el exceso de trabajo y el poco personal, la respuesta a su inquietud demoró considerablemente por lo que le presentamos las disculpas del caso por el atraso.

### **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 acuerdo con esa definición y lo expresado por la doctrina, 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, por lo que no puede hacerlo por medio de un sustituto.

---

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

- 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, lo que quiere decir que 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.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha expresado en este sentido lo siguiente:

**“III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO:** ...de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios, o a ejecutarle (s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es solo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal del servicio; b) la remuneración; y, c) la subordinación. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está en presencia de una relación laboral o no. ...Luego, la subordinación ha sido definida 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...” (el subrayado es

nuestro) Voto 2008-000163 de las 10:30 horas del 27 de febrero de 2008. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Muy relacionado con el tema, y con el fin de determinar el tipo de contrato que hay entre dos personas, la misma Sala destaca y desarrolla el principio de primacía de la realidad, según el cual, es más importante analizar lo que sucede en el día a día de la relación contractual o laboral, que lo que dice la letra del contrato, que puede ser hasta contradictorio. Al respecto, señala la Sala, en la misma resolución que se citó previamente.

*“...el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, de conformidad con el cual importan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). ...(pueden consultarse al respecto las sentencias N° 135 de las 9:30 horas del 8 de marzo y 377 de las 14:28 horas del 23 de mayo, ambas del 2006).”*

Por ello es importante analizar cada caso por caso, pues no todos los contratos por servicios profesionales, en la realidad lo son, dado que muchas veces está implícito el elemento de subordinación, y por ende el principio realidad indica que se trata más de una relación laboral que de un contrato civil.

La determinación final de cada situación es una tarea que compete a los Tribunales de Trabajo, pues lo hacen a la luz de las pruebas testimoniales, y documentales, principalmente de ambas partes.

### **Contrato por Servicios Profesionales:**

El contrato por servicios profesionales, es un acuerdo de voluntades sin sujeción alguna a principios laborales, se rige por las leyes civiles o mercantiles y el incumplimiento sólo provoca responsabilidades de tipo indemnizatorio que pueden ser reclamadas en Tribunales Civiles.

En la práctica algunas o muchas empresas, convienen originalmente en un contrato por servicios profesionales, para encubrir contratos que en el desarrollo de las labores, el contratado (profesional) se rige por un horario, recibe órdenes y directrices respecto a la labor encomendada, está 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.

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 su propio personal, a una empresa (usuaria), y ubica 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>,

---

<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.

en el desarrollo de las funciones de los trabajadores en cuestión, se ha manifestado de alguna forma el elemento subordinador, para diferenciarla de otro tipo de contratos de naturaleza no laboral.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, al respecto emite criterio para diferenciar los contratos de trabajo de los contratos civiles.

**“IV .- SOBRE NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y LA DIFICULTAD DE DIFERENCIAR ENTRE TRABAJO DEPENDIENTE Y AUTÓNOMO:** ...El tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo en un determinado caso ha sido objeto de estudio por parte de la Organización Internacional de Trabajo. En efecto, en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2003, se presentaron una serie de criterios o parámetros, utilizados en distintos ordenamientos jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo. 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). De igual forma, en la Recomendación número 198, adoptada el 15 de junio del 2006, que puede ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, se puntualizaron los indicios de laboralidad de la siguiente manera: “a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que

*implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y / b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”...<sup>3</sup> ... (En tal sentido, pueden consultarse, entre otros, los fallos N°s. 60, de las 10:00 horas del 20 de febrero; 365, de las 10:10 horas del 24 de julio y 540, de las 9:50 horas del 6 de noviembre, todos del 2002).” Resolución número 2008-657 de las 9:30 de 8 de agosto de 2008.*

Como bien se desprende del Voto supra, de conformidad con el Principio Realidad, una relación laboral se puede determinar si se da la presencia de los tres elementos del contrato ya estudiados, pero principalmente si se encuentra presente el de la subordinación, es decir cuando la autonomía del trabajador se encuentra limitada y sujeta a la potestad del patrono.

Para ello la Sala Segunda destaca las características que se dan en una relación laboral, frente a las características que se dan en un contrato por servicios profesionales.

La Sala establece la diferencia entre aquella relación cuyo trabajo se hace bajo las instrucciones precisas y bajo el control de otra persona, en el lugar y horario impuestos por esta persona, que se ejecuta con los materiales y equipo que le suministra esta persona y se le fija una remuneración periódica que además de ser el único ingreso, puede contemplar otro tipo de beneficios; frente a

<sup>3</sup> La misma Sala cita otras resoluciones en que ha desarrollado cada uno de los temas, y que procedemos a citar: 1) Existencia o no de la prestación personal del servicio (sentencias números 319-99, 223-01, 448-01, 540-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 319-99, 448-01, 512-02, 564-02, 241-05, 967-05, 780-07). 3) El trabajo debe prestarse en las instalaciones del empresario (sentencias 240-99, 319-99, 275-01, 761-01, 365-02, 540-02, 564-02, 338-03, 583-03, 135-06, 379-06, 401-06, 780-07). 4) La retribución es fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01, 286-05, 780-07). 5) Sometimiento a jornada y horario (sentencias 241-99, 319-99, 275-01, 448-01, 717-01, 761-01, 365-02, 515-02, 564-02, 583-03, 693-05, 135-06, 379-06, 401-06, 81-07). 6) Imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) Afiliación a la seguridad social (fallos 319-99, 512-02, 564-02, 241-05, 286-05, 693-05, 538-07). 8) Se proveen herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373-03, 241-05, 967-05, 135-06, 81-07). 9) Debe vestir uniforme o los atuendos deben llevar el logotipo de la empresa (sentencia 390-02). 10) Las actividades se realizan por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 11) No se pagan vacaciones ni aguinaldo (votos 294-97, 576-01, 715-01, 512-02, 241-05, 693-05). 12) La remuneración excede el pago normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) Se otorga capacitación (538-07). 14) Se utiliza papelería de la empresa (538-07). 15) Se exige la presentación de informes periódicos (538-07).

aquella otra relación, en que más bien, es el profesional quien ejerce el control directo sobre su trabajo, establece su lugar de trabajo y su propio horario, asume el riesgo financiero que pueda ocasionar el quehacer de su trabajo, calcula el costo de su trabajo y fija el precio, no recibe beneficios laborales y proporciona los materiales y el equipo para desempeñar su trabajo. La primera se delimita como una relación laboral y la segunda como una relación civil-mercantil, no regulada por la legislación laboral y por tanto sin que derive de ella reconocimiento de derechos laborales.

En este sentido conviene analizar lo que se define como ejercicio liberal de la profesión.

*“Profesión Liberal. 1. Naturaleza. La singularidad de la profesión liberal surge de que no existe relación de dependencia ni permanente con la clientela, aunque pueda haber habitualidad en el requerimiento de los servicios; además, salvo establecerse aranceles especiales por el Poder público, el profesional liberal determina libremente su remuneración que recibe el nombre de honorarios. 2. Aspectos laborales. Tal independencia, sin embargo, se ve comprometida en ciertas modalidades del Derecho Laboral. En principio, la posición de los que ejercen una profesión liberal es de autonomía en la prestación de unos servicios; al que la desempeña no se le considera como trabajador en el concepto restringido de sujeto del contrato de trabajo. La dificultad surge, evidentemente, en ciertos profesionales que ejercen su actividad bajo dependencia ajena y perciben no honorarios sino un sueldo. El trabajo que presta un médico en los barcos y al servicio de un armador se caracteriza por la independencia técnica del profesional en todo lo relativo a su especialidad; pero está sometido, o puede estarlo, a cierta dependencia jerárquica y económica, que obliga a cumplir determinado horario, a asistir a las personas que se le designan, a comunicar el resultado de sus prestaciones y a observar los reglamentos que se establezcan. **Situaciones semejantes caben en las prestaciones de trabajo de otros profesionales, como ingenieros, abogados, químicos, que tienen cierta independencia técnica; pero pueden contratar sus servicios como trabajadores en una empresa y, percibir como ellos un salario o un sueldo. Entonces pueden quedar comprendidos dentro de la legislación laboral y por tanto una profesión denominada liberal, si concurren las notas características del empleo, o sea: subordinación, habitualidad y profesionalidad.**”<sup>4</sup>*

De acuerdo con lo expresado por la Sala y la definición supra, el profesional puede establecer una relación por servicios profesionales, mediante un contrato por el cual necesariamente se establecen una serie de condiciones,

<sup>4</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI, Editorial Heliasta. Página 447

de cómo se quiere el trabajo, la forma de pago que generalmente es establecida por el profesional y tiene la denominación de honorarios, instrucciones sobre el trabajo que debe realizar en forma general, plazo de entrega, etc., pero esto no implica de modo alguno la existencia de subordinación.

Tendrían que darse en la práctica una serie de manifestaciones, como las enumeradas por la Sala Segunda, que unidas una con otra delimiten con claridad que se trata de una relación laboral, independientemente de lo pactado, con características claras de subordinación.

Según el tratadista Guillermo Cabanellas, subordinación jurídica es *“el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contacto; 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...”*<sup>5</sup>

De esta definición se extraen, como bien lo expresa la Sala Segunda, cuatro tipos de poderes que caracterizan a la figura patronal, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. Estos implican el derecho o prerrogativa que tiene el patrono de ejercer su autoridad mediante órdenes o instrucciones, como manifestación de voluntad unilateral, con el fin de utilizar la fuerza de trabajo de la forma más adecuada para los intereses de la empresa, mientras que en contratos de naturaleza civil, el contratante fija el objeto del contrato y el contratado realiza todas las gestiones que según sus conocimientos profesionales, deba hacer, para obtener el resultado, que sería el objeto del contrato.

Asimismo esa prerrogativa del patrono, se extiende al derecho de establecer diferentes mecanismos de control en su personal, para verificar que el trabajo se esté llevando a cabo, y de la forma indicada por el mismo, en caso contrario, el patrono tiene el poder de disciplinar, es decir, de imponer las sanciones que conforme la ley pueda establecer.

Según otro autor citado por Cabanellas, *“la subordinación tiene tres matices: personal técnico y económico. Cuando el trabajador observa*

---

<sup>5</sup> Cabanellas (Guillermo), contrato de Trabajo Volumen I, Buenos Aires, Bibliografía Omega, 1963, pp 239 y 243), citado en Sentencia de la Sala Segunda de la Corte suprema de Justicia. Resolución 275-2001, de las 10:00 horas del 23 de mayo del 2001.



*puntualmente las órdenes recibidas, el reglamento de la empresa sobre hora de trabajo, días y lugares de pago, limpieza, etcétera, y las demás normas de negociación, **se subordina personalmente al patrón**; cuando realiza el trabajo conforme a las reglas de ejecución que se han señalado, está en el caso de subordinación técnica; y cuando estima como fuente de sus ingresos y base de su patrimonio el salario que recibe, se subordina económicamente... El trabajador no calificado presenta el caso pleno de estos tres elementos de la subordinación; el calificado y el técnico están en un grado ínfimo de dirección, pues son ellos quienes dictan las reglas de técnica conforme a las cuales ha de ejecutarse el trabajo; que, sin embargo, puede alterar el patrono en uso de sus facultades de mando.”<sup>6</sup>*

### **Caso concreto**

En el caso de consulta, se trata de un contrato originalmente pactado con la presunción de un contrato de servicios profesionales, para brindar servicios de tramitación y soporte en dibujo arquitectónico en diversos proyectos de construcción del contratante, bajo condiciones civiles. No obstante, según lo que indica su correo hay otras condiciones que parecieran indicar que se da el elemento de subordinación y por ende una aparente relación laboral.

Queremos recordarle, que los criterios de esta asesoría se ajustan a la versión que el consultante presenta sin entrar a dudar sobre la veracidad de los datos que fundamentan su inquietud.

El contrato que usted adjunta, indica en resumen que se le contrata para que haga los servicios de tramitación y soporte en dibujo arquitectónico en cinco proyectos ubicados en la Zona Norte. Establece una serie de obligaciones para la persona contratada, que no necesariamente significa que haya subordinación como realizar giras a los proyectos, para ver los avances, realizar reuniones para verificar los avances, no indica lugar para realizar las tareas, no establece poder disciplinario y el pago en tramos quincenales no implica necesariamente que se trate de salario. Tiene una fecha de inicio y una final, que aunque sea de un año o incluso lo supere, bajo ninguna circunstancia genera algún derecho laboral (como vacaciones o aguinaldo), pues no hay relación laboral, según la letra del contrato.

No podemos analizar un contrato civil desde el punto de vista laboral, pues las regulaciones son diferentes, pero se analiza a la luz del contrato realidad para determinar la verdadera relación que hay. En derecho laboral el salario siempre

---

<sup>6</sup> Cabanellas (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., pag 495

se debe pagar independientemente del rendimiento o trabajo de la persona trabajadora, pero cuando hay contratos de carácter civil, el pago de la prestación depende del avance del objeto del contrato, por lo cual, bajo la condición de contrato por servicios profesionales no hay violación al derecho laboral de lo establecido en el capítulo III sobre el precio del contrato, en relación con el no pago de un monto si no hay avances.

No obstante sí encontramos un aspecto interesante en el mismo capítulo III que indica en el segundo párrafo que si la persona contratada no trabaja un día no se le paga el monto o se le dará un monto inferior. Esta situación es típica del elemento de subordinación de una relación laboral, pues en un contrato de servicios profesionales, lo que importa es la entrega de resultados, pero la persona contratada al ser independiente, decide los días que efectúa su trabajo y la forma en que desarrollará el proyecto para el que se le contrató, incluso puede tener empleados que le ayuden a desarrollar su contrato. Por ello, el contrato puede clasificarse de laboral si hay una exigencia al contratado de cumplir un horario, de laborar en determinado lugar (que no lo dice expresamente pero sí se desprende implícitamente). Además si la empresa para la que labora se dedica a realizar obras que requieren siempre los servicios de un Profesional como usted, esto sería el mayor argumento para fundamentar la existencia de relación laboral.

En un contrato de servicios profesionales, no puede el contratista exigir elementos de una relación laboral, pues de inmediato la situación, la realidad del contrato lo convierte en uno de carácter laboral, con deberes propios de una relación laboral como pago de seguridad social, derecho a vacaciones, aguinaldos, pagos de feriados, etc.

De ahí que a la luz de este único punto, y si le han establecido un horario de trabajo y lugar para desarrollar el mismo, se puede desprender el elemento de subordinación, esencial de una relación laboral.

Por lo cual, según lo indicado, a la luz del principio de primacía de la realidad parece que sí hay una relación laboral, sin embargo la decisión definitiva le corresponde a los tribunales de Justicia, donde puede acudir a presentar la solicitud de reconocimiento de derechos laborales con base en la contratación errónea que se hizo en la práctica.

Cordialmente

Priscilla Gutiérrez Campos

Licda. Ivania Barrantes Venegas

ASESORA

SUBDIRECTORA

PGC/lsr  
Ampo 3 B.