



Centro de Información Jurídica en Línea



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: JURISPRUDENCIA SOBRE RELACIÓN LABORAL

ÍNDICE: JURISPRUDENCIA

1) JURISPRUDENCIA

a) Elementos de la Relación laboral

b) Concepto de trabajador, patrono y contrato de trabajo

Resumen: Se explica el tema mediante jurisprudencia, el tema de relación laboral.
--

1) JURISPRUDENCIA

a) Elementos de la Relación laboral

“IV.- EN CUANTO A LA RELACION DE TRABAJO: Esta Sala ha señalado que el carácter laboral de una determinada relación jurídica, puede establecerse mediante la identificación de determinados elementos, que caracterizan ese tipo de relaciones. El estudio debe partir de los conceptos de empleador y de trabajador que establecen los artículos 2 y 4 del Código de Trabajo, para luego analizar, especialmente, el numeral 18, que define el contrato de trabajo. De confor-



Centro de Información Jurídica en Línea



midad con esta última norma, contrato laboral es aquél en el cual, con independencia de la denominación que se le dé, 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. También establece, dicho numeral, una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es sólo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: **la prestación personal de un servicio, el cual debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador.** Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia, es el **elemento fundamental** para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. 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 doctrinaria y jurisprudencialmente se ha dado en llamar "zonas grises" o "casos frontera". **De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador, en la de naturaleza típicamente laboral, es el de la subordinación;** la cual se concibe 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 quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario."* (CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1.963, pp. 239, 243). (Sobre este tema pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, números 540, de las 9:55 horas del 6 de noviembre; 563, de las 8:55 horas; y, 564, de las 9:00 horas, ambas del 8 de noviembre y todas del 2.002; así como las números 38, de las 10:10 horas del 5 de febrero y 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo, ambas del 2.003)."ⁱ



Centro de Información Jurídica en Línea



V.- SOBRE LOS ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LA RELACIÓN LABORAL: El artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato de laboral como aquél, en donde, **con independencia de la denominación que se le dé, 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.** En doctrina se ha definido, como aquel acuerdo por el que una persona (Trabajador(a), presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, que en este caso puede ser física o jurídica. (Empleador, empresario o como se suele llamar en nuestro ordenamiento jurídico, patrono). (La negrilla no pertenece al original). PALOMEQUE LOPEZ Manuel Carlos y Otro. Derecho del Trabajo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A., Séptima Edición, Colección Ceura, Madrid, 1999, pág 618 y siguientes). También establece el numeral citado, una presunción legal- la cual desde luego, admite prueba en contrario, (presunción iuris tantum); respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios, y quién los recibe. Tres elementos son, entonces los que, con claridad, permiten definir el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación de un servicio, su remuneración, y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador. La doctrina ha definido a la subordinación, 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 $\frac{1}{4}$ "; "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 quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario".

(CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp 239 y siguientes. (En el mismo sentido se puede consultar a ALONSO OLEA Manuel y Otra. Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Vigésima Edición, Madrid, 2002, pág. 59 y siguientes). (En igual sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, Nos 221 de las 9:50 horas, del 28 de agosto y 284, de las 10:30 horas del 25 de noviembre, ambas de 1998, 240, de las 9:00 horas, del 20 de agosto y 385, de las 14:10 horas, del 10 de diciembre, las dos de 1999; y las 93 de las 10:30 horas del dos de febrero y la 207 de las 9:40 del 6 de abril, ambas del año 2001).

VI.- SOBRE EL PRINCIPIO DE LA REDISTRIBUCIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. En el derecho procesal laboral, el trabajador, que



Centro de Información Jurídica en Línea



es normalmente el actor o demandante, se ve exonerado, en lo sustancial, de probar su dicho; por lo que, la carga probatoria recae, en lo básico, sobre el accionado. La demanda goza, por así decirlo, de una presunción de veracidad, que debe ser destruida por el demandado con su prueba. Es por esto que, la doctrina procesal, nos habla del concepto de "redistribución" y no de "reversión" o "inversión" de la carga probatoria, que han sido las expresiones clásicas, general y anteriormente, más usadas. Redistribuir, "...es atribuir de modo diverso, que en eso consiste propiamente este principio, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes. El Tribunal Constitucional Español, utiliza el término "desviación de la carga de la prueba", fundamentando la desviación probatoria, expresa: "Además de la diversidad de situación económica y de la desigualdad resultante de la subordinación del trabajador al empleador, otro substracto de hecho lleva a rechazar la adopción de esa doctrina (la doctrina civilista de la igualdad procesal absoluta): mientras los contratantes, en la esfera civil, tienen posibilidades iguales de producir prueba, en el campo laboral es notoria la inferioridad del trabajador, por lo que urge corregir esos desequilibrios, confirmando al empleador mayores cargas de la producción de la prueba. Del principio de redistribución de la carga de la prueba, desde esta perspectiva, pueden extraerse las siguientes reglas: "a) La demanda se presume verdadera a priori, lo que se traduce en un apercibimiento de tenerse por cierto su contenido si el demandado incumple con el trámite de contestación; b) la demanda impone contestación específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito; c) el trabajador sólo tiene obligación formal de probar la existencia de la relación laboral, sin que ello implique impedimento ni exoneración absoluta de demostrar complementariamente los diversos hechos que afirma y; d) corresponde al empleador probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó, que es, en esencia, lo nuclear del proceso, pues con su incumplimiento, su débito o su mora lo que se discute en el fondo de la controversia...".

VII.- LA RELACION LABORAL Y LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN ESTE CASO: Debe dilucidarse en este asunto la naturaleza de la relación existente entre las partes. La parte demandada, ha sostenido que la relación existente con el actor no tiene naturaleza laboral, sino que se trató de un típico contrato de prestación de servicios de mantenimiento industrial, de corte civil, como proveedor externo, debiendo entenderse de ejecución de obra, dándose la contratación con la sociedad Servicios Industriales Moravia Sociedad Anónima constituida por el señor Carlos Enrique Vega Boza (contestación



Centro de Información Jurídica en Línea



folios 83-102). La accionada sí aceptó nexos con el actor y es un hecho no controvertido que la parte demandada contó con los servicios del actor. Así, en la respectiva contestación de la demanda, indicó: "... El actor en su condición de técnico en mantenimiento industrial se vinculó a mi representada, como PROVEEDOR EXTERNO, a través de su empresa denominada SERVICIOS INDUSTRIALES MORAVIA SOCIEDAD ANÓNIMA, sin asumir NUNCA la condición de empleado regular sujeto a un contrato de trabajo y/o relación laboral, en los términos de los artículos 18 y siguientes. Efectivamente los servicios los inició aproximadamente a finales del año 1995..." (Folio 83). De conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo, la existencia del contrato laboral se presume, y le correspondía a la demandada desvirtuarla, lo cual no hizo. Por esa razón, en principio, debe considerársele como empleadora de éste. En esta instancia, ha negado la naturaleza laboral del contrato. Como lo apuntaron atinadamente los juzgadores de segunda instancia, la recurrente no presenta ninguna documentación para determinar y valorar si se está en una relación que no sea de naturaleza laboral. Por consiguiente, los elementos probatorios constantes en el expediente han sido valorados correctamente y por ende no procede variar lo resuelto por el ad quem en cuanto consideró la relación de carácter laboral. Analizadas esas probanzas, a la luz de las reglas de la experiencia y de criterios lógicos y justos, como procede en esta materia, según lo dispone el artículo 493 del Código de Trabajo, se concluye que el Tribunal, no ha incurrido en error en la valoración de esa prueba al tener por acreditados que los trabajos ejecutados por el actor son de carácter laboral y por ende no ha infringido los artículos 2, 4, 18, 29, 30, 153, 493 del Código de Trabajo, ni los artículos 1 y siguientes de la Ley de Aguinaldo en la empresa privada. Para lograr desvirtuar la presunción legal referida, no basta que se emitan facturas y se confeccionen cheques a nombre de una persona jurídica bajo el concepto de servicios, abono a cuenta o reparaciones varias; que se les denomine como "servicios" o bien como "contrato por obra determinada", pues como se ha reiterado en asuntos similares, es que dentro de la concepción general de "contrato de trabajo" también se enmarcan aquellos en que precisamente lo que se contrata es la ejecución de una obra, que es una obligación de resultados (ver artículos 18 y 31 del Código de Trabajo). Ahora bien, los trabajos realizados por el actor y que se detallan en las facturas que éste expedía para cobrarlos, eran específicamente reparaciones, mantenimiento de las instalaciones, maquinaria y equipo utilizado por la demandada; consistiendo en reparación de canoas, techos, soldaduras, pintura, reparación de acoples de mangueras, bombas, calibración de sistemas de presión, instalación de bases metálicas para tanquetas, entre otras (contes-



Centro de Información Jurídica en Línea



tación folios 83 y 84, legajo de documentos folios facturas 32, 33, 36, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 46, 47. 49, 64, 66, 87 entre otros, testimonios de Alex Muñoz Vivas, folios 120 a 126; Marlon José Cruz Alvarado folios 127 a 139; Miguel Portugués Araya de folios 140 a 146). Tómese nota que las reparaciones realizadas por el actor eran continuas. Es lógico razonar que la empresa accionada requería de una persona que estuviera dentro de la empresa para garantizar el buen estado y mantenimiento continuo de las instalaciones, la maquinaria y equipo; con el objetivo de lograr eficiencia en los servicios que brinda en su giro comercial a sus clientes. En el desarrollo de la actividad comercial de la accionada se torna lógico entender que se contara con una persona permanente en sus instalaciones con conocimientos técnicos en mantenimiento de equipos. Valga acotar que dentro de las instalaciones se presentan manejo constante de sustancias peligrosas que se elaboran, lo cual de no dársele un adecuado mantenimiento se pone en riesgo la seguridad de las instalaciones y el personal que ahí laboran. Por consiguiente las labores de mantenimiento que realizaba el actor fueron permanentes y no ocasional, como lo ha querido hacer ver la demandada. Contrariamente a lo argumentado por la sociedad demandada y por algunos de sus testigos, la documentación constante en autos evidencian que no eran labores esporádicas u ocasionales, pues la relación se mantuvo aproximadamente por espacio de 7 años. Se infiere del expediente que la emisión de facturas en la mayoría de los casos son consecutivas, lo que denota que el actor prestaba sus servicios continuamente (prueba documental citada). Tampoco es cierto que no existiera subordinación y esto queda demostrado con los testimonios que se indican de seguido. En primer lugar debe advertirse que está debidamente acreditado que el actor laboraba y se presentaba en las instalaciones de la empresa situadas en Barreal de Heredia como todos los empleados regulares y recibía órdenes del señor Marlon José Cruz Alvarado (Ver testimonios de Alex Muñoz Vivas de folios 120 a 126; Marlon José Cruz Alvarado de folios 127 a 139; Miguel Portugués Araya de folios 140 a 146). Está acreditado que el actor fue presentado como encargado de mantenimiento. En ese sentido el testimonio vertido por Alex Muñoz Vivas, es elocuente al expresar *“Cuando yo ingresé a la empresa el actor se desempeñaba como encargado de todo lo relacionado con el mantenimiento de la planta física de la compañía. Primero a mí me lo presentaron como Jefe de Mantenimiento o encargado de mantenimiento y me explicaron sus funciones...En relación con el desempeño de las funciones del actor, me consta que el actor laboraba normalmente como todos los empleados regulares de la empresa. El actor estaba ubicado en un taller que se localiza al final del módulo de bodegas. El actor tenía su escritorio, su archivo, su teléfono y*



Centro de Información Jurídica en Línea



materiales. Me consta que el actor estaba ubicado permanentemente. Cuando se requerían los servicios del actor, se coordinaba con el Gerente de Operaciones para que autorizara el trabajo sea dentro de la empresa o fuera de ella. A este respecto, en el caso que indiqué de la empresa Dos Pinos, yo si tuve que coordinar con el Gerente de Operaciones para contar con el apoyo del actor. Aquí como dentro de la venta del producto ya estaba negociado el soporte técnico. Esto lo hice a nombre de la compañía y él asistió ahí a nombre de la compañía, además de que se requería invertir en refacciones y otros. Yo laboré para la empresa por espacio de dos años y veinte días aproximadamente y durante todo ese tiempo el actor siempre permaneció con las funciones de su cargo y siempre ubicado en el talle de la compañía....Además del actor nunca me di cuenta de que existiera otra persona capacitada para dar mantenimiento, al menos durante el tiempo en que yo serví para la empresa...Me consta que él entraba y salía a la misma hora que lo hacía el resto del personal...Hasta donde yo recuerdo el área que estaba destinada al actor dentro de la empresa era sólo ocupada por él, yo ahí lo visité y solo él estaba...Delante de mi persona, los encargados de operaciones don Marlon habló con el actor y le indicó que era lo que tenía que hacer en relación con esta contratación..." (Lo subrayado y negrita no son del original) (ver folios 119-126). Como bien lo consignaron los juzgadores del Tribunal, es determinante el testimonio del señor Gerardo Enrique Alfaro Barrantes, puesto que se trata de un ex - empleado que laboró para la demandada en el área de seguridad como vigilante y que por esa condición estuvo enterado de las personas que ingresaban a la empresa y la permanencia de éstas dentro de las instalaciones. Este testigo indicó entre otras cosas "...Yo a don Carlos lo vi entrar y salir de la empresa. Desde que nosotros llegamos ahí, nos dieron una lista de empleados y dentro de esa lista estaba el nombre del señor Carlos Vega. Así nosotros teníamos que anotar en esta hoja la entrada y salida de don Carlos. Don Carlos estaba dentro de la lista de empleados de la empresa. Estas hojas ya estaban impresas con todos los nombres de todos ellos, nosotros lo único que le poníamos era la fecha. Esta situación varió al final, cuando llegó el señor Marlon Cruz. En esa época, ya como uno dos meses antes de que yo me fuera, más o menos un promedio de dos meses, se mandó una orden de que se quitara a don Carlos Vega. Luego de que se dio esta orden don Carlos siguió llegando a la empresa...En el tiempo que yo estuve, don Carlos salía para ir al médico o ir a compra material de mantenimiento, pero que yo me acuerde nunca dejó de asistir por períodos largos. Me consta que don Carlos tenía cargo lo relacionado con el mantenimiento en general, lo cual se porque cuando nosotros llegamos a trabajar ahí el Gerente de operaciones en esa época nos lo presentó como el en-



Centro de Información Jurídica en Línea



cargado de mantenimiento...El actor entraba siempre antitos de la ocho de la mañana como entre siete y medio (sic y ocho, pero la salida dependía de lo que él estuviera haciendo... Si mal no me acuerdo, una vez el Gerente de Operaciones en esa época le solicitó a él que contratara a un ayudante para unos trabajos en el techo...Durante el tiempo en que yo estuve ahí si recuerdo que la empresa demandada contrató los servicios de mantenimiento. Según recuerdo estuvo una empresa era de Grecia haciendo unos trabajos de albañilería. Después hubo una que era de electricidad. Cuando estas empresas estaban ahí don Carlos seguía dentro de la empresa haciendo sus cosas...Había un espacio físico ahí, que nosotros llamamos taller de mantenimiento, en el que generalmente estaba don Carlos. El tenía su espacio ahí, donde se guardaba su herramienta, donde se guardaban repuestos e inclusive la llave solo él la tenía. Recuerdo además que tenía extensión telefónica...Cuando llegó don Marlon Cruz y a nosotros se nos presentaban problemas con las luces o con cables eléctricos, nosotros se lo decíamos a don Marlon y don (sic) él se encargaba de dar la orden... No recuerdo que don Carlos haya llegado a realizar sus labores con cuadrillas de trabajadores... El actor usaba sus herramientas permanentemente en la bodega esa que llamábamos taller de mantenimiento... Yo recuerdo que un señor que llamaba don Mario, que era contratista, hizo trabajos en el taller pero para ingresar ahí tenía que esperar a que llegara don Carlos, porque sólo él tenía llaves del portón...Yo nunca tuve que llamar a don Carlos para una emergencia fuera del turno de trabajo..." (Folios 158 y 165). (Lo subrayado y negrita no son del original). El otro testigo Israel Gerardo Vargas Montoya, quien ha laborado para la demandada desde el año 1985, como contador con sus declaraciones, confirma que la relación no fue casual, al declarar "... Si me consta que esa empresa brindaba servicios de mantenimiento porque casi prácticamente todas las semanas se giraban cheques a nombre de esa empresa por labores propias de mantenimiento...". Igualmente se entra a valorar que este testigo en algunas partes de sus declaraciones se pueden considerar complacientes, por su condición laboral. No es creíble su versión que no tuvo conocimiento de registros desde cuando se pagan servicios de mantenimiento a Serimsa, y que la relación existe más o menos a partir del año mil novecientos noventa y siete, que para los años de mil novecientos noventa y seis y noventa y cinco no existen registros de pagos, ni que tampoco recuerda que para esa época se contrataran los servicios al actor, que le era difícil recordar si lo vio en la empresa para esa época (folios 147-148). Lo anterior entra en abierta contradicción con lo reconocido por la propia demandada en su contestación al aceptar que el actor inició aproximadamente a finales del año 1995. Entonces si estando acep-



Centro de Información Jurídica en Línea



tado por la demandada que el actor inició en el año 1995, por que el testigo quien revisaba las facturas de pago a los proveedores no pudo precisar haberlo visto en la empresa en esa época o cotejado las facturas que cobró durante los dos primeros años, si en otra parte de sus declaraciones brinda otros detalles de los cuales si los precisa. La prueba testimonial evacuada, también nos lleva a concluir que la supervisión que realizaba el gerente de operaciones de los trabajos realizados por el actor, constituye una forma de control del trabajo. Otro factor por el cual es imposible tener por acreditada la existencia de una contratación de carácter civil, es porque de acuerdo con esos mismos testimonios y documental invocada, el actor no tenía la autonomía de buscar los repuestos que necesitara para su trabajo, sino que los cotizaba a nombre de la demandada, siendo ésta quien los cancelaba. (Ver legajo de documentos folios 3, 4, 5, 14, 15, 17, 18-24). En cuanto a la remuneración y la forma de pago al actor, es importante señalar que ya esta Sala ha dicho que no es característica típica ni propia del contrato de trabajo, que el salario sea fijado por el patrono; y que, como consecuencia de ello, en aquellos casos en que el trabajador participa de esa fijación el contrato pierda su carácter laboral. Por el contrario, si bien en la generalidad de los casos, la realidad demuestra que es el patrono quien determina ese rubro, lo cierto es que ese es un elemento contractual que la ley dejó librada a la voluntad de las partes, con la única exigencia de respetar los mínimos legales (artículo 163 del Código de Trabajo). Atendiendo a la naturaleza de las tareas o de las labores a ejecutar, es natural y legalmente posible aceptar que la fijación del salario se debiera de hacer, dependiendo de las labores asignadas. Tal forma de remuneración del trabajo en atención al resultado, es la propia de un típico contrato de trabajo a destajo o por unidad de obra en el que "El salario se establece en relación a la cantidad de trabajo u obra producida, con independencia del tiempo invertido". RODRÍGUEZ MANZINI (Jorge). Curso de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, 4^a. Edición, editorial Astrea, 2000, p. 262. Ya esta Sala ha reiterado que tampoco la falta de exclusividad patronal descarta la naturaleza laboral de una relación de servicios, pues existen trabajadores que, por la especialidad de sus conocimientos, prestan funciones de la misma naturaleza a varios patronos y ello no elimina su condición de trabajador de cada uno de esos patronos. Sin embargo, este no es el caso del actor, en que se acreditó que sus herramientas permanecían en las instalaciones de la empresa y que cumplía con un horario, recibía órdenes, realizaba sus labores en las instalaciones de la demandada en Barrial de Heredia y se le cancelaba una remuneración, que contaba con una pequeña bodega, con sus herramientas, que de paso no las desplazaba a



Centro de Información Jurídica en Línea



otros lugares. No se puede concluir que el actor contaba con una empresa organizada y autónoma. Se puede considerar como en otros casos, que la constitución de la sociedad anónima fue una forma solapada, dado que puede ser utilizada para evadir las garantías laborales constitucionales y legales. Debe tenerse presente que quien presta el servicio, por lo general, no posee libertad para elegir la forma jurídica de la relación, por lo que es importante citar lo siguiente: "Tanto quien utiliza el trabajo como quien lo presta, deben elegir entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. Cuando la elección de las partes se vuelca hacia el trabajo autónomo, para el trabajador implica un mínimo de protección jurídica, mientras que para el empleador significa una reducción de costos. Si es fácil justificar la elección desde el punto de vista del empleador, no es, en cambio, si se adopta el punto de vista del trabajador pues, de regla, su situación más que de libertad es de necesidad. La necesidad de obtener un trabajo, que debe ser satisfecha a "a secas", sin considerar las condiciones en que se habrá de trabajar "(RIVAS (Daniel), "El trabajo autónomo", en **cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo**, op. Cit., p. 235). Así las cosas, no puede sostenerse con base en las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), que la parte demandada logró desvirtuar la presunción de laboralidad. Debe anotarse, además que tampoco se desvirtúa la laboralidad del vínculo porque el actor desempeñara alguna labor para otra persona fuera del horario de su trabajo. (Véase en igual sentido votos de esta Sala números 582 de las 9:00 horas del 22 de octubre del 2003 y 248 de las 9:50 horas del 25 de febrero del 2000).ⁱⁱ

b) Concepto de trabajador, patrono y contrato de trabajo

"4.- De previo a entrar en el análisis concreto de los reproches incoados, conviene hacer una reflexión para una mejor comprensión de los tópicos sometidos a estudio. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Código de Trabajo, **trabajador es toda persona física, que presta servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.** Por otro lado, el artículo 18 de ese mismo Código señala, **contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otros 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**



Centro de Información Jurídica en Línea



servicios y la persona que los recibe. Como se puede deducir de los artículos citados, existe una presunción legal, sobre la existencia del contrato de trabajo, con lo cual, si el beneficiario de la prestación de un servicio le niega a la relación esa naturaleza, para liberarse de las consecuencias, que de ella derivan, debe aportar las pruebas necesarias, para desvirtuar esa presunción. Así lo ha señalado la jurisprudencia nacional, emanada de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, según se analizará en los considerandos siguientes.

5.- En relación con las diferentes formas en que actualmente los trabajadores reciben sus salarios, la citada Sala en el **Voto N° 408-2002**, de las quince horas diez minutos del dieciséis de agosto del dos mil dos, señaló: **"...De esta normativa se deduce que el salario es la retribución que, un trabajador, percibe como contraprestación por el servicio prestado a su patrono y que, esa retribución, puede ser de cualquier clase o forma. La jurisprudencia y la doctrina, son conformes estableciendo, que el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc; por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador"**(Voto No 289, de las 10:00 horas, del 17 de marzo del 2000). (...). Al respecto, resulta esclarecedora la siguiente cita de doctrina: **"Estudiados los elementos marginales del salario, consistentes en prestaciones en especie, debemos ahora considerar los elementos marginales, que se abonan en dinero. Como principio general, debemos afirmar que constituye salario toda cantidad que implique una forma estable y ordinaria de remuneración, aunque no sea constante ni fija, siempre que sea pagada como retribución de servicios (...). Siempre, pues, que la mejora o el aumento del servicio, se presenta el cambio o trueque, típico de la remuneración; debiendo considerarse, por tanto, también como salario ese agregado, que en este caso, es la prima o premio. Plá**



Centro de Información Jurídica en Línea



Rodríguez, op. cit. p.p. 41-42). (...) Resulta importante, para la discusión que se formula, señalar que lo que el ordenamiento positivo y la jurisprudencia del caso, han considerado como salario. Ese instituto jurídico viene definido, a partir del ordinal 162 del Código de Trabajo, como *“la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”*. Precisamente ese carácter sinalagmático o bilateral de la contratación, y según lo establecido en el numeral 18 idem, la remuneración puede efectuarse de cualquier clase o en cualquier forma. En efecto, la obligación principal que la relación laboral le impone al patrono, es la de cancelarle el respectivo sueldo al trabajador, como contraprestación por los servicios brindados; de conformidad con lo que establece el ordinal 164 ibídem, el salario puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo; en dinero o en especie; e inclusive por la participación de las utilidades, ventas o cobros que realice el empleador...”. 6.- Y sobre el valor probatorio de los informes confeccionados por los inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social, la citada Cámara de Casación en forma reiterada ha sostenido que se trata de prueba muy calificada, todo de acuerdo con la aplicación de las reglas de la sana crítica, cuando se trate de informes precisos y claros. Sea, que para poder conferirles ese valor, los mismos deberán contener una descripción detallada de los hechos, así como contar con el respaldo probatorio que acredite lo investigado (Ver entre otras resoluciones, el **Voto No 448** de las 9:50 horas del 18 de agosto del 2001). De ahí que la Institución que gobierna los seguros sociales está legalmente autorizada para investigar el cumplimiento de las obligaciones patronales en lo que se refiera al pago de las cuotas obrero patronales, cuyo importe puede ser determinado por los inspectores de la misma a tenor de lo indicado



Centro de Información Jurídica en Línea



en el canon 3 del cuerpo legal precitado, que a la letra dice: *“La cobertura del Seguro Social y el ingreso al mismo son obligatorias para todos los trabajadores manuales e intelectuales. El monto de las cuotas que por esta ley se deban pagar, se calculará sobre el total de las remuneraciones que bajo cualquier denominación se paguen, con motivo o derivadas de la relación obrero patronal”*.ⁱⁱⁱ

III.- En el caso concreto el tema principal a dilucidar es si entre las partes en verdad existió una relación laboral como lo invoca la parte actora. Para ello, debemos recurrir a la relación de los artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo, los que por su orden disponen: *“Artículo 2.- Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de una 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”*. Y, *“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”*. Se han distinguido tres elementos caracterizantes de una relación de tipo laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Como los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento -la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendido esta como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas. Este elemento ha sido definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal, para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que,



Centro de Información Jurídica en Línea



el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (sobre el punto se pueden consultar los votos de esta Sala números 268, de las 8:00 horas, del 13 de diciembre de 1991; 25, de las 9:00 horas, del 24 de enero de 1992; 392, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre de 1994; 235, de las 10:40 horas, del 18 de octubre de 1996; 382, de las 9:50 horas, del 29 de noviembre de 1996; 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero de 1997 y; 390, de las 10:20 horas, del 7 de agosto del 2002). Ahora bien, el numeral 18 citado establece una presunción *iuris tantum* a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe. En aplicación del artículo 414 del Código Procesal Civil, a tenor de lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, 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. No obstante, se obliga a quien la invoque a demostrar los hechos que le sirven de base, a saber, en un caso como el presente, la prestación personal de los servicios. En ese orden de ideas, la persona o entidad beneficiada con la fuerza laboral del trabajador que niegue su carácter de empleadora, es quien debe acreditar -sin lugar a dudas- que en realidad no lo es. El problema de identificar la existencia de un verdadero contrato de trabajo, se exacerba con el proceso de relativización de la noción de subordinación, que se da en muchos supuestos; lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia; pues, en gran cantidad de casos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena, donde, en muchas ocasiones, las labores se desarrollan por cuenta propia, en cuanto a la forma de organizar su trabajo, pero por cuenta ajena, en cuanto al ámbito directivo y disciplinario. (LOPEZ GANDÍA, Juan. Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Tirant lo blach, 1.999, pp. 9-12). Le corresponde entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que en cada uno se presenten, si se está o no en presencia de una relación laboral. A esos efectos, deberá realizar la valoración correspondiente, para determinar si lo pactado pretendía disimular la existencia de un contrato de trabajo; o si, por el contrario, legítimamente, el vínculo jurídico que existió entre las partes no tuvo naturaleza laboral. En el caso de los profesionales liberales pueden prestar sus servicios a través de una relación laboral, o también mediante un contrato por servicios profesionales. En el primer caso, debe tomarse en consideración que el elemento de la subordinación tiene características especiales, por cuanto, por lo general, el ejercicio de tales funciones implica, necesariamen-



Centro de Información Jurídica en Línea



te, una independencia técnica, que de ninguna manera obstaculiza la existencia de una contratación de esa naturaleza. Ahora bien, para resolver los llamados casos frontera, interesa tomar en consideración los distintos criterios a los cuales ha recurrido esta Sala para distinguir entre un trabajador dependiente y un trabajador autónomo, a saber: 1) La no existencia de una prestación personal del servicio (sentencias números 319-99, 223-01, 448-01, 540-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 319-99, 448-01, 512-02, 564-02). 3) Prestación del trabajo en las instalaciones del empresario (sentencias 240-99, 319-99, 275-01, 761-01, 365-02, 540-02, 564-02, 338-03, 583-03). 4) La existencia de una retribución fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01). 5) El sometimiento a jornada y horario (sentencias 241-99, 319-99, 275-01, 448-01, 717-01, 761-01, 365-02, 515-02, 564-02, 583-03). 6) La imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) La afiliación a la seguridad social (fallos 319-99, 512-02, 564-02). 8) El suministro de herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373-03). 9) El deber de vestir uniforme o atuendos con el logotipo de la empresa (sentencia 390-02). 10) La realización de actividades por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 11) El pago de vacaciones o aguinaldo (votos 294-97, 576-01, 715-01, 512-02). 12) El pago de una remuneración que excede la normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios (sentencias 97-97, 381-00 y 715-01). Claro está, que la presencia de algunos indicios considerados como propios de las relaciones de naturaleza laboral, no necesariamente deben llevar a la conclusión acerca de la existencia de ésta. Es decir, no existen soluciones automáticas, debiendo analizarse en cada caso concreto la presencia de esos indicios que según las circunstancias dadas, permitan concluir si se está o no en presencia de un contrato de trabajo.-

IV.- En el caso concreto, efectivamente, es un hecho precluido y, por ende, fuera de toda discusión, que el actor prestó personalmente los servicios de asesoría legal. Además, la parte demandada aceptó haberle pagado una suma fija por sus servicios (setecientos cincuenta dólares) así como un porcentaje, dependiendo del resultado de los juicios tramitados con su patrocinio (ver demanda y su contestación en relación con el escrito de apelación de folios 304 y siguientes). Como ya se indicó, la prestación personal de los servicios y la remuneración es común a otras formas de contratación. El que pudiera o no hacerse sustituir por otro para prestar los servicios, no es un hecho que se deduzca de la prueba. Además,



Centro de Información Jurídica en Línea



debe tomarse en cuenta que si bien es cierto la experiencia indica que la contraprestación de una suma fija es común en una relación de trabajo, ésta no es la única forma de pago (artículos 162 a 164 del Código de Trabajo) y, además, el actor recibía un porcentaje, entre otros, por los juicios, retribución propia de relaciones civiles aunque tampoco exclusiva. Ahora bien, en atención a la presunción legal contenida en el aludido artículo 18 de ese cuerpo normativo, es la parte demandada quien tiene la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, que esa labor desplegada no se realizó al amparo de un contrato de trabajo, sino, que tenía naturaleza civil o mercantil por servicios profesionales (ver, en ese sentido, el voto número 275, de las 10:00 horas, del 23 de mayo del 2001). Valoradas las probanzas conforme con las reglas de la sana crítica a las cuales ya se ha hecho mención, se arriba a la misma conclusión a la que llegó el Tribunal. En todo tipo de contrataciones, especialmente de servicios, existen lineamientos emanados de quien los requiere, lo que no es de ninguna manera extraño, sino, razonable, pues, de otro modo, no se garantizaría la verdadera satisfacción de sus intereses. Por ejemplo, en este caso, los topes fijados para las conciliaciones en sede judicial. Por otra parte y en ese orden de ideas, el pago por una asesoría legal, necesariamente, da por supuesto que, dentro de ciertos márgenes de flexibilidad, el profesional acuda a asesorar cuando así se le solicite. Así las cosas, si como se desprende de la prueba testimonial (folios 189 y siguientes) el demandante acudía a realizar sus funciones de asesoría cuando se le requería, lo era en cumplimiento del contenido de la contratación con la empresa, con lo cual, garantizaba no sólo la percepción de la suma fija pactada, sino, también, el mantenimiento de una vinculación que le proporcionaba esa entrada económica y, además, la posibilidad de otras ganancias, producto, por ejemplo, de los juicios que le eran asignados. Así las cosas, por ese hecho en este caso concreto, no podrían afirmarse que prestaba los servicios en régimen de subordinación, o sea, que era sujeto de una relación de trabajo.

V.- Es cierto, como se invoca en el recurso, que el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que lo diferencian de otras ramas del Derecho; entre ellos, el principio de primacía de la realidad. Según este principio, en materia laboral prevalecen las condiciones reales que se hayan presentado respecto de lo que conste documentalmente. Así, *"...en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"*. (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Edi-



Centro de Información Jurídica en Línea



ciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo se le denomina "contrato-realidad". En ese sentido, en tesis de principio, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos (sobre el punto se pueden consultar, los votos números 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas del 2003; y, 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2004). Mas, en un caso como el presente, en el cual, precisamente, el actor prestaba los servicios a una empresa privada, como asesor legal en el campo laboral, el hecho de que en los recibos que extendía por la retribución que se le pagaba, insertara que el pago lo era por servicios profesionales (folios 165 y siguientes y documentación en sobre aparte), resulta un indicio de especial importancia a tomar en consideración, a efectos de negar la naturaleza laboral de la relación. Es razonable pensar que si una sociedad como la demandada, contrata los servicios de un profesional en derecho para que, principalmente, la asesore en el área laboral, éste, en aplicación del principio de buena fe que rige en todo tipo de negociaciones (artículos 21 y 1023, ambos del Código Civil), debió desde un inicio, cuestionarse acerca de la naturaleza jurídica de la relación, para concluir, como al parecer sucedió (pues así lo dejó constando en la referida documentación), que por las características de la prestación del servicio, ésta no tenía naturaleza laboral. Nótese que se hace referencia a los recibos extendidos por el propio demandante y no a los cheques u otro tipo de documentación emanados de la accionada. En un caso similar al presente esta Sala consideró: *"La prestación de servicios pactada, entre un profesional liberal y una persona física o jurídica, generalmente ofrece problemas cuando se debe determinar si estamos ante un contrato de trabajo o ante una contratación por servicios profesionales, también denominados simplemente relación de servicios. Determinar la naturaleza de la contratación, resulta difícil, porque se ubica en lo que se ha llegado a denominar una zona gris, o de casos frontera, especialmente porque un elemento esencial del contrato de trabajo, constituido por la subordinación, dadas las características especiales del servicio que se presta, que es eminentemente técnico, ante el específico y exclusivo conocimiento de un determinado profesional, se diluye considerablemente. Además, en estos casos, quien presta los servicios profesionales generalmente goza de prestigio en el grupo que se desenvuelve, teniendo una posición ventajosa, que le permite contratar en mejores condiciones, que las que puede lograr sometándose a un contrato regulado estrictamente por el Código de Trabajo. Para dilucidar la situación planteada, conforme con el espíritu que informó al legislador laboral, cobra gran*



Centro de Información Jurídica en Línea



relevancia el contrato que originó la relación entre el actor y la sociedad demandada, en cuyo análisis debe tenerse presente el contenido del artículo 19 del Código de Trabajo, en relación con el numeral 1023 del Civil. Ambas normas se refieren al alcance que tiene, en sus efectos jurídicos, el contrato de naturaleza laboral tanto como el de naturaleza civil. En materia laboral el contrato obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. En la rama civil, además de obligar a lo que en ellos se expresa, también obliga a las consecuencias que la equidad, el uso o la ley hacen nacer de la obligación, según la naturaleza de ésta. El Licenciado..., suscribió un contrato que fue expresamente denominado de asesoría legal laboral, en el cual se obligó, en la primera cláusula, a prestar en forma regular y continua sus servicios profesionales, de asesoría legal en derecho laboral. En la segunda cláusula, se definió en que consistía tal asesoría, aclarándose aún más el ámbito de la misma e indicándose que si tiene que realizar las actividades que ahí se especificaron, en defensa de los intereses de la empresa, tales como conflictos colectivos de carácter económico social, una convención colectiva o un arreglo directo, se le reconocerá al actor o a la persona física o jurídica que él indique, un sesenta por ciento de los honorarios que, usualmente corresponden en asuntos de esa naturaleza. Los honorarios pactados, en general, se fijaron en la suma de mil dólares americanos mensuales. Es importante indicar que, en ese contrato, no se estipuló nada respecto a vacaciones ni a aguinaldo y que, desde mayo de 1994 y hasta que prescindieron de los servicios del Licenciado..., en marzo de 1997, no hubo reclamo alguno, al respecto, de parte del actor. Establecidos los alcances del contrato de prestación de servicios profesionales, deben analizarse los argumentos en que fundamenta su recurso el Licenciado... Esgrime una serie de disconformidades por la forma en que, el Tribunal, apreció la prueba, para concluir que no existió la subordinación en la relación laboral y la errónea aplicación de los principios rectores del derecho de trabajo. De suma importancia es el análisis de lo que, en la realidad, ocurre cuando se contrata a un profesional especialista, para que preste sus servicios, porque la contratación y la prestación del servicio, se caracterizan por una serie de circunstancias que son las que jurídicamente determinan la naturaleza del contrato. No puede dejarse de lado, que es el especialista quien normalmente redacta el contrato; por lo que lo consignado en el mismo tiene mucha importancia, no resultando razonable una interpretación a favor de quien aparece como trabajador. Diferente es la situación en relaciones donde es indudable la desventaja de quien presta sus servicios ante el empleador, asesorado debidamente



Centro de Información Jurídica en Línea



o, al menos, con gran experiencia en contrataciones similares. En el contrato que dio origen al reclamo que nos ocupa, está claramente establecido que, el Licenciado..., contrató la prestación de sus servicios expresamente por honorarios, lo que es significativo, dado que en una relación laboral, se habla siempre de salario y no de honorarios. No es que la Sala pretenda que se usen frases sacramentales, pero al analizar una relación ubicada en una zona gris, en la frontera entre lo laboral y lo no laboral, llamar honorario o salario al estipendio que se recibe en el contrato, es importante para resolver con acierto el fondo del asunto. Debe tenerse presente que, los honorarios, se le pagan a un profesional cuando ejerce la profesión en forma liberal. La circunstancia de que se fijara el pago por mes, no logra cambiar la naturaleza de la contratación, pues la asesoría se pactó en forma permanente..." (Voto número 715, de las 11:00 horas, del 28 de noviembre del 2001). Esa tesis se refuerza con la presencia en este asunto de otros indicios que sugieren la inexistencia de un vínculo de esta índole, a saber: no tenía exclusividad, pues ejercía liberalmente su profesión; no estaba sujeto a horario; no estaba reportado a los programas de seguridad social -riesgos laborales, seguro de salud y sistema de pensiones-; no recibía aguinaldo ni disfrutaba de vacaciones, como tampoco éstas le fueron compensadas; y no tiene oficina en las instalaciones de la accionada ni era parte de su organización empresarial (ver prueba testimonial evacuada en folios 189 y siguientes). No consta que el demandante hiciera algún tipo de reclamo por esa situación; es decir, por el no reconocimiento de derechos propios de una relación de trabajo; lo que resulta realmente extraño si se toma en consideración el periodo extenso de la vinculación entre las partes y, especialmente, que el demandante y supuesto afectado directo, es una persona que conocía bien la existencia y alcance de sus derechos. Lo anterior sólo podría encontrar explicación, como se dijo, en que, efectivamente, no estuviera sujeto a una relación subordinada, es decir, de tipo laboral. En el recurso se critica el fallo impugnado analizando aisladamente algunos de los indicios tomados en cuenta en él para resolver, advirtiendo que el hecho de que no se presenten determinadas circunstancias, de por sí, no excluye la existencia del contrato de trabajo. Mas, debe tomarse en cuenta que, en un caso como el presente, esos indicios aunados al propio comportamiento del actor asesor laboral de la accionada, valorados en su conjunto, reflejan la veracidad de la tesis de la parte demandada y descalifican la de la parte actora. En ese orden de ideas, la inasistencia a la prueba confesional y la aludida orden emanada de la Caja Costarricense de Seguro Social, no tienen la virtud de acreditar la relación de tra-



Centro de Información Jurídica en Línea



bajo, dada la existencia de circunstancias que denotan una situación distinta.^{iv}

FUENTES CONSULTADAS

- i SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 817 de las nueve horas diez minutos del treinta de setiembre de dos mil cinco.
- ii SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 801 de las nueve horas veinte minutos del veintiocho de septiembre del año dos mil cinco.
- iii TRIBUNAL DE TRABAJO SECCION CUARTA. Resolución 150 de las diecinueve horas veinte minutos del veintiuno de abril de dos mil cinco.
- iv SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 766 de las nueve horas diez minutos del catorce de setiembre del dos mil cinco.