

DAJ-AE-104-10

Ingeniero
Carlos Martínez Vanegas

Estimado señor:

Se recibió solicitud de criterio el 3 de marzo del presente año, en relación con las condiciones en las que se contrata a una persona para que conduzca un taxi en un turno de doce horas, con la condición de entregarlo lavado, con el tanque de combustible lleno o igual a como lo recibió, un monto de trece mil colones más el monto por concepto de uso de radio comunicación. A partir de ahí, su consulta plantea si hay una relación laboral, si el dueño del taxi debe asegurar a esta persona ante la Caja Costarricense del Seguro Social y si debe cancelarle los derechos de vacaciones, aguinaldo, cesantía y preaviso. Finalmente consulta si en caso de choque de vehículo, si hay responsabilidad del chofer según los tribunales, qué procedería.

Para determinar si una relación existente entre un chofer de taxi y el dueño del taxi que maneja, es de carácter laboral la jurisprudencia judicial ha sido reiterada en el sentido de que se debe analizar cada caso en particular, para de esta forma encontrar los elementos que configuran una relación laboral.

El Código de Trabajo 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. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe, de conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo.

De conformidad con el artículo supra indicado, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de 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.

- 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, la 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.

Sin embargo, la relación laboral del taxista, por sus características propias, reviste unos matices particulares, esencialmente en cuanto a la subordinación, los cuales han sido ampliamente desarrolladas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, a saber:

“Esta Sala, en diversas oportunidades, ha analizado la naturaleza de la relación jurídica que se genera entre el dueño de un vehículo quien es, a la vez, concesionario de un servicio de transporte público en la modalidad de taxi, con la persona dedicada a conducir dicho automotor, sea en forma permanente u ocasional. Así, se han establecido varias características propias de este tipo de relación que han permitido otorgarle naturaleza laboral, entre las cuales se encuentran: a) laborar en turnos; b) cancelar una suma fija diaria; c) no rendir cuentas sobre las utilidades totales; d) las reparaciones corren a cuenta del dueño del vehículo; e) entrega del vehículo lavado por parte del conductor... en esta clase de relación, la subordinación es diluida, en tanto el servicio se presta fuera del alcance de la supervisión inmediata y directa del empleador. También se han considerado como manifestaciones de subordinación la obligación del conductor de utilizar el vehículo en un rango horario establecido por el dueño de este, así como la de entregarlo lavado y con combustible. (Sentencia número 316, de las 9:10 horas del 15 de diciembre de 1993. Este criterio fue reiterado en resolución 2000-01001 de las 9:10 de 21 de diciembre de 2000, de la misma instancia.)

La misma Sala ha expresado, además:

“En fin, más que el acuerdo formal, interesa la prestación efectiva del trabajo, en un régimen de subordinación jurídica, con independencia del acuerdo formal de voluntades que haya podido existir. Visto así el asunto, se observa entonces que estamos en presencia de un contrato de naturaleza laboral por medio del cual el actor se comprometía a conducirlo, al demandado, el taxi de su propiedad, a cambio de una determinada ganancia; de ahí el derecho del actor a recibir los extremos irrenunciables de vacaciones y aguinaldo, tal como fueron otorgados en sentencia.” (Tribunal Trabajo, Sección III. Sentencia número 321 de las 9:10 horas del 27 de julio del 2007.)

Con base en lo expresado y de conformidad con los detalles que indica en su consulta se puede concluir que la relación que se indica es de tipo laboral, razón por la cual son de aplicación las normas de derecho laboral, pudiéndose afirmar que tiene este chofer tiene derecho a todos los derechos laborales dispuestos por la ley, a saber: aguinaldo, seguro social, riesgos del trabajo, vacaciones y feriados.

- **Del aguinaldo:**

La Ley N° 2412 del 23 de octubre de 1959 (Ley de aguinaldo de la empresa privada) establece la obligación de todo patrono, sin distinción alguna, de pagar a sus trabajadores un beneficio anual (aguinaldo) que será equivalente a un mes de salario completo calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1 de diciembre del año que se trate; siempre que haya prestado servicios por un tiempo no menor de un mes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague una parte del beneficio proporcional al tiempo servido y salarios devengados durante el año que se trate.

- **Del Seguro Social:**

En el tema del seguro social para los trabajadores de Costa Rica, el artículo 73 de la Constitución Política, sobre el particular dispone:

“ARTÍCULO 73: *Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.*

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense del Seguro Social...”

De la norma transcrita, se desprende que todos los trabajadores deben ser asegurados para los regímenes del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa (aportes de los trabajadores o beneficiarios, de los empleadores o patronos y del Estado). Es decir, los aportes que se requieren para tener derecho a la cobertura de los beneficios del seguro social se generan por una obligación legal, en virtud de la cual todo patrono está forzado a realizar desde el inicio de la relación laboral, sin excepción, las deducciones en el sueldo o salario de las cuotas que corresponden al trabajador, además de la proporción del aporte que le corresponde como patrono.

En el caso de que un patrono no cumpla con la obligación de pagar las cotizaciones que tiene derecho el trabajador, lo que corresponde es que éste denuncie dicho ilícito ante las autoridades de la Caja Costarricense (Oficina de Inspección de la Sucursal del domicilio del patrono) de acuerdo a la Sección VI de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, con las posibles consecuencias e implicaciones que esto conlleva.

- **De las vacaciones:**

En este sentido, debe indicársele que el derecho de todo trabajador de disfrutar de las vacaciones se fundamenta en el artículo 59 de la Constitución Política de nuestro país, que dice:

“Artículo 59: Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo, sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.”

En el mismo sentido, de conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo, todo trabajador tiene derecho a disfrutar, como mínimo, de dos semanas de vacaciones remuneradas por cada cincuenta semanas de labores continuas para un mismo patrono. Por su parte, el artículo 154 de la misma normativa establece que aunque al trabajador no se le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, igual tiene derecho a vacaciones.

- **Días Feriados**

El artículo 147 de nuestro Código de Trabajo establece que todos los días del año son hábiles para el trabajo, excepto los feriados y los días de descanso establecidos por ley o por convenio entre las partes.

De acuerdo con el artículo 148 del mismo cuerpo normativo existen dos tipos de feriados: los feriados de pago obligatorio y los feriados que no son de pago obligatorio. Debe entenderse que ambos tipos de feriados son de disfrute obligatorio, la diferencia radica en su pago obligatorio o no.

En este sentido se puede afirmar que el reconocimiento de los días feriados tiene dos aspectos importantes: por un lado está el disfrute del tiempo, sea que por principio legal todos los trabajadores tienen derecho a no trabajar durante los feriados que se estipulan en el artículo 148 supra citado, salvo que se trate de las empresas o actividades que señalan los artículos 150 y 151 del Código de Trabajo; y el otro es el pago del salario correspondiente.

Para determinar el pago procedente en el caso de los días feriados, debe tomarse en consideración la modalidad de pago del salario que se aplica en la empresa, a saber:

1. En la modalidad de **pago semanal**, en virtud de que únicamente se pagan los días efectivamente laborados, los días feriados deben reconocerse en forma adicional al salario que corresponde por los días laborados en la semana, siempre y cuando se trate de feriados de pago obligatorio. Los feriados que no son de pago obligatorio sólo se disfrutan en tiempo y no en dinero. Cuando se labora en alguno de los feriados de pago obligatorio, el pago que se reconoce deberá ser doble, con base al artículo 149 del Código de Trabajo, mientras que cuando se labora en un feriado que no es de pago obligatorio, el pago sería sencillo, con base en el artículo e) del artículo 151 del mismo cuerpo normativo.
2. Cuando se aplica la modalidad de **pago mensual o quincenal** o en casos de actividad comercial, el pago de los feriados ya está incluido en el salario, sean o no de pago obligatorio, por lo que en esta modalidad de pago a TODOS los feriados se les da tratamiento de feriados de pago obligatorio. El trabajador, entonces, recibe el salario ordinario de la quincena o mes sin ningún pago adicional. Sin embargo, en caso de que algún trabajador laborara en un día feriado, se le deberá reconocer un adicional sencillo para completar junto con el salario ordinario el pago doble que establece la ley. Por otra parte, cabe aclarar que en esta modalidad de pago, si se da el caso de que un día feriado coincida con el día de descanso semanal, los mismos quedarán subsumidos en uno sólo en cuanto a su pago, pues no existe fundamento legal para realizar un pago doble, que sólo cabría si se laborara durante este día.

Sobre el particular, las leyes 8422 del 19 de abril del 2005 y 8604 del 17 de setiembre de 2007, se introdujo una reforma al artículo 148 del Código de Trabajo,

según el cual se considerarán días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio los siguientes: el 1 de enero, el 11 de abril, el Jueves y Viernes Santos, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre, y el 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio.

De su nota no se desprenden los datos necesarios para determinar la forma de pago de la persona que se consulta, pareciera que es pago por día, lo que implica un pago semanal, de manera que le corresponde la explicación anterior relacionada con este supuesto.

- **De los desperfectos del vehículo**

Por último, en cuanto a la reparación de los desperfectos que pueda sufrir el vehículo, los mismos estarán a cargo del dueño del vehículo.

Asimismo, también será responsabilidad del patrono cancelarle la suma correspondiente al salario durante el tiempo que tarden las reparaciones del taxi, de conformidad con él artículo 69 incisos d) y g) del Código de Trabajo:

“Artículo 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:...

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes...

...

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono...”

Es decir, no se puede imputar al trabajador el hecho de que el taxi se haya descompuesto, por lo cual no tiene porque ver menoscabado su patrimonio al dejar de percibir su salario, a menos que se compruebe que el daño haya sido causado intencionalmente por el trabajador.

En el caso expuesto de un accidente en que se determina la responsabilidad del chofer del taxi, esta persona debe responder por los daños, pero no se le puede hacer rebajo de salario en forma antojadiza por el patrono, sino que debe sujetarse a lo indicado en el artículo 36 del Código de Trabajo que señala:

“Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.”

Para un mayor entendimiento le transcribo los artículos 172 y 173 relacionados con la forma de realizar los embargos de salarios y las deudas por adelantos de trabajo, que están íntimamente relacionados con el artículo 36 arriba citado.

“ARTÍCULO 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas.”

“ARTÍCULO 173.- El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará, respecto a su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Las deudas que el trabajador contraiga con el Patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el Patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.”

Para concluir debo señalarle que cada caso se debe analizar en particular para determinar si hay una relación laboral. En el caso que usted expone, pareciera que sí hay una relación laboral, pues hay elementos que conducen a una situación de subordinación, lo cual evidencia el carácter laboral. Ello significa que la persona que se contrata como chofer tiene derecho a recibir todos los beneficios y cumplir las obligaciones de una relación laboral. El chofer no debe responder por el deterioro normal de un vehículo, sin embargo en caso de accidente con responsabilidad de esta persona debe responder patrimonialmente, pero de conformidad con los límites señalados en los artículos citados.

Cordialmente

Priscilla Gutiérrez Campos
Asesora

PGC/
Ampo 3A