

ACCIDENTE LABORAL DE TRABAJADOR CONTRATADO POR OBRA DETERMINADA QUIEN NO ESTABA PROTEGIDO POR UNA PÓLIZA DE RIESGOS

VOTO Nº 560-2012
DE LAS 9:45 HRS
DEL 27 DE JUNIO DE 2012

[...]

“III.- **SOBRE LA RELACIÓN LABORAL:** En razón de que el foco de la litis se centra en la determinación de la existencia o no de relación entre las partes, conviene señalar que nuestra legislación laboral mediante la presunción prevista en el artículo 18 del Código de Trabajo, que se inspira en el principio de primacía de la realidad, tiene como finalidad lograr la tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores (as) cuando el empleador (a) utilice subterfugios como la simulación de contratos distintos al laboral o la denominación diferente para luego negar la existencia de una relación laboral y substraerse de las obligaciones legales que emanan de ese tipo de vínculo. La jurisprudencia en forma reiterada ha procedido a la aplicación de la citada presunción y de la teoría del contrato realidad (principio de primacía de la realidad), potenciando la fuerza de los hechos sobre las formas o denominaciones que el empleador haya dado al contrato, para determinar si se está o no ante un contrato laboral. De esa forma se ha adelantado a las recomendaciones contenidas en la Recomendación 198 de 2006 emitida por la OIT. En este documento, referido a la necesidad de establecer una política nacional de protección de la relación de trabajo, se dispuso la necesidad de instituir presunciones legales a favor de la parte más débil de la relación laboral y algunos parámetros indiciarios para descubrir la naturaleza del vínculo que se discute en un proceso. Al respecto indicó: “... 9. *A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por un relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes. (...).* 11. *A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional*

*a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de: a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes. 12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia. 13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. **Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:** 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...***” (El destacado no es del original). En cuanto a los elementos que permiten definir con certeza si estamos o no ante una relación laboral, esta Sala se ha guiado por lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 18 del Código de Trabajo, que disponen: “Artículo 2.-Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato

de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”. “Artículo 4.-Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”. “Artículo 18.- 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”. (El destacado se agrega). Por otra parte, esta Sala, siguiendo la doctrina ius laboralista, especialmente la expuesta por el jurista Guillermo Cabanellas sobre el contrato de trabajo (“Contrato de Trabajo”, volumen I, Buenos Aires, Argentina, Editorial Omeba, 1963, páginas 239 y 243), reiteradamente ha señalado que son tres los elementos que caracterizan y permiten determinar la existencia de una típica relación laboral, a saber: la **prestación personal del servicio**, la **remuneración** y la **subordinación jurídica**. Los dos primeros se encuentran presentes en otros tipos de contrataciones siendo el primero -prestación personal- menos frecuente; sin embargo, la línea doctrinaria y jurisprudencial analiza el tercer elemento -subordinación- como criterio de distinción indubitable de estar frente a una típica relación laboral, entendido éste como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas, porque implica un estado de limitación de la autonomía del trabajador, pues se trata de una potestad patronal para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas. Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, como son el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (sobre el punto se pueden consultar las resoluciones números 268 de las 8:00 horas del 13 de diciembre de 1991; la 25 de las 9:00 horas del 24 de enero de 1992; la 392 de las 10:40 horas del 25 de noviembre de 1994; la 235 de las 10:40 horas del 18 de octubre de 1996; la 382 de las 9:50 horas del 29 de noviembre de 1996; la 30 de las 15:40 horas del 12 de febrero de 1997 y; la 390 de las 10:20 horas del 7 de agosto de 2002; 954, 239, 340, 538 y 561, todas del año 2007). Ahora bien, la determinación clara de la subordinación no es requisito

sine qua non para declarar la existencia de una relación laboral en un caso concreto, pues basta que se demuestre la prestación personal del servicio (por cuenta ajena) para que el trabajador (a) reclamante quede amparado por la presunción *iuris tantum* contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe, puesto que el artículo 414 del Código Procesal Civil, a tenor de lo dispuesto en el numeral 452 del Código de Trabajo, prevé que toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de demostrar el hecho reputado como cierto, en virtud de la misma, quedando obligado únicamente a demostrar los hechos que le sirven de base, en este caso, la prestación personal de los servicios, hecho acreditado en el proceso, como se indicará en el siguiente considerando. Además de los indicios de laboralidad ya comentados, la determinación de la naturaleza de la relación entre las partes debe considerar si quien presta los servicios puede ser considerado como una empresa independiente, ello con el fin de “...distinguir una especie de subcontratación real y auténtica, esto es, aquella en que coincide la plena independencia del trabajador que es subcontratado, respecto del beneficiario de su servicio, de aquellas otras formas de contratación en que esa independencia no existe, sea porque el contratista es solo un intermediario o porque dicho contratista, resulta ser un empresario aparente, carente de capital e independencia”. (Bolaños Céspedes, Fernando. *Estudios de derecho laboral moderno. Cuaderno No. 1*. San José, Costa Rica. Editorial Jurídica Continental, 1° ed., 2011, p. 28). Incluso valorando si efectivamente es patrono independiente de sus eventuales subalternos o intermediarios, según el uso o no de su propio capital (artículo 3 del Código de Trabajo). Igualmente, y a ese fin, se puede valorar la existencia o no de una estructura u organización al menos mínima para atender las demandas de su empleador (a) y que a la vez, como lo propone la doctrina, le aportara un valor agregado a la propia producción del (la) contratante, distinto al simple aporte de mano de obra (Op. cit, p. 33).

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Como se indicó antes, el meollo de la litis reside en determinar la naturaleza jurídica de la relación que ligó a las partes. En la demanda, el actor expresó que le contrató la “*pintada*” de la casa al codemandado M.M.C.A. por la suma de doscientos mil colones. El tribunal al analizar este aspecto llegó a la conclusión de que no existió

relación laboral pues de la prueba testimonial y confesional extrajo que el actor trabajaba por cuenta propia, se le pagaba por obra, era su mismo jefe, fijó el monto a cobrar que se le pagaría al final de la obra y puso su horario (folio 141 vuelto). No cabe duda alguna de que en el presente caso estamos ante una prestación de servicio de carácter personal por parte del trabajador. Es decir, sus labores como pintor de la casa para las que fue contratado, debían ser efectuadas personalmente, pues, es lógico y razonable pensar, que sus habilidades y conocimientos para estas labores fueron valoradas por el dueño del inmueble para contratar sus servicios. Incluso, aunque el demandado dice que el actor pudo realizar el trabajo subcontratando a otras personas, también admitió que el actor le “*ofreció sus servicios como pintor de casas*” (folios 9 y 10). Igualmente, tampoco hay discusión alguna en que a cambio de los servicios de pintura de la casa, el señor M.M.C.A. le pagaría una remuneración de doscientos mil colones por obra terminada. No ha habido cuestionamiento alguno en que el único beneficiado por los servicios prestados por el actor sería el referido codemandado; de manera que con solo ello surgiría la presunción de laboralidad de la relación según lo expuesto en el considerando anterior y con fundamento en el artículo 18 del Código de Trabajo, correspondiendo a los demandados destruir, mediante la prueba correspondiente, esa presunción. En nuestro derecho positivo si bien se privilegia el contrato de trabajo por tiempo indefinido (artículo 26 del Código de Trabajo), también se admite la existencia de contratos de trabajo a plazo fijo o por obra determinada (relación de los artículos 26 y 31 de ese mismo cuerpo legal). En el contrato por obra determinada, las partes supeditan su terminación al cumplimiento del objeto del contrato, es decir, a la realización de la actividad material pactada entre ellas; el objeto de la contratación no constituye una actividad permanente del empleador y lo determina la naturaleza de la obra a realizar; y, el tiempo de duración es determinable, pues corresponde al necesario para la terminación de la obra. En el sublítem, precisamente, estas son las características de la obra contratada, ya que el contrato de pintura de la casa se extinguiría cuando esa actividad estuviera cumplida. Si bien se ha alegado que no existía el elemento subordinación jurídica en la relación entre las partes, es lo cierto, tal y como se expuso en el considerando anterior, que el dueño de la obra –contratante del actor- conservaba el derecho de darle instrucciones o directrices a este en relación con la ejecución del servicio. Asimismo,

dicha subordinación también se manifiesta en relación con la dependencia económica por parte del actor de lo que recibía como remuneración por sus labores de pintura. La testigo M.R.S. manifiesta que el gestionante realizaba otro trabajo hasta que terminara el que estaba en ejecución (folio 58). Es decir, no era que tenía una empresa dedicada a la pintura de edificaciones mediante la subcontratación de personal, que contara con una organización mínima para tal fin y que tuviera medios económicos suficientes para el sostenimiento de la actividad. Por el contrario, el trabajo del gestionante se reducía a la contratación por obra determinada de la pintura de edificios o construcciones, dependiendo para su subsistencia y la de su familia de los ingresos que el contrato específico en ejecución le reportaría. Estamos en presencia de un contrato de trabajo por obra determinada, y no de uno por servicios profesionales como lo alegara –sin mayor prueba- el codemandado M.M.C.A. Si bien el actor admite en la confesional que su trabajo era por cuenta propia, que no tenía jefe, que se fijaba su propio horario y que no recibía indicaciones sobre sus labores; es lo cierto que esto se debió, en primer lugar, al tipo de pregunta efectuada, pues no es común que un trabajador como el actor maneje conceptos propios del derecho laboral como son los de laborar por cuenta ajena o por cuenta propia; y, en segundo lugar, a la forma en que se desarrollaba el contrato de trabajo, pues es entendible que en un contrato de ese tipo, el empleador dio las indicaciones generales de cómo quería que fuera pintado el edificio, y, el mismo coaccionado M.M.C.A. admite, al contestar el hecho primero de la demanda, que la labor convenida se terminaría en un plazo de *tres días* (folio 9), que aunque parece poco por el tipo de trabajo a efectuar, si deja claro que se habló de un tiempo estimado, con lo que se marcó el tiempo efectivo de trabajo que debía desarrollar el actor. Además, es igualmente lógico y razonable que en cualquier momento el empleador podía apersonarse a la obra y hacer indicaciones sobre el trabajo en curso o efectuado; es decir, conservaba ese poder de mando. Desde luego que siempre habrá en este tipo de actividades e incluso en relaciones laborales por tiempo indefinido, aspectos propios de la técnica, conocida en razón de la experiencia o la preparación por el trabajador (a) y aplicada en la obra, en los que el empleador generalmente no se inmiscuye. De conformidad con lo expuesto se concluye que, en el *sublítem*, se dieron los elementos propios de una relación laboral: salario, subordinación y prestación personal del servicio, por

lo que la verdadera naturaleza de esta era laboral, y no de otra índole como ha pretendido el codemandado M.M.C.A., amparado para ello en la existencia de un contrato de servicios que, debidamente analizado, solamente servía para burlar los derechos laborales del actor, debiendo revocarse lo resuelto sobre este aspecto por el *ad quem*. En todo caso, de existir alguna duda al respecto, esta debe resolverse a favor del trabajador por aplicación del principio protector (artículo 17 del Código de Trabajo). Cabe agregar que el mismo Manual de requisitos y Presentación de Solicitudes para Permisos de Construcción de la Municipalidad de Escazú (folios 65 a 68), en el punto g) de los Requisitos para Licencia Municipal de Construcción, señala la póliza de riesgos del trabajo emitida por el Instituto Nacional de Seguros. Asimismo, aunque la certificación de dicho ente Municipal señala que no aparece licencia de construcción a nombre del señor M.M.C.A., en los documentos aportados por esta parte a folios 72 a 114, se aprecia a folio 72 el permiso de construcción otorgado por la Municipalidad competente (folio 72), la solicitud de emisión de la póliza respectiva (folio 74), la prevención de cumplir con la póliza a efecto de obtener el indicado permiso de construcción (folios 81 y 82), certificación de la existencia de la póliza de riesgos del trabajo a folio 88, con vencimiento el 1 de diciembre de 2007 (ídem), documentación que si bien aparece a nombre de una tercera persona, dicho aspecto no fue cuestionado por el actor cuando se le dio la audiencia correspondiente (folios 115 y 116 frente y vuelto). Por lo que al no demostrarse la existencia de una ampliación de la fecha de vigencia de esa póliza o la existencia de una nueva (pues los trabajos de construcción aún no se habían terminado según se desprende de la declaración del señor R.R.S. a folio 59), significaría que al momento del accidente no existía una póliza de riesgos que protegiera a los trabajadores, ello pese a que el codemandado M.M.C.A., tenía conocimiento de esta obligación.

V.- Definido lo anterior, debe recordarse que el seguro de protección contra los riesgos del trabajo configura un deber de previsión de todos los patronos para el resguardo de sus trabajadores, aún cuando se trate de trabajos ocasionales o temporales, bien sea de unos días o de unas horas. Ello es así, con independencia del tipo de contrato de trabajo de que se trate, por tiempo indefinido, a plazo o por obra, al buscarse la tutela contra todo accidente derivado o propiciado por la ejecución de un trabajo ajeno, a fin de asegurarle a los

(as) trabajadores (as), en el momento en que suceda un riesgo, las indemnizaciones necesarias para solventar el menoscabo generado en su capacidad laboral. Es en este sentido que se pronuncia el ordinal 201 del Código de Trabajo al declarar obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todo tipo de actividad laboral, con las responsabilidades correspondientes para el empleador (a) que no lo cumpla. Asimismo, el 202 siguiente establece la prohibición para los funcionarios, empleados, personeros o apoderados del Estado para suscribir contratos o autorizar permisos para la realización de obras o trabajos, si el interesado (a) no presenta previamente los documentos en que se constaten la existencia de esos seguros. Eso se confirma en el 203 que autoriza a los inspectores de las Municipalidades, Ministerio de Trabajo o Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguros para que, previa constatación de la inexistencia de seguros en un centro de trabajo o de realización de obras, ordenen su paralización y cierre. Esos numerales deben relacionarse con el 193 de ese mismo cuerpo legal respecto a la obligatoriedad patronal de asegurar a sus trabajadores (as). En el caso que nos ocupa, al haberle ocurrido al actor un accidente de trabajo durante el ejercicio de sus tareas al servicio del señor M.M.C.A., el que de conformidad con el dictamen médico legal N° DML-2009-2739, del 8 de enero de 2010, emitido por la Sección de Medicina del Trabajo del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial (folios 39 a 43), le provocó una incapacidad temporal de seis meses, una permanente del cien por ciento de la capacidad general orgánica y la necesidad de mayor tratamiento médico, farmacológico y/o quirúrgico, según su evolución y previa valoración médica, están obligados los codemandados a responder por las mismas. Si bien se tiene por demostrado que al gestionante se le pagarían doscientos mil colones por la obra terminada, la que según el codemandado M.M.C.A. se terminaría en tres días (folio 9), plazo que, por la índole del trabajo, no resulta lógico ni razonable, por lo que de conformidad con el artículo 235 inciso ch) del Código de Trabajo, lo correcto es calcular las indemnizaciones según el salario mínimo legal vigente para la fecha en que ocurrió el accidente, el 12 de mayo de 2008, para el tipo de servicios prestados por el actor. De manera, que de conformidad con lo establecido en el Decreto Ejecutivo n.° 34114-MTSS, del 30 de octubre de 2007, publicado en La Gaceta n° 232 del 3 de diciembre de 2007, que fijó los salarios mínimos legales para el primer semestre del 2008, y a lo establecido en los Perfiles

Ocupacionales, aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y publicado en La Gaceta n° 233 de 5 de diciembre del 2000, artículo 1, Capítulo II, el salario para un trabajador de la construcción en la actividad de pintura, corresponde al de un trabajador calificado dentro del rubro de los genéricos, por un monto de ¢203,772,00 mensuales. Consecuentemente, por los **seis meses de incapacidad temporal**, equivalentes a 180 días, de conformidad con lo que establecen los artículos 236 del Código de Trabajo y 19 a) de la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo, publicada al Alcance n° 31, a La Gaceta n° 207, del 29 de octubre de 2007, vigente para la fecha de acaecimiento del riesgo, le corresponderá un subsidio de: el 60% del salario diario durante los primeros cuarenta y cinco días. Siendo el salario diario de ¢6.792,40 (¢203.772,00/30), por estos cuarenta y cinco días le tocaría el 60% de ¢305.658,00 que son **¢183.394,80**; por los restantes 135 días de incapacidad temporal le corresponderá el 100% sobre el salario mínimo legal vigente (¢203.772,00) que es de **¢916.974,00**; para un total por incapacidad temporal de **¢1.100.368,80**. **Por la incapacidad permanente que corresponde al 100% de la general orgánica**, al haberse dado entre

otras lesiones “*ceguera total en ambos ojos*” (folio 43), por lo que requerirá la asistencia de otra persona para realizar actos esenciales de la vida como caminar (ver folio 40, en que respecto al examen físico médico forense indica que “*deambula con ayuda de otra persona*”), de conformidad con el ordinal 223 inciso d) del Código de Trabajo, se estaría ante una gran invalidez, que debe indemnizarse según lo dispone el 241 de ese mismo cuerpo legal y el inciso e) de la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo arriba citada, mediante una renta anual vitalicia pagadera en dozavos, igual al 100% del salario mínimo legal anual vigente, más el 67% del exceso de ese monto lo que en el caso que nos ocupa no aplica por trabajarse con el salario mínimo legal. Si el salario diario es de ¢6.792,40 (¢203.772,00/30), el anual será de ese monto multiplicado por 360 (numeral 235 inciso c) del Código de Trabajo) ¢2.445.264,00, que nos generará dozavos iguales al monto del salario mínimo mensual que sirvió de base para el cálculo, es decir, de **¢203.772,00**. Debiéndose brindar al trabajador tratamiento médico, farmacológico y/o quirúrgico, según su evolución y previa valoración médica, que requiera.” [...]