
DAJ-AE-065-2008
31 de marzo de 2008

Señora
Rosibel Granados Calvo
Contadora
PRESENTE

Estimada señora:

Nos referimos a su oficio, recibido en nuestras oficinas el 21 de enero del año en curso, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico en relación con los derechos laborales que le pudieren corresponder, como consecuencia de los servicios contables que brinda a 12 Comités Auxiliares de Cruz Roja.

Sobre el particular consideramos conveniente partir del análisis hecho en nuestro Pronunciamiento número DAJ-AE-271-03, que se toma como referencia, para hacer la consulta.

CONTRATO DE TRABAJO

Recordemos entonces que de conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, cuales son:

- a) Actividad Personal del Trabajador, sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de sustitutos.
- b) Vínculo de Dependencia (Subordinación) del Trabajador con respecto al Patrono, que brinda a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y velar por su estricto cumplimiento; esta dependencia puede darse aún en forma potencial, pues lo que interesa es que exista la posibilidad reconocida de ejercerla.
- c) Obligación de Pagar un Salario (Remuneración), como contraprestación al servicio prestado por el trabajador.

Tal y como se ha dicho en forma reiterada, el elemento más representativo de la relación laboral es la subordinación de una parte con respecto a la otra, otorgándole la facultad al patrono de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se contrata.

CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES

En el caso de consulta debo decirle que si la relación contractual carece de los elementos esenciales supracitados, especialmente el de subordinación, el contrato sería calificado de Servicios Profesionales, el cual como usted sabe no es de naturaleza laboral, por cuanto si bien se contrata un determinado servicio, condicionándolo a un estipendio económico como contraprestación, lo cierto es que no existe en este tipo de contratos la subordinación, pues el contratado **no recibe directrices continuas y permanentes del contratante**, sino que éste realiza las labores para las que fue contratado de acuerdo con su grado de profesionalidad y bajo su entera responsabilidad.

Detengámonos entonces un poco en el concepto propiamente de “Subordinación”, para analizar lo que la doctrina, citada en la jurisprudencia que se consigna en el oficio DAJ-AE-271-03, ha dicho sobre el tema.

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...”*¹

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.

¹ 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.

Según otro autor citado por Cabanellas, *“la subordinación tiene tres matices: personal técnico y económico. Cuando el trabajador observa 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.”*²

Nos dice en ese sentido el autor Cabanellas, que *“como oposición al trabajo subordinado aparece el autónomo; esto es, aquellas prestaciones que se ejecutan sin relación alguna de dependencia. En las posiciones extremas, la solución es fácil, pero existen zonas fronterizas donde se torna difícil la determinación exacta de la naturaleza del vínculo que liga a las partes; y más todavía en el presente, en que ciertos trabajos autónomos son sometidos al mismo régimen jurídico del subordinado.”*³

Es por esta razón que resulta conveniente aclarar, que tal y como esta Asesoría ha dicho en forma reiterada, la determinación de la naturaleza laboral de un contrato depende siempre de las características propias de cada caso concreto, máxime cuando se trata de situaciones denominadas “casos frontera”, en las cuales los elementos aquí estudiados del contrato de trabajo se presentan más tímidamente.

Lo que queremos decir con esto es que, no por ser una relación establecida con un contador, se tiene por presupuesta la relación laboral, porque para ello debe examinarse detenidamente el elemento principal cual es el de la subordinación, lo cual se puede hacer más fácilmente con la ayuda de la teoría de los tres matices que componen la subordinación (personal, técnica y económica) de la forma siguiente:

Personal:

De los elementos aportados por usted sobre este matiz, no se logra desprender con claridad que deba cumplir con una jornada u horario en específico, y en general que deba cumplir con las mismas obligaciones que cumplen los demás trabajadores y que en caso contrario podría ser merecedora de sanciones disciplinarias. El solo hecho de

² Cabanellas (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., pag 495

³ Idem, pág 487.

indicar que según lo exigido por los comités, usted debe visitar cada centro, para revisar la documentación, no pareciera ser un argumento de peso, porque más bien resulta presumible, que para poder hacer su trabajo profesional, requiera de toda la documentación, la cual por seguridad de esas instituciones, es razonable que no pueda ser sacada de las oficinas, por un posible auditoraje.

Técnica:

En este aspecto, como lo expresa la definición supra, es más difícil de distinguir la subordinación, porque cada profesional, aún el que está debidamente conformado dentro de una relación laboral, tiene cierto grado de independencia, porque hace su trabajo, de acuerdo a sus conocimientos. La diferencia se daría en que a pesar de esa liberalidad, el trabajador está obligado a cumplir con ciertos lineamientos que de alguna manera limitan su quehacer. En cambio los contadores que en principio son contratados por servicios profesionales, están en completa libertad de hacer su trabajo de la forma en que su profesionalidad lo marca, sin intromisiones de lineamiento alguno por parte de la empresa contratante.

Usted en este sentido, solo indica que los informes los ha hecho en los formatos de la Cruz Roja, lo cual no limita de modo alguno su ejercicio liberal de la profesión. Así también usted manifiesta que en algunas ocasiones, ha llegado a utilizar el equipo de cómputo de las oficinas, pero pareciera que se da en atención a una situación emergente, poco trascendental para considerarla una instrucción obligatoria por parte de los comités.

Económica:

En cuanto a este último aspecto, usted indica que recibe un pago mensual, que se hace contra factura, debidamente autorizada por Tributación Directa, pago que pareciera recibe de cada uno de los comités, por la contabilidad realizada en el mes, pero no porque se de cómo contraprestación de un servicio que se entrega en una determinada jornada o con determinados lineamientos.

De conformidad con todo lo expuesto, esta Dirección es del criterio, que en el caso de los contadores como el suyo, que ejercen las funciones en una oficina fuera de las instalaciones de la empresa, realizan otras contabilidades a otras personas jurídicas, se le paga por los estados contables mensuales que presenta, cualquier error en su trabajo deberá ser asumido económicamente por el contador mismo, no se le proporcionan en forma constante los materiales ni máquinas para el trabajo, ejerce su propio control de las horas de trabajo, etc., no son trabajadores en los términos que define nuestro Código de Trabajo, por lo que no existe relación laboral entre ellos y la persona a quien le prestan los servicios contables, razón por la cual al terminar la relación por servicios profesionales se debe liquidar en la forma que el

mismo contrato disponga, no cabiendo entonces el pago de los extremos de preaviso, cesantía, vacaciones ni aguinaldo que son propios de una relación laboral.

Este criterio se emite sin perjuicio de que puedan existir otros elementos que valorados en la vía judicial, puedan concluir que se trata de una relación laboral.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

ALC/ihb
Ampo 3 B

c.c. Licda. Shirley Barrantes González
Inspección de Trabajo de Nicoya