
DAJ-AE- 166-2008
16 de julio de 2008

Arquitecta
Cindy Villalobos
PRESENTE

Estimada señora:

Me permito dar repuesta a su nota, recibida en esta Dirección el 02 de junio de 2008, mediante la cual consulta sobre el momento en que deben pagarse las prestaciones legales por despido.

Usted menciona que el 22 de febrero de 2008 fue despedida por reorganización de personal y a la fecha únicamente le han cancelado cerca de un 14% de lo correspondiente a su liquidación.

En cuanto al plazo que tiene su patrono para pagarle la liquidación, le indicamos que el Código de Trabajo no establece expresamente un plazo para ello, lo cual nos lleva a concluir que el trabajador tiene derecho a retirar su liquidación a partir del mismo día en que finaliza la relación laboral, sea que el patrono está en la obligación de pagar las prestaciones en un solo tracto el día en que termina el contrato de trabajo.

Así las cosas, será el trabajador, quien voluntaria y expresamente conceda al patrono una semana, quince días o un mes, según lo disponga, para que haga el pago respectivo.

Además, le indicamos que si su patrono todavía no le ha cancelado completamente su liquidación, usted cuenta con un año, contado a partir del momento en que finaliza el contrato laboral, para interponer reclamo respectivo, tanto en la vía administrativa como judicial, de conformidad con lo que establece el artículo 602 del Código de Trabajo.

Aunado a lo anterior, es necesario indicarle que resulta abiertamente improcedente establecer una forma de pago como la que usted indica en su nota, sea un 15% del salario total por planilla y el restante 85% por concepto de servicios profesionales.

Lo anterior, por cuanto el contrato de trabajo y el contrato por servicios profesionales son figuras jurídicas independientes y excluyentes entre sí.

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.

Es importante destacar, 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.

Por otro lado, si la relación contractual carece de los elementos esenciales supracitados, especialmente el de subordinación, el contrato será de Servicios Profesionales.

El contrato por Servicios Profesionales, no es 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.

Estando este tipo de relación contractual fuera del ámbito laboral, su regulación esta tutelada por el Derecho Civil. Como su nombre lo indica, se trata de servicios netamente profesionales, con absoluta independencia del contratante, pues éste no puede, por definición, tener injerencia alguna en la forma, métodos, tiempo y lugar de ejecución.

Claro, suele suceder que, a fin de evadir la legislación laboral, las partes convengan en un contrato por servicios profesionales. Sin embargo, si en la relación se presentan los tres elementos enunciados anteriormente, sea por ejemplo, que el contratado se rija por un horario, reciba órdenes y directrices respecto a la labor encomendada, esté sujeto a normas disciplinarias, etc, evidentemente estaríamos ante un contrato laboral, sujeto a los derechos, obligaciones y responsabilidades que

este implica, todo con sustento en el principio del “Contrato Realidad”¹, propio del derecho laboral.

En consecuencia, dado que en su caso nos encontramos ante una relación contractual de tipo laboral, el cálculo de sus prestaciones debe efectuarse sobre la totalidad de su salario, sea lo que se le pagaba por planilla y lo que se le depositaba por supuestos servicios profesionales.

Para la confección del cálculo de los derechos y prestaciones adeudadas, debe acudir al Departamento de Relaciones Laborales de este Ministerio, entidad competente para efectuarlo y donde deberá presentar los comprobantes de pago y depósito que tenga a su disposición. Además, si desea efectuar el cobro de sus prestaciones en sede administrativa, puede hacerlo el Departamento antes citado o en el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos de esta Cartera.

Por último, le recuerdo que de conformidad con el artículo 602 citado, usted cuenta con un año, después de terminada la relación laboral, para cobrar, sea en sede administrativa o judicial, los derechos y prestaciones que le adeuda su ex patrono.

De usted con toda consideración

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/ pcv
Ampo 3b

¹ En materia laboral rige el principio de primacía de la realidad, según el cual, la existencia o no de la relación laboral depende, no de lo que pacten las partes, sino de la situación en la que se encuentre el trabajador.