

DAJ-AE-004-2009  
07 enero de 2009

**Señor**  
**Hugo Hernández Campos**  
**Teléfono 2261-8727**  
**PRESENTE**

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota, recibida en esta Dirección el 19 de setiembre de 2008, en la cual solicita le indiquemos cuales son sus derechos laborales por los servicios prestados como apoderado generalísimo sin límite de suma de su tío, quien falleció.

#### **I.- CONTRATO DE TRABAJO**

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 los siguientes tres elementos:

1. Actividad Personal del Trabajador, sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de sustitutos.
2. 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.
3. Obligación de Pagar un Salario (Remuneración), como contraprestación al servicio prestado por el trabajador.

En el mismo sentido, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia indica:

***“III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante***

la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si una determinada relación tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo, que establece las particularidades que definen la relación laboral. Así, 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. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar como “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación, y, en ese sentido, Rivas señala: “La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación” (RIVAS (Daniel), “La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo”, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). 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” (CABANELLAS (Guillermo), “Contrato de Trabajo”, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Voto 2008-000163 de las 10:30 horas del 27 de febrero de 2008. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Resulta necesario recalcar que 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 les contrató.

De no darse los elementos necesarios para identificar la subordinación jurídica, no se podría configurar la laboralidad y por ende, sería imposible distinguir quien presta los servicios como trabajador en los términos establecidos en el artículo 18 del Código de Trabajo.

## **II.-CONTRATO DE MANDATO**

El Contrato de Mandato se encuentra regulado en los artículos 1251 y siguientes del Código Civil, en los cuales y en lo que interesa se dispone lo siguiente:

**“ARTÍCULO 1251.-** *El contrato de mandato puede celebrarse entre presentes y ausentes, por escritura pública o privada y aun de palabra; pero no se admitirá en juicio la prueba de testigos, sino en conformidad con las reglas generales, ni la escritura privada cuando las leyes exijan documento público. El instrumento en que se hace constar el mandato se llama poder. Los poderes generales o generalísimos deben otorgarse en escritura pública i inscribirse en la sección correspondiente del Registro de la Propiedad, y no producen efecto respecto de tercero sino desde la fecha de su inscripción.*

**ARTÍCULO 1252.-** *El contrato de mandato se reputa perfecto por la aceptación tácita o expresa del apoderado o mandatario. La aceptación tácita se presume por cualquier acto en ejecución del mandato; excepto los que se hicieren para evitar perjuicios al mandante mientras nombra otro apoderado.*

**ARTÍCULO 1253.-** *En virtud del mandato o poder generalísimo para todos los negocios de una persona, el mandatario puede vender, hipotecar y de cualquier otro modo enajenar o gravar toda clase de bienes; aceptar o repudiar herencias, gestionar judicialmente, celebrar toda clase de contratos y ejecutar todos los demás actos jurídicos que podría hacer el poderdante, excepto los que conforme a la ley deben ser ejecutados por el mismo dueño en persona y los actos para los cuales la ley exige expresamente poder especialísimo. “*

**“ARTÍCULO 1255.-** *Por el poder general para todos, alguno o algunos negocios, tiene el mandatario respecto del negocio o negocios*

a que su poder se refiere, amplia y general administración, comprendiendo ésta las facultades siguientes:

1.- Celebrar los convenios y ejecutar los actos necesarios para la conservación o explotación de los bienes.

2.- Intentar y sostener judicialmente las acciones posesorias y las que fueren necesarias para interrumpir la prescripción respecto de las cosas que comprende el mandato.

3.- Alquilar o arrendar bienes muebles hasta por un año; pero, si el poder se limita a cierto tiempo, el período del arrendamiento no debe exceder de ese plazo. Para arrendar bienes inmuebles, se requiere poder generalísimo o especial.

**(Así reformado por Ley No.7527 del 10 de julio de 1995).**

4.- Vender los frutos así como los demás bienes muebles que por su naturaleza están destinados a ser vendidos o se hallen expuestos a perderse o deteriorarse.

5.- Exigir judicial o extrajudicialmente el pago de los créditos y dar los correspondientes recibos.

6.- Ejecutar todos los actos jurídicos que según la naturaleza del negocio se encuentren virtualmente comprendidos en él como medios de ejecución o como consecuencias necesarias del mandato.

**ARTÍCULO 1258.-** El mandato no se presume gratuito; lo será si así se ha estipulado”

**“ARTÍCULO 1273.-** El mandante esta obligado:

1.- A proveer al mandatario de lo necesario para la ejecución del mandato.

2.- A reconocerle los gastos razonables causados en la ejecución del mandato.

3.- A pagarle la remuneración estipulada o usual.

4.- A pagarle las anticipaciones de dinero con los intereses corrientes.

5.- A indemnizar las pérdidas que se le hayan ocasionado sin culpa suya o por causa del mandato.

Salvo que haya habido culpa de parte del mandatario, no podrá excusarse el mandante de cumplir estas obligaciones, alegando que el negocio encomendado al mandatario no ha tenido buen éxito, o que los gastos o pérdidas habidos en el mandato pudieron ser enormes.

**ARTÍCULO 1274.-** El mandante que no cumple por su parte aquello a que esta obligado, autoriza al mandatario para desistir de su encargo.”

---

***“ARTÍCULO 1277.- Podrá el mandatario retener los objetos que se le hayan entregado por cuenta del mandante, en seguridad de las prestaciones a que éste fuere obligado por su parte.”***

El contrato de mandato se encuentra tutelado por el derecho civil y no es un contrato de tipo laboral, por cuanto si bien se contrata un determinado servicio, lo cierto es que puede no estar sujeto a una remuneración y no existe en este tipo de contratos la subordinación, pues el contratado puede no recibir directrices continuas y permanentes del contratante, sino que éste realiza las labores para las que fue contratado bajo su entera responsabilidad.

No obstante, es posible que en algunos casos exista una concurrencia de ambos contratos, donde a pesar de su existencia y ejecución paralelas o concomitantes en el tiempo, cada contrato conserva su propia naturaleza jurídica y su propia individualidad, sin que la suerte de uno de ellos afecte necesariamente la del otro y sin que la expiración o el incumplimiento de uno o de ambos contratos tengan las mismas consecuencias ante la ley, por ser distintos los regímenes normativos aplicables a cada una de aquellas especies de contratación.

### **III.- SOBRE EL CASO EN CONSULTA**

En su nota de consulta, indica que su fallecido tío lo nombró Apoderado Generalísimo sin Límite de suma mediante escritura pública y desea saber cuales son sus derechos laborales, por el trabajo desempeñado durante 34 meses y el cual incluía las siguientes actividades:

- Llevar pan para el desayuno
- Ordeñar las vacas y alimentarlas
- Alimentar a las gallinas y perros
- Limpiar las boñigas del patio
- Comprar el alimento y medicamentos de los animales
- Suministrarle los medicamentos al mandante, ponerle el audífono y en algunas ocasiones cambiarle la ropa y limpiarlo.
- Darle mantenimiento a tres propiedades
- Ir a la feria del agricultor y al supermercado
- Pagar el sueldo y derechos laborales de la servidora doméstica
- Llevar al mandante a citas médicas
- Ordenar y retirar los medicamentos del mandante
- Realizar el pago del teléfono, luz, agua, municipales y derechos de cementerio.
- Llevar al mandante a misa y de paseo
- Administrar las cuentas bancarias del mandante

- Retirar la pensión del mandante
- Organizar la pintura de la casa del mandante
- Contratar trabajadores para hacer las aceras, el caño frente a la casa del mandante, terminar una malla, poner alambre de navaja, colocar una casa para perros y en general realizar las reparaciones que se necesitaran.
- Pagarle a los trabajadores y comprar los materiales que se necesitaran
- Arrancar el carro
- Le daba dinero al mandante
- Le llevaba las cuentas en un libro de cuentas, un file con facturas y una bitácora.

### **III.- CONCLUSIÓN**

El contrato de mandato por el cual su tío lo nombró apoderado generalísimo sin límite de suma, es un contrato civil y por ende, no genera derechos laborales de ningún tipo. En consecuencia, la remuneración que se le adeude por ese contrato, constituye una deuda que usted deberá cobrarle a la sucesión del mandante.

Los derechos laborales que usted reclama, son derechos propios del trabajador que labora bajo un contrato de trabajo, lo cual no sucede en este caso, en el que usted no demuestra que se presenten los elementos propios de la relación laboral.

Por el contrario, las funciones descritas son en su mayoría, las propias del contrato de mandato al cual usted estaba sujeto y otras, actividades no onerosas que una persona de confianza realiza a favor de un familiar enfermo de la tercera edad y por las cuales resulta reprochable se pretenda un beneficio económico.

Atentamente,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
**ASESORA**

ABV/  
Ampo 3b