

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: PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

RESUMEN: En la presente investigación se hace un breve análisis doctrinario sobre los principales principios que informa al Derecho del Trabajo. Desde esta perspectiva se analizan el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad laboral, la primacía de la realidad, la razonabilidad así como el principio de buena fe. Se citan algunos artículos del Código de Trabajo y la Constitución Política, en los que se desarrolla y aplica el contenido de algunos de estos principios. Finalmente, se incluyen votos de la sala Segunda donde se analiza extensamente el contenido de algunos principios rectores del Derecho Laboral.

Índice de contenido

1. Doctrina.....	2
a. Principios Generales del Derecho.....	2
b. Principios Generales del Derecho del Trabajo.....	2
i. Principio Protector.....	2
i.1 Indubio Pro Operario.....	3
i.2 Condición más Beneficiosa.....	4
ii. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	5
iii. Principio de Continuidad Laboral.....	5
iv. Principio de Primacía de la Realidad.....	5
v. Principio de Razonabilidad.....	6
vi. Principio de Buena Fe.....	6
2. Normativa.....	6
a. Constitución Política.....	6

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

b. Código de Trabajo.....	7
3. Jurisprudencia.....	10
a. Componentes del Principio Protector.....	10
b. Imposibilidad de Transar sobre Pensión Complementaria al ser un Derecho Irrenunciable.....	10
c. Análisis del Principio de Continuidad Laboral.....	12
d. Aplicación de la Teoría de la Subordinación y Contrato Realidad a "Casos Frontera".....	19
e. Falta Grave por Quebranto al Principio de Buena Fe.....	27

DESARROLLO:

1. Doctrina

a. Principios Generales del Derecho

"Suficientemente conocida es la dualidad teórica sobre su concepto, ya que para algunos autores son las normas filosóficas, las directrices generales de todo Derecho, las que constituyen su esencia; mientras que para otros, son únicamente los orientadores de cada legislación positiva en particular, tendencia esta última seguida por el nuevo Código civil italiano.

Nuestra jurisprudencia civil se ha venido mostrando, a través de una continuidad de sentencias (entre otras, 14 de marzo y 7 de junio de 1894, 7 de febrero de 1889 y 12 de enero de 1927), por la segunda de las soluciones. Esta norma ha sido también seguida por la jurisprudencia laboral, como expresa y claramente lo reconoce la sentencia de 10 de enero de 1941, que haciendo mención a los principios generales del Derecho, sienta la teoría de que «se requiere la expresa cita de la disposición legal o principios de jurisprudencia que en cada caso los reconozca y sancione para que se pueda dar lugar a un recurso de casación».

Se plantea por algunos autores la cuestión de si existen, además de los principios generales del Derecho normalmente aplicables al del Trabajo, algunos específicos de tal disciplina. Dado el predominio de la tendencia positiva sobre su concepto, la solución dependerá en cada caso concreto del desarrollo que haya alcanzado la legislación de cada país, y sobre todo si ésta responde a un armazón doctrinal conjunto y homogéneo, a cuya formación contribuyen destacadamente las aportaciones científicas."¹

b. Principios Generales del Derecho del Trabajo

i. Principio Protector

"Expresa Don Américo Plá que: "Mientras que en el Derecho Común una preocupación constante parece ser la paridad jurídica entre contratantes, en el Derecho Laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes, para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes". Es decir, el Principio Protector parte más bien de una desigualdad, para lograr la igualdad que supone el Derecho Civil.

(...)

En cuanto a la función inspiradora o informadora, se le puede encontrar en todos los principios que inspiraron las Garantías Constitucionales y Legales, que establecen una protección o una garantía para el trabajador. Ese Principio está incorporado en el ordenamiento jurídico laboral, aunque no se le mencione expresamente (artículo 17 del Código de Trabajo). Por ejemplo, cuando la ley establece una jornada ordinaria máxima, está disponiendo una garantía, un principio protector, en el sentido de que no puede haber una jornada ordinaria mayor que la máxima establecida. Esta función informadora es identificable en el Derecho Costarricense por el carácter intervencionista propio, que se puede percibir en nuestra legislación laboral, tanto en la reforma constitucional del año 1943, como en la constituyente del año 1949. Esa función inspiradora puede encontrarse en el numeral 56 de la Constitución Política, aunque de manera implícita.”²

i.1 Indubio Pro Operario

“La duda se resuelve a favor del obrero.

Este 'principio', sustraído al derecho penal («in dubio pro reo») y reconvertido en forma que resulte aplicable en áreas laborales ha sido, por lo que hemos podido verificar, el más invocado –con diferente fortuna– en los últimos treinta años sin que, vistos los resultados, su concepción jurisprudencial haya alcanzado nitidez de perfiles, siendo vario el tratamiento que la Sala de lo Social le ha dado y distinto el lugar que, dentro del proceso, se ha señalado a la duda que por su medio ha de quedar disipada; así:

1. Se ha aplicado (o se ha admitido la posibilidad de aplicarlo, con independencia del resultado de cada recurso) para clarificar y decidir extremos de hecho, rechazándose incluso la posibilidad de extenderlo a materias jurídicas: Tribunal Supremo, sentencias de 16 de mayo de 1960, 10 de abril de 1963, 29 de febrero de 1964, 30 de octubre de 1964, 23 de noviembre de 1965, 15 de febrero de 1966, 6 de abril de 1968, 28 de marzo de 1970, 31 de octubre de 1974 y 11 de marzo de 1977. En la misma línea, pero mereciendo cita especial, abundan las sentencias de 22 de abril de 1966 que, refiriéndose a cuestiones de hecho, dice que a favor del obrero «... milita el principio pro operario»; 11 de marzo de 1968, en la que se lee: «...declarado probado por el Juzgador 'a quo' que no se había podido precisar si ya habían o no transcurrido las dos horas de plazo de gracia que se les había concedido a los trabajadores para que volvieran al trabajo, se hace con ello patente de modo indudable, la existencia de una duda que debe ser resuelta en favor de los trabajadores, en virtud del aludido principio»; dice la de 26 de septiembre de 1981 «... lo que crea una racional duda sobre la certeza de la fecha en que cesó la

cotización en dicho país, cuya razón es suficiente para en virtud del principio pro operario». Cerramos esta relación con una sentencia dictada el 14 de junio de 1971 que claramente limita la aplicación de este principio a cuestiones fácticas, sin que pueda ser llevado a aspectos legales; dice esta resolución: «... lo que se discute es la cuantía del salario regulador mediante la aplicación de las normas legales que lo fijan, y tal problema no puede constituir en ningún caso un 'dubio' que hiciera procedente la aplicación del principio en beneficio del trabajador, como impondría la naturaleza protectora de la legislación laboral».³

i.2 Condición más Beneficiosa

"De carácter estrictamente laboral, este 'principio' tiene una doble manifestación: de una parte, consagra el respeto a los beneficios logrados por vía convencional o consuetudinaria, que prevalecen sobre las previsiones legales, en cuanto éstas tienen carácter de mínimos; de otra, permite el mantenimiento de condiciones de trabajo nacidas en aplicación de disposiciones legales ulteriormente derogadas, sin que quepa confundir este segundo aspecto con el llamado 'principio de norma más favorable' (claramente explicado en sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de junio de 1975 y recogido en el art. 3.º-3 del Estatuto de los Trabajadores) que, al decir de Camps Ruiz tiene valor constitutivo o creador de derechos subjetivos, lo que no ocurre en la sucesión normativa con derogación de disposiciones anteriores.

En su aplicación, la Sala VI del Tribunal Supremo dice: «... ha de ser entendido también como principio de respeto a los derechos adquiridos, imponiendo que el origen de la condición, cuyo disfrute trata de mantenerse, sea de tipo legal, reglamentario o contractual» (sentencia de 29 de diciembre de 1980).

– «El principio de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta, anteriormente reconocida, que ha de ser respetada al promulgarse la nueva regulación del trabajo al que la misma se refiere.»

– «Suele proclamarse diciendo que por ser mínimas las condiciones que reglamentan la función laboral, se respetarán las superiores que viniesen rigiendo cuando, examinadas en su conjunto, sean favorables o beneficiosas para el trabajador.»

– «La aplicación práctica del principio supone las consecuencias siguientes: a) que cuando se dicte un reglamento o disposición de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedarán modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas; y b) que la nueva reglamentación

habrá de respetar, como situaciones concretas reconocidas en favor del trabajador o trabajadores interesados, aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para éstos que las establecidas para la materia o materias de que se trate.»⁴

ii. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

“Consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas concedidas por el Derecho Laboral, en beneficio propio.

Este Principio rompe con la normativa civil, según la cual las partes tienen derecho a renunciar a lo que ellas quieran. Al trabajador no le está permitido renunciar a sus derechos, por imposición no sólo del Código de Trabajo (artículo 11), sino de la propia Constitución Política (artículo 74).”⁵

iii. Principio de Continuidad Laboral

“Tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo o relación laboral, considerando que ésta es, sino la única, sí la más importante fuente de ingresos (salario) del trabajador, para su manutención y el de su familia. En otras palabras, se trata de una "preferencia del Derecho Laboral por los contratos de duración indefinida”.”⁶

iv. Principio de Primacía de la Realidad

“Proviene de una teoría que desarrollan algunos autores alemanes a partir de principios de Siglo (Nikisch). Ellos desarrollan LA TEORÍA DE LA RELACIÓN LABORAL; la cual tiende a demostrar que la autonomía de la voluntad no es suficiente para explicar lo que sucede en la relación laboral. Ella permite explicar mejor lo que sucede en la realidad de las relaciones obrero patronales. Por ejemplo: si se celebra un contrato a partir del 1º de mayo, pero su ejecución comienza a partir del 15 de dicho mes, según los principios del contrato de trabajo, éste surtiría efectos desde el 1º de mayo; en cambio, según el Principio de Primacía de la Realidad, no importa lo que consta en el contrato escrito, si se demuestra que en la realidad existía otra prestación, es con base en ella que deben establecerse los derechos y obligaciones de las partes. De esta manera se desconocen los fraudes al derecho de los trabajadores.

Este Principio de la Primacía de la Realidad puede encontrarse en los artículos 18, párrafo 2º, y 20 del Código de Trabajo. En el primero se dice que se presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta sus servicios y la persona que los recibe; y en el segundo, se enuncian genéricamente los principios para aplicar esta regla.”⁷

v. Principio de Razonabilidad

“Está contenido en los artículos 19 y 20 del Código de Trabajo. En cuanto al trabajador, debe ejecutar su trabajo dentro de los principios de sentido común. El patrono, por su parte, también debe cumplir sus obligaciones y ejercer sus derechos, bajo los mismos principios.”⁸

vi. Principio de Buena Fe

“Cuando el artículo 10 de la C.E. se refiere, entre otros derechos y deberes fundamentales, al «respeto a la ley y a los derechos de los demás» como fundamento del orden político y de la paz social, está trayendo a colación el principio de buena fe, que supone, en su primera acepción, una manifestación de rectitud y honradez objetivas e incluso la subjetiva creencia o convicción de que se actúa conforme a derecho, es decir, una actitud vital opuesta a la filosofía del homo homini lupus y de la constante «guerra de todos contra todos» (bellum om-nium contra omnes) de Hobbes.

Se trata de un principio moral que, ante todo, comporta, valga la redundancia, una manifestación de fe en el ser humano y en su dignidad como tal y que en el ámbito del proceso se traduce en la obligada exigencia de lealtad de las partes entre sí y con el órgano jurisdiccional dirimente.”⁹

2. Normativa

a. Constitución Política¹⁰

Artículo 56.-

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El estado garantiza el derecho de

libre elección de trabajo.

Artículo 74.-

Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

b. Código de Trabajo¹¹

Artículo 11.-

Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.

Artículo 16.-

En caso de conflicto entre las Leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, predominarán las primeras.

Artículo 17.-

Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus Leyes conexas, tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.

Artículo 18.-

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras 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.

Artículo 19.- (*)

El contrato de trabajo 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 los contratos de trabajo agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

Artículo 20.-

Si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono.

Artículo 26.-

El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.

Artículo 55.-

Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de Ley para:

- a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorables y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.

Artículo 63.- (*)

Para que la convención colectiva se extienda con fuerza de Ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, será necesario:

a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

b) Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;

c) Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;

d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que, si el Poder Ejecutivo lo creyere conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición, si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), será publicada inmediatamente en el Diario Oficial, concediendo un término improrrogable de quince días para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y

e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hubieren presentado, el Poder Ejecutivo emita decreto declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las Leyes de interés público y de carácter social vigente, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que habrá de abarcar. Es entendido que la convención colectiva declarada de extensión obligatoria se aplicará, a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables a los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presentare una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dará audiencia por diez días comunes a quien la hiciere y a los signatarios de la convención para que aleguen lo pertinente; este

término se empezará a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación por un Inspector de Trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio emitirá dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, procurará avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de convención, que si fuere aprobado por éstas, será declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 3372 de 6 de agosto de 1964.

3. Jurisprudencia

a. Componentes del Principio Protector

"III.- Por otra parte, la regla "in dubio pro operario", no tiene los alcances que le pretende dar el accionado. Tal "regla" integra el principio protector del derecho de trabajo, el cual tampoco ha sido vulnerado. Sobre este principio, la doctrina nos informa estar constituido por: "a) La regla "in dubio pro operario". Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador. b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador" (PLA RODRIGUEZ Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, 2º Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 40). Evidentemente en la situación que nos ocupa, no estamos ante un caso de duda donde se esté dilucidando el significado más favorable de una disposición jurídica, ni en determinar si se invierte el orden jerárquico de las normas a efectos de favorecer al actor, ni tampoco en el caso de determinar si una nueva norma laboral altera las condiciones más beneficiosas en que se encontraba el trabajador, por lo que el principio en cuestión no es aplicable."¹²

b. Imposibilidad de Transar sobre Pensión Complementaria al ser un Derecho Irrenunciable

"IV.- SOBRE LA TRANSACCIÓN: La representación de la entidad demandada muestra disconformidad con lo resuelto y considera que esta excepción debe ser acogida en el tanto en que en los autos

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

consta el finiquito al que llegaron las partes. La transacción es un medio anormal de finalización de los procesos jurisdiccionales, que tiene la misma eficacia y autoridad de la cosa juzgada material (artículos 219 del Código Procesal Civil y 1.367 y 1.385 del Código Civil). Según Gamarra, la transacción es " un contrato cuyo objeto es poner fin a una controversia jurídica y su función consiste en autocomponer un litigio. La transacción, celebrada durante el juicio o antes de trabarse el mismo siempre pone fin al litigio y se limita al contenido de éste, o sea a las respectivas pretensiones de las partes. Por esto la composición del litigio, se logra mediante la renuncia a ellas, o a parte de ellas (...) se renuncia al derecho que fundamenta la pretensión. " (GAMARRA (Jorge), " Tratado de derecho civil uruguayo " , Tomo I, p. 69, citado por BABACE (Héctor), "Sobre las transacciones en materia laboral y el principio de irrenunciabilidad " , en Revista de Derecho Laboral , Tomo XVIII, N° 137, enero - marzo 1985, p. 189). Como se explicó en nuestro voto N° 160, de las 9:00 horas del 9 de abril del 2003, existe en estos convenios una voluntad de transigir y por lo general las partes se hacen concesiones recíprocas con el ánimo de no litigar y concluir amigablemente el diferendo existente entre ellas. El artículo 1.369 del Código Civil establece los requisitos que debe contener el contrato de transacción: a) el nombre de los contratantes; b) la relación puntual de las pretensiones; c) si existe pleito pendiente, su estado y el juez ante quien pende; d) la forma y circunstancias del convenio; y, e) la renuncia que los contratantes hagan de cualquier acción que tenga el uno contra el otro. Visto el documento de folio 74, se concluye que en la especie se está, más bien -técnicamente hablando- ante la figura del finiquito, entendido este como " cualquier tipo de liquidación practicada durante la relación laboral con ocasión, no ya sólo de la finalización del contrato, sino también de la aparición de determinadas circunstancias modificadoras del vínculo laboral (...). Sin embargo, en su acepción más estricta, el término " finiquito " debe quedar reservado a aquellos documentos que tienen su origen en una declaración extintiva de las partes " (GARCÍA RUBIO (María Amparo), " El recibo de finiquito y sus garantías legales " , Editorial " Tirant lo blanch " , Valencia, 1995, p. 16). Por su parte, Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales , Editorial Heliasta, Argentina, 1978, página 322, lo define así: "Remate o extinción de cuentas o deudas que lleva aparejado la liberación del deudor en relación a determinadas obligaciones. // También se denomina finiquito a la constancia expresa en la que el acreedor hace figurar la satisfacción de la deuda o deudas." El finiquito suscrito por la accionante el 17 de diciembre de 1999 (folio 74), mediante el cual se dio por satisfecha en su reclamo contra el Fondo de Retiro y

renunció a cualquier reclamo ulterior, en virtud del pago de una suma de \$1.570.887,67, no puede abarcar el rubro de la pensión complementaria, por tratarse, al igual que la pensión principal, de un derecho irrenunciable, sobre el que no es posible negociar (artículos 73 y 74 de la Constitución Política). Sin embargo, lleva razón el recurrente en cuanto solicita que de lo pagado administrativamente se ordene rebajar lo que a la actora le hubiere correspondido por capital de retiro y el monto restante debe imputarse a las sumas que la Caja deba pagar por rentas mensuales debidas por pensión complementaria, tal y como se ha dispuesto en reiteradas resoluciones, lo que debe entonces aclararse, pues la Sala no puede desconocer ese pago, imputable a ambos derechos."¹³

c. Análisis del Principio de Continuidad Laboral

"I.- Don D.R.C. reclamó los daños y perjuicios que, según afirma, le ocasionó la rescisión de su contrato de trabajo, cuya fuente es uno de readecuación de la prestación futura de servicios, con vencimiento el 1º de julio del 2001. La Universidad Nacional se opuso a la demanda, alegando que actuó legítimamente al no recontratar al actor, una vez que concluyó su último nombramiento a plazo fijo. El juez de primera instancia le otorgó, a éste, los salarios, el aguinaldo y las vacaciones proporcionales, por las labores desempeñadas desde el 1º de enero y hasta el 22 de marzo de 1995; al igual que los intereses sobre las sumas respectivas. El Tribunal de Heredia revocó lo así resuelto; declaró sin lugar esos extremos y condenó en costas al perdidoso. En esta sede, esa parte acusa la preterición de los principios de contrato realidad y de la norma más favorable. En su criterio, el oficio VA-125-95, aportado al expediente y suscrito por el entonces vicerrector académico, señor M.T.F.D., demuestra que trabajó efectivamente hasta el 22 de marzo de 1995. Niega, por otra parte, que su contrato terminara cada seis meses, como lo interpretó, con error, el órgano de alzada; pues lo cierto es que se trató de uno solo, que se mantuvo durante 35 meses, a pesar de los nombramientos sucesivos, y que vencía hasta julio del año 2001. Pide que se "case" la sentencia recurrida y se le otorguen todos los rubros solicitados. II.- En primer término, es necesario enfatizar que, tal y como lo establecen los numerales 84 de la Constitución Política y 1º y siguientes de su Ley de Creación (No. 5182, de 15 de febrero de 1973, y sus reformas), la Universidad Nacional es una entidad de Derecho Público, con independencia funcional y plena capacidad jurídica (véase, asimismo, el artículo 1º de la Ley General de la Administración Pública). Una consecuencia ineludible de esa ubicación institucional es el hecho de que, sin importar el cargo que ocupen y la duración del mismo, sus

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

servidores y sus servidoras están vinculados/as, a ese ente, por una relación estatutaria de servicio, a la cual no pueden aplicársele, automáticamente, los típicos principios y las reglas del derecho laboral -privado-, como por ejemplo el contrato realidad y el de la norma más favorable (ver los artículos 111, 112, 113 y 114 de la Ley General de la Administración Pública). Así se desprende tanto de la voluntad expresa del constituyente, positivizada en los ordinales 191 y 192 de la Carta Política, como del ulterior desarrollo que, de la misma, se ha realizado en diferentes disposiciones legislativas. Por el carácter público de ese vínculo de empleo, los sujetos contratantes y, en particular, la administración pública involucrada, están sometidos a reglas y a principios que determinan y limitan la órbita de actuación de cada uno en su vínculo con el otro y que esta Sala no puede desconocer (consúltense, al respecto, los ordinales 11 y 154 de la Carta Fundamental, al igual que el 2 y el 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial). En ese mismo sentido se pronunció la Sala Constitucional, en su resolución No. 1692-92, de las 15:30 horas del 23 de junio de 1992, cuando manifestó: "...a pesar de la parca redacción del artículo 191 y del Transitorio al artículo 140 inciso 2), ambos de la Constitución Política, el examen de las discusiones de esas normas nos permiten (sic) establecer que existe un mandato y no simple recomendación para aplicar a esa relación de empleo entre la administración pública y sus servidores, criterios propios o especiales. (...) debe quedar claro que la confusión existente en la Asamblea Nacional Constituyente de utilizar y mencionar el Código de Trabajo (sic) en la Constitución lo era para establecer, de alguna forma, un parámetro que rigiera el fin de la relación de trabajo y no como se ha querido entender, que sus principios y normas inspiran y rigen la relación entre el Estado y el servidor público. (...) los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos." (ver, con idéntica tesis, los votos de esta Sala Nos. 8, de las 14:20 horas del 10 de enero; 155, de las 15:20 horas del 22 de mayo; 357, de las 10:30 horas del 8 de noviembre, todos de 1996; 81, de las 15:40 horas del 7 de mayo; 122, de las 11:30 horas del 18 de junio; 145, de las 10:10 horas del 9 de julio; 229, de las 9:30 horas del 8 de octubre, los últimos de 1997; 8, de las 10:10 horas del 14 de enero; y 132, de las 15 horas del 27 de mayo, ambos de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

1998). III.- En segundo lugar, precisa reiterar que el contrato de beca constituye, básicamente, una forma de modificación, bilateral y sinalagmática, de algunas de las condiciones típicas de uno de trabajo o de uno de prestación de servicios, en el que ambas partes se benefician. En efecto, tiene razón de ser en la medida en que exista una relación jurídica previa entre los sujetos contratantes, sea de naturaleza laboral o estatutaria, sobre la cual se vierten, en forma directa, sus consecuencias jurídicas (ver los votos Nos. 351, de las 15:40 horas del 1º de noviembre de 1996; y 132, de 1998, antes citado). Por consiguiente, no es posible admitir una absoluta independencia entre ellos, ni desligar las modificaciones que durante su vigencia tienen, para afirmar, como equivocadamente lo hizo el a quo, que en casos como éste se está en presencia de relaciones jurídicas diferentes. IV.- En concordancia con lo anterior y en aplicación del principio de continuidad, para la Sala, el vínculo de empleo público que unió al actor con la demandada debe remontarse al año 1976 (ver documento de folio 48; así como los votos Nos. 119, de las 9:30 horas, del 13 de junio de 1997; y 132, de 1998, ya citado). Fue en virtud de él que, entre el 1º de enero de 1985 y el 31 de diciembre de 1989, don D. disfrutó de una beca complementaria que le permitió realizar estudios de doctorado en la Universidad de Pittsburgh, en Estados Unidos (ver contrato de adjudicación de beca -folios 68 a 71- y sus addendums -folios 44-45 y 42-43). Para hacerla efectiva, él se obligó: "A prestar servicios docentes, de investigación en la Sede Central o Centro Regional, a partir de su regreso al país, durante el tiempo en que la Universidad determine, por tiempo completo o parcial, todo a juicio de la Universidad durante un período no menor a dos años por cada año de beca disfrutada pagando intereses del seis por ciento anual sobre el veinte por ciento de toda la ayuda económica recibida, o bien, a razón de tres años por año de beca disfrutada sin pago de intereses o a razón de tres años por cada año de beca a tiempo completo sin tener que efectuar reintegro alguno, a elección del becario." (folio 76). Cuando decidió acogerse a su pensión, la que se hizo efectiva a partir del 2 de mayo de 1992, aún no había cumplido con ese compromiso, pues, para honrarlo, era preciso que se mantuviese trabajando, a tiempo completo, hasta el 1º de julio del 2001. Fue por eso que, antes de jubilarse, llegó a un arreglo con la entidad accionada, el cual se plasmó en el "contrato de readecuación de la prestación futura de servicios derivada del contrato de adjudicación de beca" (folios 4-5 y 46-47) y cuyas cláusulas octava y novena, en lo que interesan, consignan: "OCTAVA: Que el EXBECARIO adecuará su prestación futura de servicios de la siguiente forma: 1- Pago en efectivo de las tres cuartas partes de la deuda (...) 2. Reducción de la prestación futura de servicios a una cuarta parte, la cual cumplirá

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

trabajando para la Universidad un cuarto de tiempo, hasta el 1 de julio de 2001, de la siguiente manera: / - Un cuarto de tiempo contratado como profesor jubilado. / (...) / NOVENA: La UNIVERSIDAD se compromete a contratar al EXBECADO hasta el 1 de julio del 2001 en los términos establecidos en la cláusula anterior, a efectos de que preste servicios en el área de investigación o posgrado, en la sede Central o sede regional. Lo anterior en el entendido de que si la Universidad no contrata al EXBECADO, el mismo queda liberado de su compromiso de trabajar para la institución." (folios 5 y 47). A raíz de ese acuerdo, la demandada emitió diferentes acciones de personal, para concretar el nombramiento del actor; cada una de ellas con una vigencia temporal, que abarcaron, en total, un período, posterior a la jubilación, de treinta y dos meses, es decir, desde mayo de 1992 hasta diciembre de 1994 (folios 50, 54, 1 y 2). El 23 de febrero de 1995, la entonces Rectora de la Universidad, señora R.M.R.B., le comunicó al señor J.M.A., Vicerrector académico, que consideraba como lo más conveniente para la Institución "...suspender el nombramiento del señor R.R. (sic)." (folios 18 y 58). Finalmente, el 22 de marzo de ese mismo año, el señor M.T.F.D., Vicerrector académico a. i., le notificó al accionante "...la no continuación de la prestación de sus servicios el día de hoy." (folios 17 y 57), y el señor F.C.C., Director Administrativo, le remitió copia del oficio suscrito por la señora Rectora, antes citado (folios 16 y 56). V.- A mayor abundamiento y asumiendo que el último período de su relación estatutaria de servicio pudiese escindirse del primero, conviene señalar que, al haber sido debidamente acreditado que el señor R.C. trabajó para la Universidad Nacional, en forma ininterrumpida y en el mismo puesto, desde el 2 de mayo de 1992 y hasta el 22 de marzo de 1995, su situación debe equipararse a la de un contrato de

trabajo por tiempo indefinido, para los efectos correspondientes. Ello es así al tenor de lo previsto en los literales 26 y 27 del Código de Trabajo, de aplicación supletoria en casos como éste, en el que no se ha invocado ni demostrado la existencia de una norma jurídica, sea ésta de orden legislativo o producto del legítimo ejercicio de la autonomía universitaria, que autorice la contratación a "plazo fijo" (véanse, al respecto, el voto de la Sala Constitucional No. 1119-90, de las 14 horas del 18 de setiembre de 1990; y los de esta Sala Nos. 123, de las 9:10 horas del 7 de agosto de 1991; 223, de las 9:20 horas del 8 de octubre de 1993; 64, de las 9:55 horas del 15 de febrero de 1995; y 27, de las 8:30 horas del 26 de enero de 1996). El primero de aquellos artículos establece: "El contrato de trabajo solo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos." El 27, por su parte, dispone: "No puede estipularse el contrato de trabajo por tiempo determinado por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años." Como puede apreciarse fácilmente, en el ordenamiento jurídico costarricense, la contratación por tiempo determinado es excepcional, depende de la naturaleza de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año. Incluso, si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo se reputa como indefinido (consúltense, en igual sentido, el voto No. 266, de las 15:50 horas del 10 de diciembre de 1985). En consecuencia, el carácter temporal o permanente de la relación laboral no lo otorga la denominación que las partes hayan querido darle, sino la realidad de las circunstancias que la rodean (véanse, asimismo, los votos Nos. 78, de las 9:30 horas del 15 de julio de 1987; 153, de las 9:30 horas del 10 de octubre de 1990; 233, de las 10:50 horas del 12 de agosto de 1994; y 279, de las 15:45 horas del 12 de noviembre de 1997). Tratándose del sector público, en el que los nombramientos a plazo fijo, entre ellos el de las personas interinas, son también excepcionales, esos principios resultan ser de absoluta aplicación (ver, de igual modo, los votos Nos. 155, de las 9:15 horas del 22 de setiembre de 1989; 20, de las 9:20 horas del 29 de enero de 1993; 215, de las 9 horas del 6 de octubre de 1993; 194, de las 9:40 horas del 21 de julio de 1994; 278, de las 15:30 horas del 30 de agosto de 1995; y 8, de las 10:10 horas del 14 de enero de 1998). Dentro de esta tesitura, la jurisprudencia de esta Sala ha sido clara al señalar que "...cuando el nombramiento supera un año, el contrato de trabajo, que por su naturaleza es a plazo fijo, se transforma a (sic) uno por tiempo indefinido, pero no para los efectos de que el servidor adquiera la propiedad en el puesto, sino para el pago de los derechos laborales inherentes a ese tipo de vínculos, cuando el empleador le pone término sin causa justificada -artículos 28 y 29 del Código de Trabajo-" (voto No. 207, de las 16 horas del 21 de julio de 1994). En este mismo sentido, se pronunció la Sala Constitucional, en su voto No. 5025-93, de las 11:24 horas del 8 de octubre de 1993, en el cual estableció: "Ante la inexistencia de una norma especial que haga referencia al punto, considera la Sala que lo procedente y de conformidad con el pronunciamiento de la Procuraduría General de la República C-354-92 del 24 de diciembre de 1992 y la jurisprudencia que sobre el punto han establecido los Tribunales de Trabajo (Ver las resoluciones N°3326

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

del 23 de agosto de 1979 del Tribunal Superior de Trabajo, N° 30 del 21 de abril de 1964, N° 1586 del 12 de mayo de 1977 y N° 2591 del 13 de junio de 1980, todas de la Sala de Casación) es fijar ese plazo en un año, aclarando que a partir de ese momento lo que opera es la adquisición de los derechos de los cuales un trabajador en propiedad es titular (asimilado por la misma jurisprudencia laboral a los derechos emanados del contrato de trabajo a tiempo indefinido preceptuado en el artículo 28 del Código de Trabajo) no la propiedad automática de la plaza, que debe llenarse necesariamente por los procedimientos de concurso que la normativa correspondiente determine. (...) Cabe añadir, que en todo caso de interinazgo, sea en plaza vacante o no, pasado un año desde el inicio de la relación laboral aún cuando no se adquiere derecho a la plaza deben reconocérsele los mismos derechos de los propietarios, de conformidad con las regulaciones que del contrato a tiempo indefinido hace el Código de Trabajo." VI.- En criterio de quienes suscribimos esta sentencia, las cláusulas del contrato de readecuación de la prestación futura de servicios derivada del contrato de adjudicación de beca, transcritas en el considerando trasanterior, no le otorgan, a la Universidad demandada, la facultad de hacer nombramientos a plazo fijo, de manera sucesiva, hasta el cumplimiento del término pactado. Más bien, de ellas se infiere lo opuesto, pues está claramente estipulado que la obligación de ese ente era mantener al señor R.C. dentro de su personal, a partir de su vigencia y hasta el 1° de julio del 2001, sin solución de continuidad. La exoneración del compromiso de trabajar, ahí prevista, parece establecida para el caso de que el cambio en su designación -de profesor a tiempo completo a docente jubilado y por un cuarto de tiempo- no fuese posible y no como consecuencia del ejercicio de una potestad de rescisión del contrato sin responsabilidad alguna, que éste no contempla. Por esa razón, la sucesividad de los trámites formales de nombramiento y el que no se emitiera la correspondiente acción de personal con vigencia del 1° de enero al 22 de marzo de 1995, no son hechos determinantes para concluir que don D. no estuvo prestando efectivamente sus servicios en dicho lapso. Por el contrario, al tenor de lo plasmado en el acuerdo en análisis, cuya ejecución, para entonces, era plena, debe entenderse que, durante ese período y para todos los efectos legales, estaba designado como profesor pensionado. Por consiguiente, lo propio es concluir que el vínculo de empleo público entre las partes finalizó cuando se le comunicó al señor R.C. "...la no continuación de la prestación de sus servicios...", esto es, el día 22 de marzo de 1995, y no antes. De los términos del oficio fechado 30 de enero de 1995, suscrito por la señora L.S.R. y dirigido a la rectora de la Universidad, se infiere, también, que la prestación de servicios no había sido interrumpida

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

por el actor, aunque, para entonces, no se hubiese asignado código presupuestario para su debida retribución. Si en esa data, esa funcionaria estaba haciendo expresa la necesidad de retrotraer el "nombramiento" al 1º de enero anterior, es lógico suponer que ello obedecía a que, en realidad, se estaba brindando el servicio, lo cual hacía meritoria la erogación solicitada. Igualmente lógico resulta pensar que, de no haber laborado en el marco de esas fechas, la demandada hubiese procedido a rescindir su vínculo estatutario con el señor R.C., sin responsabilidad de su parte, pero no actuó de esa manera. Carece de trascendencia el que no exista, en los registros de la demandada, documento alguno que acredite la designación del actor durante ese período, porque, al no haberse tramitado formalmente su nombramiento, nunca podría constar nada al respecto (folio 100). Nótese, finalmente, que el ente accionado no negó que las labores hayan podido ser ejecutadas. VII.- Es claro que, en este asunto, se está en presencia de un típico despido-libertad, que tiene su fundamento jurídico en las normas generales de la legislación laboral vigente y no en alguna de las cláusulas del referido contrato de readecuación de la prestación futura de servicios. En consecuencia, no es atendible la distinción que ha pretendido hacer la demandada entre la rescisión del vínculo estatutario de servicio y el cese, porque, en última instancia, se trata de la misma figura. Ahora bien, como acertadamente se indica en la sentencia del a quo, la naturaleza indefinida de la relación entre las partes, antes establecida, hace improcedente el pago de los extremos pretendidos a título de daños y perjuicios, al amparo del numeral 31 del Código de Trabajo. Como en la demanda solo se solicitó esa indemnización, no es posible valorar el eventual otorgamiento de alguna otra. VIII.- Los salarios de enero, febrero y marzo de 1995, y las vacaciones y el aguinaldo proporcionales sí fueron reclamados, en forma expresa. Esos extremos son procedentes y así debe declararse. Obsérvese que, en el contrato de beca, del que se dio cuenta y cuyo contenido no puede desconocerse porque es una de las bases de este proceso, existe una cláusula expresa con el siguiente texto: "Es entendido que el Becario prestará sus servicios a la Universidad de manera ininterrumpida, y que lo hará con la categoría que le corresponde según calificación que le dé la Comisión de Carrera Académica. En ningún caso ocupará posición inferior o devengará salario menor a los que tenga en la actualidad..." (folio 70). Tal compromiso es parte, pues, de las condiciones en que debió desenvolverse la relación estatutaria de servicios entre las partes, en su etapa final. Ahora bien, como el recurrente no impugnó, por la vía de la apelación, los cálculos consignados en el fallo de primera instancia, no puede ahora otorgarse más de lo ahí concedido, a pesar de que el cálculo del aguinaldo (de noviembre a octubre) y de las vacaciones

(de mayo a mayo) podría no corresponder a lo que debió concedérsele. Por la misma razón, tampoco es posible modificar lo resuelto sobre costas. IX.- En mérito de las consideraciones expuestas, el pronunciamiento de alzada debe ser revocado y, en su lugar, ha de confirmarse el emitido por el Juez de Trabajo de Heredia."¹⁴

d. Aplicación de la Teoría de la Subordinación y Contrato Realidad a "Casos Frontera"

" II.- El tema principal a dilucidar en esta litis, es si entre la demandada y el difunto hijo de la actora existió una relación laboral. 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. En ese sentido, la resolución de esta Sala No.25, de las 9:00 horas del 24 de enero de 1992, expresó: " Establece el numeral 23 del Código de Trabajo, la regla general de que, todo contrato laboral deberá extenderse por escrito, y su existencia se acredita con el respectivo documento y, a falta de él, con cualquiera de los medios de prueba que señala el ordenamiento jurídico procesal. En ese orden de ideas, la prueba de la existencia del contrato de trabajo, se dirige, no a demostrar que se llegó a un acuerdo verbal, sino que realmente existía la relación jurídico laboral, entre un sujeto en calidad de trabajador, y otro, en carácter de patrono. Para ello, la doctrina y la jurisprudencia, han establecido que el mecanismo idóneo, consiste en acreditar la concurrencia de los tres elementos que integran la definición de contrato de trabajo: 1) prestación personal del servicio; 2) subordinación; y, 3) remuneración o pago de un salario. En lo que se ha dado en denominar "casos frontera", representados por

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

aquellas situaciones en que resulta en extremo difícil, acreditar la concurrencia de esos tres elementos, por ser la contratación análoga a la laboral -servicios profesionales, ejecución de obra y agentes vendedores o comisionistas-, se ha permitido utilizar dos fórmulas que tienden a preferir la existencia de un contrato de trabajo, en beneficio del trabajador: a) teoría del contrato realidad; y, b) determinación única del elemento subordinación. En el sub júdice, a fin de definir la razón o no de los reparos formulados por el recurrente, se tendrá que echar mano de las anteriores consideraciones. A mayor abundamiento, y como última solución al problema, en caso de duda sobre la normativa aplicable y sobre los mismos hechos, el Juez de Trabajo, está obligado a aplicar el principio protector y su derivación en la regla del "in dubio pro operario"; de ahí que, la solución al problema, saldrá de alguna de esas alternativas ". En razón de que los elementos correspondientes a la prestación personal del servicio y a la remuneración 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 éste 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, 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, la prestación personal de los servicios. En el caso concreto es un hecho incuestionable que el señor Sergio Andrés

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Brenes Arrieta prestó sus servicios a la demandada, no otra cosa se infiere del contrato de servicios por ellos suscrito y de la testimonial evacuada en autos. El problema de identificar la existencia de un verdadero contrato de trabajo, se exagera 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, 1999, pp. 9-12). Le corresponde entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que se presenten, si se está o no en presencia de una relación laboral. A esos efectos, deberá realizar la valoración correspondiente, para determinar si se ha pretendido disimular la existencia de un contrato de trabajo; o si, por el contrario, legítimamente, el vínculo jurídico no tuvo naturaleza laboral. En el caso de los profesiones liberales, éstos pueden prestar sus servicios a través de una relación laboral, mediante un contrato por servicios profesionales e incluso recurriendo a otro tipo de vinculaciones, como la que se ha invocado durante este proceso, en el cual la parte demandada ha sostenido que el hijo de la actora lo que prestaba era servicios profesionales de recaudación de cuotas por pago de clubes y que no percibía salario sino que sus pagos le eran cancelados por comisión sobre los cobros. Partiendo, como se dijo, de que el elemento de la subordinación distingue la relación laboral de cualquier otra, debe tomarse en consideración que éste tiene características especiales, tratándose del ejercicio de labores como las desarrolladas por el actor, que implican, necesariamente, una independencia 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

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

(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. III.- No erró el Tribunal al apreciar la existencia de subordinación, en la relación que vinculaba al hijo de la actora con la accionada y, por tanto, considerarla de naturaleza laboral. En el contrato suscrito por ambos, se indicó: "PRIMERO : EL RECAUDADOR SE COMPROMETE A REALIZAR LAS FUNCIONES

DE COBRO DE RECIBOS DE CLUBES SEMANALMENTE, QUINCENALMENTE O MENSUALMENTE DE ACUERDO A LO ESTIPULADO POR LA EMPRESA. ASIMISMO SE COMPROMETE A REALIZAR CUALQUIERA OTRA FUNCION ADICIONAL QUE LA EMPRESA CONSIDERE NECESARIO EN LA RELACIÓN DIRECTA CON EL CLIENTE, RESPECTO A LA ENTREGA DOCUMENTOS AFINES A LA RELACIÓN COMERCIAL. / SEGUNDO : LA EMPRESA LE ASIGNARÁ AL RECAUDADOR LA RUTA O REGION DE LA ZONA QUE LE CORRESPONDE CUBRIR EN LAS FUNCIONES DE COBRO DE RECIBOS DE CLUBES. / TERCERO : LA EMPRESA DE ACUERDO A LOS PRESUPUESTOS DE COBRO ESTABLECIDOS POR LA OFICINA DE CREDITO Y COBRO, HARA ENTREGA AL RECAUDADOR DE UN INVENTARIO DE RECIBOS DE COBRO, CON EL FIN DE QUE REALICE EL COBRO SEMANAL, QUINCENAL O MENSUAL CORRESPONDIENTE. EL RECAUDADOR FIRMARÁ UN ACTA DE RECIBIDO, DISEÑADA PARA ESTE FIN. EL RECAUDADOR SERA EL UNICO RESPONSABLE DE LOS RECIBOS QUE LE SEAN ASIGNADOS, DEBIENDO VERIFICAR EL ACTA CONTRA LA CUAL SE LE ENTREGAN O RECIBEN DICHOS DOCUMENTOS, DE ESTA MANERA EL SALDO FINAL DE SU INVENTARIO DEBE SER IGUAL AL SALDO CORRESPONDIENTE DE LA EMPRESA. / CUARTA : LA CUOTA QUE PRESENTE EL CLIENTE CANCELADA Y RESPALDADA CON RECIBO ORIGINAL O PROVISIONAL EMITIDO POR EL RECAUDADOR, SI ESTA APARECIERA SIN CANCELAR EN EL SISTEMA, DEBERÁ PAGARLA DE INMEDIATO EL RECAUDADOR. / QUINTO : LA EMPRESA SIN PREVIO AVISO EN FORMA

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

PERIODICA Y AL AZAR, PROCEDERÁ A REALIZAR ARQUEOS AL RECAUDADOR, CON LA FINALIDAD DE CONTROLAR EL INVENTARIO DE RECIBOS ENTREGADOS AL MISMO. ES RESPONSABILIDAD DE ESTE ENTREGAR LOS RECIBOS DE DINERO Y CUALQUIER OTRA DOCUMENTACIÓN A LA EMPRESA, PARA LA CORRESPONDIENTE REVISIÓN Y VERIFICACIÓN DE LOS RECIBOS CONTRA LOS SALDOS DE LA EMPRESA. ARQUEOS QUE SE REALIZARAN EN PRESENCIA DEL RECAUDADOR. / SEXTA : EN CASO DE QUE EL RESULTADO DEL ARQUEO ARROJE DIFERENCIAS EN LOS DINEROS RECIBIDOS DEL CLIENTE Y LOS RECIBOS EN CUSTODIA POR PARTE DEL RECAUDADOR EN RELACION CON EL SALDO DE LA OFICINA DE CONTABILIDAD DE LA EMPRESA, ESTE SERA EL UNICO RESPONSABLE Y DEBERA CUBRIR DICHA DIFERENCIA DE INMEDIATO. QUEDA LA EMPRESA FACULTADA A DAR POR TERMINADO EL PRESENTE CONTRATO EN CASO DE COMPROBAR QUE MEDIO ACCION DOLOSA POR PARTE DEL RECAUDADOR. / SETIMA : EL RECAUDADOR DEBERA HACER ENTREGA DEL DINERO COBRADO CADA DOS DIAS, YA SEA EN LAS OFICINAS CENTRALES O EN LAS AGENCIAS BANCARIAS REGISTRADAS PARA TAL EFECTO; OBLIGÁNDOSE A LA ENTREGA DE RECIBOS Y A ADJUNTAR COPIA DEL DEPOSITO. ASIMISMO QUEDA TOTALMENTE PROHIBIDO AL RECAUDADOR MANTENER FONDOS PRODUCTO DEL COBRO DE RECIBOS POR PERIODOS DE TIEMPO MAYORES A LOS FIJADOS POR LA EMPRESA. / OCTAVA : LA EMPRESA PAGARA AL RECAUDADOR UNA COMISION DEL 7.80% SOBRE EL MONTO DE LO COBRADO, SEGÚN PERIODO DE CIERRES ESTIPULADO POR LA EMPRESA. DICHA CANCELACION SE REALIZARA LOS DIAS 15 Y 30 DE CADA MES. / NOVENA : LA SUMA DE DINERO QUE LE PAGARA LA EMPRESA AL RECAUDADOR EN VIRTUD DE ESTE CONTRATO, NO CONSTITUYE SALARIO EN LOS TERMINOS DEL ARTÍCULO 162 DEL CODIGO DE TRABAJO, Y MUCHO MENOS CONSTITUYE SALARIO EN ESPECIE EN LOS TERMINOS CONSIGNADOS EN EL IDEM 166 DE DICHO CODIGO. / DECIMA : QUEDA EXPRESAMENTE CONVENIDO QUE CUALQUIER RESPONSABILIDAD CIVIL, O DAÑOS A TERCEROS CAUSADOS POR EL RECAUDADOR CON SU VEHICULO DE TRABAJO (motocicleta o vehículo automotor), SERAN POR CUENTA EXCLUSIVA DEL RECAUDADOR LIBERANDO DE TODA RESPONSABILIDAD A LA EMPRESA. ASIMISMO, EL PAGO DE DERECHOS DE CIRCULACIÓN Y GASTOS DE MANTENIMIENTO Y COMBUSTIBLES CORRESPONDEN EXCLESIVAMENTE AL RECAUDADOR. / DECIMA PRIMERA : LA EMPRESA, EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA DE LAS CAUSULAS ANTERIORES POR PARTE DEL RECAUDADOR, DARA POR TERMINADO EL PRESENTE CONTRATO. DE IGUAL MANERA, CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA DAR POR TERMINADO EL PRESENTE CONTRATO AVISANDOLE A LA OTRA CON UN MES DE ANTICIPACION. / DECIMA SEGUNDA : ESTE CONTRATO TIENE UN PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DE LA FECHA DE EMISION. PODRA SER RENOVADO TACITAMENTE POR PERIODOS IGUALES. SI UNA PARTE NO LE AVISA A LA OTRA SU INTENCION DE NO RENOVAR EL PRESENTE CONTRATO, DENTRO DEL MES PREVIO AL VENCIMIENTO... " (folios 2 a 6). No otra cosa puede deducirse también de las deposiciones de los testigos. Al respecto, el señor Ronny Mauricio Fernández Meza -amigo del occiso- , indicó: " Sergio era cobrador del Colono, él cobraba los clubes... Creo que él o (sic) que hacía era cobrarles a las personas que tenían club. El

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

(sic) hacía esto (sic) los fines de semana. Entre semana él iba a depositar la plata o algo que tuviera que hacer para el Colono... Los días de pago del salario de él creo que eran los quince y los treinta... Sergio dejó de trabajar para la empresa el día que lo mataron. Viernes, sábado y domingo eran los días que salía a cobrar. Algunas veces me lo topé... No sé cuál era su ruta de cobro, pero si (sic) sé que era en Batán... El tenía un jefe... lo llamaban a arqueos. El depósito que el (sic) hacía era de dinero que recaudaba (sic)... En alguna oportunidad vi a Sergio con una camisa blanca con el slogan de "El Colono". El cobraba en moto, la moto era de él... se la había comprado al Colono " (folios 146 y 147). Por su parte, Carlos Luis Marín Campos -oficinista de la accionada-, señaló: " Sergio hacía el trabajo de recaudación las (sic) cuotas de los socios. El (sic) debía ir casa por casa a recaudar esas cuotas y hacía un informe semanal a la empresa. A él se le entregaba una masiva de recibos mensuales y salía a su ruta. El (sic) cobraba la zona de Batán... El dinero recaudado lo depositaba en el banco... se le pagaba de acuerdo al cobro que hiciera por comisión... Yo era la persona que le entregaba la masiva y la (sic) recibía los recibos cancelados. Estos recibos... los entregaba una vez a la semana... Se firmaba un comprobante por el recibo de las masivas. En los cobradores no existe horario, porque el horario ellos se lo imponen, y establecen la ruta específica... El (sic) cobraba dos o tres días, ello es así porque la zona no es muy grande, entonces el cobro lo hace en dos o tres días... Sergio cobraba en motocicleta... Si el encargado no puede realizar el cobro, manda al amigo, al hermano. Hubo ocasiones que en el caso de Sergio el cobro lo realizaba el hermano... El hermano de Sergio que le ayudaba se llama Ronny. Sergio no realizaba otras funciones para la empresa... A Sergio se le asignó la zona de Batán... Se hace un chequeo cada mes y medio, para pagarle, coordinar la ruta y determinar el dinero recaudado. El recibo de pago tiene el logo de la empresa y ese era el distintivo para que el cliente pagara. Se hacían cortes por medio del chequeo de la ruta y se le cancelaba cada quince días. El recaudador en su primera visita coordina con el socio cuando le sigue cobrando. A Sergio se le pagaba por comisión ... " (folios 148 y 149). Por su lado, Julio César Montes Chacón -cobrador del Gallo mas Gallo-, dijo: " Sergio era cobrador. El cobraba (sic) clubes en el Colono en el área de Batán... Yo esa ruta la andaba también y entonces nos encontrábamos mucho. Sergio cobraba de viernes a domingo y los lunes tenía que depositar... porque los clientes participaban en sorteos, los miércoles venía a reuniones. Los martes los llamaban para hacerles arqueos. Sabía que él venía a reuniones y los arqueos porque nosotros comentábamos, lo hacíamos porque como ambos éramos cobradores. Al principio Sergio usaba una camisa con un slogan del Colono, pero después dejó de usarla, porque andar cobrando con

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

uniforme es como llamar a los ladrones. El sólo (sic) trabajaba cobrando los clubes del Colono. El (sic) venía a la empresa a recoger el listado de cobro... A el (sic) le daban unos tiquetillos de felicitaciones cuando le hacían arqueos de que todo le había salido bien. El (sic) empezó a cobrar a finales del año dos mil incluso el colono (sic) le vendió la moto porque él no tenía. El (sic) dejó de trabajar porque lo asesinaron un día que andaba trabajando en Batán. El recibí (sic) pago igual que yo... le pagaban cada quince y treinta... con Julio que es el jefe o supervisor de él se les veía en la misma ruta... Sergio para la empresa cobraba y hacía el depósito y tenía que llamar todos los domingos antes del sorteo para indicar las personas que estaban al día " (folios 150 y 151). Por último, Julio César Arce Sánchez -recaudador de morosidad de la accionada-, indicó: " Sergio le vendía los servicios a la empresa como recaudador... Sergio se encargaba de recoger los dineros de los club-habientes... A los cobradores se les arquea una vez al mes, éste se hace en la oficina y otras veces en sus casas de habitaciones. A la empresa llegaban una vez al mes, cuando se hacía los arqueos en la empresa. Los depósitos los hacían cada ocho o cada quince días, porque contra los recibos era que se les pagaba la comisión... Yo soy cobrador de morosidad y ando en toda la zona y en virtud de ello veo a todos los cobradores... Los cobradores tienen sus propios horarios. A la empresa lo que le interesa es que le recauden el dinero, pero ellos determinan cuando salen a cobrar. Ellos se acomodan a los pagos de la bananera... Sin embargo los cobradores siempre cobran viernes, sábado y domingo... incluso ellos van a cobrar cuando les es más rentable... Los cobradores reportan los clientes que no pagaron (sic) porque es la minoría, porque en realidad los clientes necesitan cancelar para participar en los sorteos dominicales. En caso de abandono de la ruta a mi es a quien me corresponde cobrar... en una oportunidad se (sic) que Sergio envió a su hermano a cobrar... Yo no le realizo arqueos a los cobradores, es otro departamento... Con el arqueos o revisión de recibos que se hace mensual se determina si el cobrador realmente está cobrando. Se les cancelaba a los cobradores los quince y los treinta de cada mes " (folios 152 y 153). Analizada en su conjunto en este caso concreto la documental y testimonial transcrita, se colige la vinculación laboral que se dio entre el occiso -hijo de la actora- con la demandada, por cuanto las políticas de cobros no quedaban al libre arbitrio

de quien suscribió con Clubes y Servicios El Colono el contrato de servicios, sino que debía seguir las pautas y los lineamientos establecidos por la empresa accionada, quien en el contrato estableció que los cobros debían hacerse de acuerdo a como ella lo estipulara -semanalmente, quincenalmente o mensualmente-, y el occiso se comprometía a realizar cualquier otra función adicional

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

que la empresa considerase necesaria. Además se estipuló que la accionada le asignaría la ruta, región o zona que le correspondía cubrir en su labor de cobro de recibos, e incluyó dentro de sus potestades hacer arqueos en forma periódica o al azar, a quien fuera hijo de la actora con el fin de vigilar y controlar el inventario de recibos a él entregados. También se determinó que el occiso debía hacer entrega de los dineros recaudados cada dos días en las oficinas centrales de la compañía o por medio de depósito bancario. De lo enunciado se advierte, que en la relación entre el hijo fallecido de la actora y la demandada no hubo independencia, rasgo que caracteriza al contrato de servicios profesionales, por lo que dicha relación superó los límites de ese tipo de contratación, para enmarcarse más bien en la subordinación, razón por la cual el occiso debió sujetarse en todo momento a las directrices y controles de quien se beneficiaba de sus servicios, aspecto típico de una subordinación de tipo laboral. Otra cosa no se puede deducir de la fijación por parte de la accionada, de los procedimientos a seguir en relación con la recaudación, utilización de papelería de la empleadora, informes semanales que el occiso debía rendir y los arqueos a él realizados. Ciertamente, el caso no presenta la subordinación en la forma pura, que conforma la mayoría de las relaciones laborales típicas, pero ello se debe a la dinámica propia de esta clase de trabajo que se realiza fuera del establecimiento de la empleadora. Asimismo, el análisis del material probatorio constante en autos, permite concluir que en el vínculo en examen, se dieron los demás elementos del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio y la remuneración. Este último se tiene por demostrado aún y cuando no se acreditara el pago de un salario base, porque se ha comprobado que el actor percibía pago de comisiones por los cobros que realizaba, forma de salario estipulada en el artículo 164 del Código de Trabajo. Así las cosas, la tesis contenida en la contestación de la demanda y en el recurso ante esta Sala, en el sentido de que el hijo de la actora no estaba relacionado laboralmente con la accionada, carece de sustento real y jurídico, pues valorada la probanza aportada, de conformidad con las reglas del correcto entendimiento humano -sana crítica-, se llega a la misma conclusión a que arribó el Ad quem, de que la relación que se dio entre el señor Sergio Andrés Brenes Arrieta y la parte demandada fue de naturaleza laboral. IV.- Acreditada la existencia del vínculo laboral y tomando en cuenta que esa relación concluyó por la muerte del señor Brenes Arrieta, se debe analizar si a la accionante es en corresponderle el rubro de preaviso por el pago de prestaciones legales del occiso. El preaviso es el período que precede a la ruptura del vínculo laboral. Por su medio se conoce el momento a partir del cual finalizará un contrato por tiempo indeterminado. La obligación de preavisar es bilateral, por cuanto

está obligado a ello tanto el patrono como el trabajador. El primero, normalmente, con el fin de garantizarle al trabajador la posibilidad de conseguir un nuevo empleo, para cuando cese en aquél del cual es despedido y, el trabajador también tiene la obligación de otorgar el preaviso, principalmente, por si la parte patronal desea sustituirlo. Dado que en este caso la relación laboral concluyó por la defunción del hijo de la actora y no porque haya sido despedido, a su madre aquí actora no es en corresponderle el pago de dicha prestación legal, razón por la que procede denegar el pago del rubro de preaviso. V.- De conformidad con lo expuesto, se debe revocar la sentencia recurrida únicamente en cuanto concedió a la actora el rubro de preaviso, para en su lugar denegarlo. Se debe confirmar en cuanto condenó a la accionada a pagarle al actor cien mil catorce colones con ochenta y tres céntimos por aguinaldo; ciento setenta y un mil cuatrocientos cincuenta y cuatro colones por auxilio de cesantía; cincuenta y cuatro mil doscientos noventa y tres colones con setenta y siete céntimos por vacaciones, debiéndose corregir al respecto el error material que contiene el fallo (artículo 161 del Código Procesal Civil), y en cuanto la condenó a pagar ambas costas del proceso. Al no haberse reportado a la Caja Costarricense de Seguro Social al ex -trabajador Sergio Andrés Brenes Arrieta, remítase copia de esta sentencia al Departamento de Inspección de dicha entidad para lo de su cargo (artículos 564 y 565 del Código de Trabajo y 54 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social)." ¹⁵

e. Falta Grave por Quebranto al Principio de Buena Fe

"V.- SOBRE LA PROCEDENCIA DE LOS EXTREMOS RECLAMADOS POR EL RECURRENTE: A) SALARIO BIMESTRAL: El representante del actor reclama que a efecto del cálculo de los extremos solicitados, debe incluirse el pago que percibía este por la supuesta reparación y mantenimiento de las máquinas tragamonedas del casino, el cual, según su dicho, era de trescientos dólares bimensuales. En cuanto a este aspecto la testigo Magda Moreno Vargas indicó que no tenía conocimiento quién le daba mantenimiento a las máquinas tragamonedas y que nunca vio al actor revisándolas (folio 235). Por su parte, el testigo Armando Sáenz Bolaños refirió que al accionante le pagaban en dólares por el mantenimiento de las máquinas, es decir, por limpiarlas y cambiarles los repuestos, pero que no recordaba exactamente el monto, él creía que era de 150 dólares o más por mes (folio 239). Asimismo, del testimonio de William Jáuregui Farias, quien labora para la empresa accionada, se deduce que los servicios que contrata la empresa los ejecuta la oficina de administración, para lo cual se hacen contratos por escrito. Este testigo dijo ignorar que el demandante le diera

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

mantenimiento a las máquinas tragamonedas. Recordó que un señor que trabajaba en el Departamento de Alimentos y Bebidas del Hotel Herradura, conocido como Fava, por tener aptitudes y destrezas mecánicas para ello, era quien cumplía con esa función, lo mismo que el Departamento de Mantenimiento de ese hotel (folio 246-247). Por último, el testigo Favio Manuel Mena Chinchilla indicó: "Vi a don Víctor dándole mantenimiento a unas máquinas que estaban dentro del casino." (folio 249). Como se desprende de los anteriores testimonios, la prueba recavada no es suficiente para determinar, de manera fehaciente, que dicha actividad le correspondía realizarla al actor periódicamente y que constituyera una actividad estable propia de sus funciones como trabajador de la empresa. Con respecto al testimonio de Armando Sáenz Bolaños se nota que es una declaración complaciente lo cual se evidencia al contrastarla con la de los demás testigos y por las razones que más adelante se dirán. Además, el testimonio rendido por dicho deponente no logra acreditar que cada dos meses el accionante ejecutara esas labores. Igual resultado se obtiene al analizar la deposición de Favio Mena Chinchilla, pues no concluye si lo hizo una vez esporádicamente o era una actividad que siempre le competía al actor concretamente, que la realizara cada dos meses como aquel lo adujo. En consecuencia, no puede tenerse por acreditado que el demandante también realizara las labores de mantenimiento que apuntó, ni que lo hiciera con la periodicidad que señaló. B) VACACIONES Y AGUINALDO: En lo tocante a vacaciones, con la prueba documental quedó demostrado que estas fueron concedidas y pagadas (folios 73-93). Además, de la prueba confesional se logró probar que las vacaciones eran concedidas, ya que el actor contestó que él firmaba los comprobantes, por lo que, implícitamente, está admitiendo que se le concedía el disfrute de ese derecho; así, de no haber disfrutado de vacaciones hubiera contestado que no las había tomado. Lo anterior se complementa con la documental aportada por la parte demandada que no fue impugnada oportunamente, cuando se le puso en conocimiento al demandante, por lo que, valorada en conciencia, esa prueba se considera legítima (folios 94-102). De todas formas, no encuentra esta Sala motivo alguno para dudar de la prueba documental aportada por la accionada en ese sentido, ya que se trata de acciones de personal que, si bien algunas no están firmadas por el trabajador, corresponden a los registros que llevaba la empresa para el control y pago de ese extremo. Por otra parte, con respecto al aguinaldo, debe considerarse que los depósitos bancarios son prueba suficiente para demostrar su pago, ya que hoy día esta forma de pago representa una forma usual y común para que una empresa o institución realice los pagos de salario y aguinaldo a sus trabajadores, por lo que no necesariamente debe existir un documento firmado por estos, pues el monto se deposita en una

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

cuenta personal que ellos tienen con una determinada entidad bancaria. En cuanto al pago del aguinaldo, el testigo William Jáuregui Farias expresó que todos los aguinaldos se le cancelaban a los empleados en forma regular cada año, y que, definitivamente, debe habersele cancelado dicho rubro al actor, lo que coincide con la documental aportada (folio 246). Se puede notar del testimonio del señor Armando Sáenz Bolaños que este pierde credibilidad al decir que nunca se les concedían ni pagaban las vacaciones, pues existen documentos que desacreditan su versión, lo mismo que las propias manifestaciones del actor en la confesional, lo que hace dudar, como antes se señaló, de la fidelidad de su declaración. C) DÍAS FERIADOS : Según la prueba testimonial, la única referencia a este extremo la hace el testigo Armando Sáenz Bolaños cuando indicó: "Los gerentes no recibimos ni horas extras ni feriados laborados porque asumo que consideran que somos empleados de confianza." (folio 238). En cuanto a este derecho, la carga de la prueba le correspondía al actor, ya que se trata de un disfrute que, en principio, debe ser concedido a todo trabajador, de modo que a este le corresponde igualmente demostrar que debió trabajarlos, correspondiéndole entonces al empleador la carga de probar que sí los pagó. Sin embargo, la única prueba que consta es la del testigo citado que dice que no les daban días feriados ni vacaciones. Esa declaración resulta poco creíble por lo que se apuntó en el punto anterior e insuficiente para acreditar que el actor tuvo que laborar todos y cada uno de los días feriados reclamados. Ante la insuficiencia de prueba, no es posible conceder el derecho reclamado. D) HORAS EXTRA: En relación con este extremo debe establecerse que el puesto que ocupaba el demandante dentro de la empresa era de representante patronal, por lo que, de conformidad con el artículo 143 del Código de Trabajo, estaba sujeto a una jornada de hasta doce horas diarias. Por lo anterior, lo que procede analizar en este asunto es si el actor laboró más de dicha jornada. En cuanto a la acreditación de haber trabajado tiempo extraordinario, esta Sala ha señalado que la carga probatoria corresponde normalmente al trabajador, por cuanto tal aspecto no constituye uno de naturaleza básica o esencial del contrato de trabajo; sino que al contrario, la jornada extraordinaria está prevista como una cuestión excepcional en el desarrollo normal de una relación laboral. En ese sentido, en la sentencia número 563, de las 8:55 horas del 8 de noviembre del 2.002, se señaló: " No obstante, como la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan, precisamente, proteger al trabajador, de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental, de conformidad con lo dispuesto por los numerales 317 del Código Procesal Civil y 452 del de Trabajo, es responsabilidad única y

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

exclusiva del trabajador demostrar que la laboró. Si éste cumple con esa carga, surge para el patrono la de probar su pago, conforme con lo preceptuado por nuestro ordenamiento ." (También pueden consultarse las sentencias números 604, de las 8:45 horas del 6 de diciembre; 637, de las 8:40 horas del 13 de diciembre, ambas del 2.002; y, la número 6, de las 9:20 horas del 16 de enero del 2.004). Luego, la prueba que se aporte al proceso debe permitir una cuantificación clara y concreta respecto de la cantidad de horas que el o la trabajadora reclaman; pues, de lo contrario, se limitaría el ejercicio del derecho de defensa de la parte accionada y resultaría imposible acoger el reclamo. Al respecto, resulta de interés, lo señalado en la sentencia 101, de las 14:35 horas del 13 de marzo del 2.002, en cuanto ahí se indicó: " En forma reiterada, esta Sala ha señalado que, para el reclamo de tiempo extraordinario, el trabajador se encuentra en la obligación procesal de demostrar con precisión y claridad el número de horas extraordinarias, pues como ha de pagarse por horas y a salario superior, es preciso la liquidación detallada de las mismas. Si esto no ocurre, ha de absolverse por falta de base para procesarlos (ver en ese sentido el voto N° 332, de las 9:15 horas del 22 de diciembre de 1993.)" Expuestas estas premisas, relacionadas con la carga probatoria sobre este específico extremo, está claro que el accionante era el obligado procesalmente a demostrar que laboró tiempo extraordinario y a precisar las horas trabajadas durante el tiempo en que se extendió la relación de trabajo. Procede entonces determinar si quedó o no demostrada la jornada extraordinaria que el actor adujo haber trabajado y, si con las pruebas que se aportaron, resulta posible cuantificarlas y ordenar su pago. Sobre este tema, la testigo Magda Moreno Vargas indicó que no sabía si el actor trabajaba horas extras, ya que ella trabajaba en el día. Según apuntó, el salario normal se pagaba mediante cheque y allí podía ir incluido el pago de otros derechos. También refirió que el control de horas extra lo llevaba el jefe de "pit" (folio 235) . El testigo Armando Sáenz Bolaños indicó: "Los gerentes no recibimos ni horas extras ni feriados laborados porque asumo que consideran que somos empleados de confianza. [...] Es posible que don Víctor hubiera trabajado más de doce horas en un turno." (folios 238-239). El testigo William Jáuregui Farias depuso: "Las horas extras se pagan a través de la planilla del casino, igual que el control de vacaciones." (folio 244). De lo anterior se colige que en ningún momento se logró determinar que el actor haya laborado más de la jornada ordinaria, solo hay un testigo que dice que "él pudo haber trabajado más de doce horas en un turno", pero ello

no es prueba suficiente para determinar que trabajó tiempo extraordinario ni tampoco para lograr cuantificarlo. E) EN CUANTO

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

A LA CAUSAL DE DESPIDO ATRIBUIDA: Respecto a la acreditación de la falta atribuida al trabajador para justificar su despido, la carga probatoria corresponde al empleador. A aquel únicamente le corresponde acreditar la existencia de la máxima sanción y este último debe demostrar, sin que medie duda alguna, que el primero incurrió en faltas de tal gravedad que hicieron imposible la continuación de la relación de trabajo. Al respecto se ha señalado: "Ha sido un criterio reiterado de esta Sala que el hecho del despido propiamente dicho debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por el trabajador (numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo); correspondiéndole luego a la parte patronal, invocar y acreditar las justas causales que le dan fundamento. [...] De ahí que, si el empleador no cumple con la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, la falta invocada como sustento de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal, debe entenderse que ésta fue infundada." (Voto N° 1013, de las 9:45 horas del 24 de noviembre del 2004). Expuesto lo anterior, está claro que la empresa accionada era la obligada procesalmente a acreditar la causal alegada. Procede entonces determinar si esta quedó o no comprobada. La testigo Magda Moreno Vargas depuso: "El día 10 de mayo del 2002, me encontraba en el turno de 6 am a 2 pm. Estaba como supervisora. Como alrededor de las 10 de la mañana, se encontraba jugando una cliente normal del casino llamada Alejandra, jugando PAI GOW. Ella se levantaba a otra mesa a hacer apuestas. Una de esas veces se fue a otra mesa dejando el juego de PAI GOW listo para jugar la mano, luego regresa a la mesa y en ese momento el actor se sienta a continuar el juego. Al ver al actor jugándole la mano, doña Alejandra se queda en la mesa de ruleta continuando sus apuestas. Don Víctor continúa haciéndole el juego a Alejandra durante un lapso de entre 30 y 60 minutos. [...] Ligar, es cuando ocasionalmente un gerente del casino, llega donde el jugador, le toma las cartas y le hace el juego al cliente. Esto es solo ocasionalmente y por una cortesía al cliente y una sola vez en un turno. El gerente le deja las cartas sobre la mesa y el cliente continúa con su juego. No le parece correcto que se haya quedado el actor por más de treinta minutos haciendo el juego al cliente, porque dentro de las reglas de un casino no se puede hacer. [...] No había ninguna directriz que le permitiera al actor quedarse tanto tiempo en la mesa." (folios 234-235). El testigo Armando Sáenz Bolaños indicó que aunque era una práctica común, es difícil que un gerente "ligue" entre 30 y 60 minutos en forma continua, ya que es un periodo de tiempo largo, mas no es imposible, dependiendo de factores como el número de clientes en el casino, la hora, entre otros. El testigo William Jáuregui Farias expuso: "De esa manera lo que nos trae a esta reunión es que el 10 de mayo del 2002, nuestro gerente de turno de ese momento, el señor Mesén aquí

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

presente y reiterándole que era la persona de más alto rango al cuidado del casino, decide jugar en una de las mesas de juego, en contra de la casa, lo cual es absolutamente una práctica inapropiada, indebida, siendo la figura de máxima jerarquía y de la que dependía el resto del personal del casino, lo que muestra un pésimo ejemplo para dicho personal. Los hechos del 10 de mayo, motivan la pérdida de confianza de parte de la empresa para con el señor Mesén, que es lo que motiva el despido inmediato. [...] Por lo tanto el cuidado de un casino y el grado de confianza que la empresa y la alta administración le confiere a un gerente de turno es prácticamente absoluta. [...] Ello denota la gravedad del acto que para nosotros como empresa cometió el señor Mesén en perjuicio de nuestra empresa y también el mal ejemplo que brindó con su actitud a todo el personal que estaba bajo su mando. Sentarse a jugar como lo hizo Mesén con un dealer representa a la casa, quien emite las cartas a las distintas posiciones de juego para jugar contra la casa a la cual él representa, como máxima figura responsable. Jugando con las fichas que son dinero de una persona supuestamente llamada Alexandra, cliente del casino, por espacio de una hora. Esto es jugar en una mesa de casino. [...] ... el señor Mesén por supuesto con el grado de experiencia que había adquirido en distintas posiciones por él ocupadas en casinos, le facultaron llegar a tener una ventaja muy elocuente por cuanto al haber llegado a esa posición era porque tenía el conocimiento más amplio para poder medir el grado de destreza y aptitudes que podía tener uno u otro dealer y que, en su condición de máxima figura responsable del casino, es muy usual que poniendo a buen uso ese conocimiento, el señor Mesén dependiendo de su percepción de cómo iba la jugada en una mesa u otra, así el tenía la y potestad y hacía uso de ella para mover dealers de una posición de mesa a la otra. [...] ... no estaba permitido a ningún funcionario jugar en el casino, por la obvia razón de prestarse a anomalías y preferencias que podrían existir entre empleados y funcionarios." (folios 243-246). Mediante una valoración de los testimonios analizados debe concluirse que sí quedó debidamente acreditada la falta que se le atribuyó al accionante, pues los mismos testigos de la parte demandante son claros al manifestar que la conducta desplegada por el actor no era normal y se nota su diferencia con respecto a otras prácticas permitidas como lo son el "ligue" y "hacer sombra" que solo requerían de unos pocos segundos o minutos. Lo que sí quedó demostrado fue que el accionante se sentó a jugar en una mesa durante un largo rato y en horas laborales con fichas de un cliente. Ello resulta suficiente para que los representantes de la empresa demandada hayan considerado que existió una falta grave por parte de este que justificó su despido, ya que por el puesto que este ocupaba, era contradictorio que no solo descuidara sus deberes para jugar, por un lapso tan prolongado, con las fichas de

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

una cliente del casino, sino también que lo hiciera apostando en contra de los intereses de la parte empleadora, en un claro conflicto de intereses."¹⁶

FUENTES CITADAS:

- 1 HERNAINZ Márquez, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. 9º Edición. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1964. pp. 83-84.
- 2 CASCANTE Castillo, German Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1º Edición. Investigaciones Jurídicas S.A. San José, 1999. pp. 205-206.
- 3 QUIRÓS Lobo, José-Mario. Los Principios Generales del Derecho en la Doctrina Laboral. Editorial Aranzadi. Pamplona, 1984. pp. 29-30.
- 4 QUIRÓS Lobo, José-Mario. Los Principios Generales del Derecho en la Doctrina Laboral. Editorial Aranzadi. Pamplona, 1984. pp. 74-75.
- 5 CASCANTE Castillo, German Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1º Edición. Investigaciones Jurídicas S.A. San José, 1999. pp. 209.
- 6 CASCANTE Castillo, German Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1º Edición. Investigaciones Jurídicas S.A. San José, 1999. pp. 214.
- 7 CASCANTE Castillo, German Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1º Edición. Investigaciones Jurídicas S.A. San José, 1999. pp. 224.
- 8 CASCANTE Castillo, German Eduardo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1º Edición. Investigaciones Jurídicas S.A. San José, 1999. pp. 224-225.
- 9 LUELMO Millán, Miguel Ángel y RABANAL Carbajo, Pedro. Los Principios Inspiradores del Proceso Laboral. Mc Graw Hill. Madrid, 1999. pp. 31.
- 10 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, 7 de noviembre de 1949.
- 11 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 12 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 93-1997, de las quince horas con diez minutos del catorce de mayo de mil novecientos noventa y siete.
- 13 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 548-2006, de las nueve horas con cincuenta y cinco minutos del ocho de junio de dos mil seis.
- 14 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 172-1998, de las diez horas con veinte minutos del dieciseis de julio de mil novecientos noventa y ocho.
- 15 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 675-2006, de las nueve horas con treinta y seis minutos del cuatro de agosto de dos mil seis.
- 16 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 814-2006, de las ocho horas con treinta y cinco minutos del treinta de agosto de dos mil seis.

