

DAJ-AE-616-2006  
20 de setiembre de 2006

**Señor**  
**Andrés Muñoz**  
**Costumer Service**  
**Aeroexpress Costa Rica**  
**Tel. 441-3311**  
**PRESENTE**

Estimado señor:

Nos permitimos dar respuesta a su correo electrónico, recibido en esta Dirección el 14 de marzo del año en curso, mediante el cual solicita le indiquemos cuales son las garantías y legislación que protege a los trabajadores a domicilio y cómo se procede en caso de accidentes y pólizas de seguros.

En primer lugar, debe recordarse que en el artículo 18 de nuestro Código de Trabajo se 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. Además, se establece la presunción de la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

Del análisis del artículo citado anteriormente, se puede concluir que la existencia del contrato de trabajo se presume<sup>1</sup> siempre y cuando concurren simultáneamente los siguientes 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 eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, sea aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre.

---

<sup>1</sup> La jurisprudencia de nuestro país considera la existencia de la relación laboral y por ende del contrato de trabajo, en los casos en los que concurren claramente los elementos de la prestación laboral, la remuneración y la subordinación, aún cuando se manifiesten de manera disminuida o potencial. Sentencia N° 92 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las 15:00 horas del 06 de julio de 1983.

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.

Cuando nos enfrentamos ante situaciones de incertidumbre, o los llamados “casos frontera”, debemos recurrir a lo que se denomina en materia laboral el “principio de primacía de la realidad”, según el cual la existencia o no de una relación laboral, 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.<sup>2</sup>

En relación al tema consultado, le indicamos que los contratos a domicilio participan de esos elementos básicos, pero los presenta y en especial en cuanto a la subordinación, con ciertas particularidades<sup>3</sup>, que a no ser por las especiales regulaciones del Código de Trabajo, fácilmente sería confundida como un caso de contratación de obras o servicios civiles o mercantiles, subsumida bajo las normas del Código Civil o comercial:

*“III.- Al efecto resulta necesario analizar los artículos 109 a 113 del Capítulo Noveno De Los Trabajadores A Domicilio, del Título II del Código de Trabajo. De dichas normas se desprende que: Por trabajadores a domicilio se ha de entender a aquellos que elaboran artículos -bienes finales o producto terminado-, a partir de materiales o insumos intermedios facilitados por el empleador. Siendo en este sentido la suya una actividad de resultado más que de medios. Productos que pueden elaborar bien en su propio hogar o también en cualquier otro sitio libremente elegido por ellos, pero nunca dentro del lugar o centro de trabajo del empleador. Como el mismo articulado insinúa, se trata por lo general de talleres o pequeñas factorías. A diferencia de los trabajadores que desarrollan su labor en el taller o fábrica del patrono y que por ello sus servicios o ejecución de obras se realizan bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de aquél;*

<sup>2</sup> Ver sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, N° 372 de las 7:35 horas del 16 de febrero de 1976.

<sup>3</sup> Ver sentencia de la Sala Segunda N°217-97 de las 9:05 horas del 26 de setiembre de 1997.

*debiendo permanecer bajo sus órdenes y a su disposición, sin poder salir, por lo general, del lugar donde prestan sus servicios durante las horas de descanso y comidas y están sujetos a jornadas regulares y horarios fijos; en el caso de los trabajadores a domicilio, éstos realizan sus servicios o ejecución de obras sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. Vale decir, sin aquellas sujeciones, sin que por ello dejen de ser considerados, por virtud de sus especiales regulaciones, verdaderos contratos de trabajo. Su objeto se constituye por las órdenes que para la ejecución de cierta obra u obras –que pueden ser de diversa naturaleza-, coloca, encarga o encomienda el patrono al trabajador a domicilio de manera continuada o sucesiva o periódica o repetitiva, a efecto de lo cual, simultáneamente con la orden de trabajo, el empleado recibe del empleador los materiales (insumos o bienes intermedios) y regularmente las instrucciones sobre su empleo y calidad del producto, y éste recibe luego la obra u obras una vez ejecutadas totalmente por aquél. A cambio de lo cual, el patrono paga los salarios o remuneraciones correspondientes. Obras que, como se dijo, ordinariamente constituyen un producto terminado, o lo que es lo mismo bienes finales o de consumo. El Código de Trabajo establece la obligación de llevar registros de la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las remuneraciones, entre otros aspectos. Así como, comprobantes por duplicado para el control de entrega y recibo tanto de los materiales como de las obras ejecutadas. Por lo que se puede afirmar que tanto uno como otros objetos son por su naturaleza susceptibles de contarse, especificarse o individualizarse. Se trata por ello de un proceso productivo, particularmente del empleo de materiales (cosa principal) propiedad del patrono, a partir de los cuales se forma una cosa o cosas de nueva especie, que siguen siendo de su dominio; quién solo queda obligado a satisfacer el valor del trabajo empleado (cosa accesoria); que ordinariamente no excede al de los materiales empleados; siendo en este sentido un trabajo que se ejecuta por cuenta y riesgo del patrono. Consiste, como se dijo, de artículos de naturaleza fungible, susceptibles de ser contados, medidos o pesados; considerados por su valor económico o comercial más que en su individualidad. Por ello, aparte la calidad y debido empleo de los materiales -responsabilidades exigidas a los trabajadores a domicilio-, no se requiera necesariamente,*

*de una prestación personalizada, es decir considerada *intuitu personae*. Por lo que tampoco resulta indispensable que el trabajador o trabajadores a domicilio deban imprimir su sello personal en los artículos por él o ellos elaborados. Lo que tampoco quiere decir que no lo puedan hacer. Por lo consiguiente, no excluyen la posible existencia simultánea de otro u otros contratos a domicilio con otras personas o empresas; o la posible subcontratación accesoria de personal dependiente para la realización de ciertas operaciones dentro del total proceso productivo. Las retribuciones son canceladas contra entrega del trabajo o por semana y en protección de su pago se prevé un mínimo legal. Por ello, ya sea que se ejecuten por pieza, a destajo o por tarea, no pueden las remuneraciones ser inferiores a las pagadas por iguales obras en la localidad o inferiores a los salarios que corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono; laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en los correspondientes decretos oficiales. La subordinación se expresa, especialmente, por la obligación de estos trabajadores en acatar las directrices en cuanto al modo de empleo de los materiales y la calidad del producto terminado. Solo así se entiende el excepcional derecho de retención temporal que de un diez por ciento de sus salarios tiene el patrono por trabajos defectuosos o el evidente deterioro de los materiales, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes. Por lo dicho anteriormente, no es que del todo no haya subordinación y dependencia, sino que no son iguales a las que se dan cuando el trabajo se desarrolla en el propio centro de trabajo del empleador, en atención precisamente a esa separación o distancia y a la naturaleza misma del servicio. No obstante sus peculiaridades y características, cualquiera de las partes podría dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, cuando la otra incurra en cualquier falta grave a las obligaciones que el mismo contrato impone.” (Ver Sentencia de la Sala Segunda N° 168-2003 de las 10:20 horas del 09 de abril de 2003)*

De conformidad con lo expuesto, son características propias de los trabajadores a domicilio:

- a) elaboran artículos -bienes finales o producto terminado-, a partir de materiales o insumos intermedios facilitados por el empleador, siendo en este sentido un trabajo que se ejecuta por cuenta y riesgo del patrono,
- b) el trabajo se realiza a cambio de un salario, que es pagado por el patrono contra entrega del trabajo o por semana y que no puede ser inferior al que se le pagaría a un trabajador regular por ejecutar ese mismo trabajo, de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en los correspondientes decretos oficiales,
- c) los productos se pueden elaborar en el hogar del trabajador o también en cualquier otro sitio libremente elegido por él, pero nunca dentro del lugar o centro de trabajo del empleador,
- d) realizan sus servicios o ejecución de obras sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste,
- e) los artículos o bienes finales son susceptibles de contarse, especificarse o individualizarse,
- f) la subordinación se expresa, especialmente, por la obligación de estos trabajadores en acatar las directrices en cuanto al modo de empleo de los materiales y la calidad del producto terminado.

Aplicando lo expuesto al caso de consulta, tenemos que los trabajadores a domicilio han sido tratados como verdaderos trabajadores por la legislación y por los Tribunales de Justicia, lo que necesariamente nos lleva a concluir que, siempre y cuando se presenten las características antes descritas, existirá una obligación legal de reconocerles todos los derechos laborales, incluyendo el aseguramiento contra riesgos de trabajo por medio del Instituto Nacional de Seguros y por enfermedad, invalidez, vejez y muerte ante la Caja Costarricense del Seguro Social.

Atentamente,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
JEFE

ABV/ihb  
Ampo 6 a)