



CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN COSTA RICA

EMPLEADO O CONTRATISTA INDEPENDIENTE? QUÉ HAY QUE CONSIDERAR? – DERECHO LABORAL COSTA RICA – Por: Rogelio Navas Rodríguez, Abogado Laboral

Costa Rica – Si está considerando contratar personas en Costa Rica, la información que a continuación le presentamos le puede ser de mucha utilidad a la hora de decidir si contrata un empleado o trabajador, o un contratista independiente. Como podrá notar, contratar un empleado implica más obligaciones y responsabilidades, entre las cuales están el pago de los derechos laborales, otorgar vacaciones, pago de aguinaldo, pago de auxilio de cesantía en caso de despido, otorgamiento o pago de preaviso, cargos por seguridad social y pago de póliza de riesgos del trabajo, entre otros. En contraste, utilizar un contratista independiente puede resultar más simple. No obstante, al leer las siguientes líneas entenderá también que si se contrata a una persona bajo la modalidad de contratista independiente cuando lo que existe en realidad es una relación de empleo, el empleador asume riesgos y contingencias considerables, entre las cuales están el pago retroactivo de cargas sociales, derecho laborales y retenciones en la fuente (impuesto al salario), el pago de intereses y multas, y hasta el cierre del negocio. Es entonces importante contar con los elementos básicos para decidir correctamente si debe contratar un trabajador o un contratista independiente.

QUÉ ES UN PATRONO?

El artículo 2 del Código de Trabajo establece que patrono es cualquier individuo o entidad que emplea los servicios de otros por virtud de un contrato de trabajo.

QUÉ ES UN EMPLEADO?

El término “*empleado*” es definido por el Código de Trabajo de Costa Rica como cualquier individuo que provee sus servicios a otra persona o entidad por virtud de un contrato de



trabajo. Nótese que mientras el patrono puede ser una persona física o una persona jurídica (sociedad), solamente una persona física puede ser considerada un empleado. Esto será importante tenerlo en cuenta cuando expliquemos el elemento “Servicio Personal” que es propio de toda relación de empleo.

QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO?

El artículo 18 del Código Laboral costarricense define un contrato de trabajo como 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.”* Además se indica que *“se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.”*

QUÉ ES UNA RELACIÓN DE TRABAJO?

Con base en las definiciones citadas anteriormente, podemos definir una relación de empleo como aquella en que: (i) un individuo provee sus servicios a una persona física o jurídica, (ii) a cambio de una compensación, y (iii) bajo las órdenes del empleador o beneficiario de los servicios.

Estos elementos han sido reiteradamente desarrollados en nuestra jurisprudencia, y a la fecha siguen siendo confirmados. El voto 2009-001146 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 21 de noviembre de 2009, indica que *“el carácter laboral de una relación jurídica específica, como de forma reiterada lo ha expuesto esta Sala, puede deducirse de la existencia de determinados elementos que le son propios. A tal efecto, y partiendo de los conceptos de empleador (a) y de trabajador (a) que establecen los ordinales 2 y 4 del Código de Trabajo, se debe estudiar el numeral 18, que define el contrato de trabajo. El texto de esta última norma señala que, independientemente de cómo se le denomine, se está en presencia de un contrato laboral, cuando una persona física, se obliga a prestar a otra u*



otras, físicas o jurídicas, sus servicios o a ejecutarle (s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada; y a cambio de los cuales recibe una remuneración, de cualquier clase o forma, la que de conformidad con el artículo 164 del Código de Trabajo, puede ser pagada por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador (a). El numeral 18 ibídem, antes citado, además instituye la presunción de existencia de una relación laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. Presunción iuris tantum que, como se sabe, admite prueba en contrario en cuanto a la existencia de dicha relación. Conforme a lo expuesto, tres son los elementos que, desde la perspectiva jurídica, definen el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: 1) La prestación personal de un servicio por parte del trabajador (a); 2) Remuneración, como contraprestación por los servicios recibidos por parte del empleador (a); y 3) La presencia de subordinación del primero (a) respecto al segundo (a). Los dos primeros elementos, prestación de servicios o la ejecución de obras y la remuneración, también están presentes en otros tipos de relaciones jurídicas, configurando lo que doctrinaria y jurisprudencialmente se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. Esto ha llevado a que ambas tengan, generalmente, como determinante, característico y diferenciador, de la existencia de una relación de naturaleza laboral, al elemento subordinación.”

A continuación explicamos cada uno de los elementos mencionados de una relación laboral:

ELEMENTOS DE UNA RELACIÓN DE EMPLEO:

1. SERVICIO PERSONAL:

Para que una relación contractual sea considerada una relación laboral, los servicios deben ser brindados personalmente por el individuo contratado. Ello implica que el empleado no puede ser remplazado por otra persona para realizar las mismas labores, pues estaríamos ante una relación laboral totalmente distinta. En una relación de empleo, el patrono

Tel.: (506) 8381-2112 / (506) 4000-2333 . Fax: (506) 4002-2533 . Web:

<http://www.navaslegal.com>



contrata los servicios de una persona específica por cuanto hay un interés en las habilidades, conocimiento o perfil de esa persona en particular; por ello, es la persona que fue escogida la que debe prestar los servicios para los que fue contratada.

Nuestros Tribunales han indicado que cualquier relación contractual en la que el reemplazo es posible, o en la que la persona contratada puede nombrar a otro para brindar los servicios, no es una relación laboral.

2. COMPENSACIÓN:

Para que una relación contractual sea considerada una relación de trabajo, la persona que presta sus servicios debe obtener una compensación a cambio. Si los servicios son brindados de forma gratuita, no hay relación laboral.

3. SUBORDINACIÓN:

La subordinación es el elemento principal que debe estar presente en toda relación de trabajo. Hay subordinación cuando el individuo contratado está bajo la autoridad del patrono y tiene el deber de seguir sus órdenes e instrucciones. La obligación de tener que trabajar en determinado lugar y bajo ciertos horarios; la existencia de un régimen disciplinario (o cuando acciones disciplinarias han sido aplicadas por cualquier motivo); el deber de seguir instrucciones sobre los medios y forma en que el trabajo debe realizarse; la provisión de las herramientas, equipo e insumos de trabajo por parte del empleador; y el pago por parte del patrono de los beneficios y cargas que son típicos de una relación laboral, son ejemplos de circunstancias que indican que existe subordinación y, en consecuencia, una relación laboral.



Ha sido reiteradamente afirmado por nuestra Corte Suprema de Justicia, que aún cuando los elementos de servicio personal y compensación sean difíciles de probar, si hay subordinación no hay duda de que se está ante una relación de trabajo.

También hay ciertos principios legales que son útiles para tener mayor claridad acerca de si existe o no una relación de trabajo. Dichos principios son los siguientes:

1. PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL:

Como lo indicamos unos párrafos más arriba, la existencia de una relación de trabajo se presume, salvo que exista prueba en contrario (artículo 18 del Código de Trabajo). En consecuencia, si un contratista independiente es contratado como tal, pero no hay forma de probar la naturaleza de la contratación, se presume que la relación es laboral. Ello puede provocar que el contratista independiente sea considerado para todos los efectos un empleado del beneficiario de los servicios y, por ello, responsable del pago retroactivo de todos los derechos y obligaciones laborales que no fueron pagados u otorgados.

2. PRINCIPIO “INDUBIO PRO OPERARIO”:

Aunado a la presunción legal sobre la existencia de una relación laboral, es aplicable un principio conocido como “*indubio pro operario*”, que establece que en caso de duda, cualquier conflicto o situación debe ser decidida a favor del empleado. Cuando pondera entre las leyes contractuales del derecho común y el derecho laboral para determinar qué es más favorable, las segundas proveen mayores y mejores garantías, beneficios y protecciones que las primeras; en consecuencia, cualquier situación en la que exista duda sobre la naturaleza de la relación contractual, nuestras autoridades están obligadas a resolver a favor de la existencia de una relación laboral. Este principio se encuentra



contemplado en el artículo 16 del Código de Trabajo, que indica que en caso de conflicto entre las estipulaciones de la ley laboral y las de las leyes de otra naturaleza, la ley laboral siempre prevalecerá sobre otras leyes.

3. PRINCIPIO DE “CONTRATO REALIDAD”:

Otro principio jurídico aplicable a todas las relaciones de trabajo, es el conocido como “*contrato realidad*”. De acuerdo con este principio, lo que suceda en la realidad o en la práctica prevalecerá sobre lo que haya sido acordado por escrito. Esto es importante pues, en caso de que un contrato por servicios profesionales sea suscrito, cuando en realidad las partes actúan como en una relación laboral, se considerará que la relación es de trabajo y no de contratista independiente.

QUÉ HACER PARA EVITAR RIESGOS Y CONTINGENCIAS?

Para evitar asumir riesgos y contingencias no deseadas, como lo serían el pago de multas e intereses a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), el pago retroactivo de beneficios laborales, e incluso el cierre del negocio, antes de contratar los servicios de una persona se debe analizar cuidadosamente acerca de la modalidad de contratación que mejor se adapta a las necesidades del beneficiario de dicho servicio. Si lo que existe es interés en el resultado final, sin importar los medios, formas o aptitudes de los individuos utilizados en la ejecución del trabajo, la mejor decisión podría ser un contratista independiente, sobre todo cuando se trata de trabajos específicos, ocasionales o que se completarán en un corto plazo. Por el contrario, cuando exista interés en las aptitudes y cualidades de determinados individuos, en mantener control sobre las formas, medios, lugar y tiempos para ejecutar las labores, y en que la relación sea de más largo plazo, lo adecuado podría ser entonces contratar trabajadores bajo una relación laboral.



Si requiriera más información o asistencia sobre estos y otros temas, dude en contactarnos en <http://www.navaslegal.com/contactenos/>, y con gusto le ayudaremos.

Por: Lic. Rogelio Navas Rodríguez