

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: RESCISIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO Y PRESTACIONES EN EL CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES

**RESUMEN:** En la presente investigación se reseñan diversos votos jurisprudenciales, en los que se aborda la temática de los contratos por servicios profesionales y su diferencia de los contratos de índole laboral. Junto a esto, se cita jurisprudencia en la que se analiza el contrato por tiempo determinado, su procedencia y prórroga, así como el pago de daños y perjuicios en caso de una ruptura del mismo, antes del cumplimiento del plazo fijado.

## Índice de contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. Jurisprudencia.....  | 2  |
| a. Nombramiento de Interino, por Plazo Determinado, no se constituye en Derechos Adquiridos.....                            | 2  |
| b. Concepto y Prórroga del Contrato por Tiempo Determinado.....   | 3  |
| c. Daños y Perjuicios por Rompimiento Anticipado del Contrato Laboral.....  | 6  |
| d. Distinción del Contrato Laboral con el Contrato por Servicios Profesionales.....   | 8  |
| e. Calculo de Prestaciones no incluye Honorarios por labores realizadas dentro de Contrato por Servicios Profesionales..... | 17 |

**DESARROLLO:**

**1. Jurisprudencia**

**a. Nombramiento de Interino, por Plazo Determinado, no se constituye en Derechos Adquiridos**

“En primer lugar considera prudente esta Sala, indicarle a l recurrente que el hecho de que se le hubiese nombrado interinamente y por un determinado plazo, para desempeñar el cargo que le interesa, no tiene la virtud de constituir derecho adquirido alguno a su favor que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad en esa plaza, toda vez que el derecho a ocupar un cargo público no se adquiere con el simple transcurso del tiempo o por haber ocupado otras similares por cierto período, sino por tener la idoneidad comprobada para desempeñarlo conforme a lo dispuesto por el artículo 192 Constitucional. De tal modo que, a lo más que tiene derecho el recurrente, es a que se le tome en cuenta para participar, con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, en los concursos convocados para llenar la plaza que le interesa, claro está, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello y cuente con la condición de elegible. Dicho lo anterior, debemos apuntar que en el presente caso, según se desprende del dicho del recurrente y la prueba que corre agregada al expediente, el amparado tuvo la oportunidad de participar en el concurso interno que se realizó ante la Municipalidad recurrida, siendo que fue nombrada otra persona en su lugar, motivo por el cual, interpuso un recurso de revocatoria con apelación en subsidio(ver folio 18) en contra de lo actuado dentro de ese concurso, apelación que fue declarada con lugar por el Juzgado de Menor Cuantía de Valverde Vega, el cual declaró nulo todo lo actuado a partir del 19 de marzo de este año(ver folio 13). Siendo así las cosas, considera esta Sala que lo actuado por la accionada, no ha amenazado ni ha violentado derecho constitucional alguno del recurrente, toda vez, que éste pudo participar en el concurso de la plaza en mención e interponer los recursos correspondientes en el momento procesal oportuno. Ahora bien, si el recurrente considera que la decisión de sacar a concurso externo la plaza de Asistente de Perito(ver folio 9), no se encuentra ajustada a derecho, eso es un alegato que deberá oponer ante dicha Corporación Municipal o ante la autoridad jurisdiccional correspondiente. Aunado a lo anterior, tome en cuenta el accionante que tuvo la oportunidad de participar en dicho concurso externo. En virtud de lo anteriormente expuesto, el recurso debe desestimarse en cuanto a este extremo.

Considera el recurrente además, que al haber sido anulado el

concurso interno, debió haber sido reinstalado en el puesto, que fue mal despedido y que le debieron haber cancelado los montos correspondientes por salarios caídos. Este Tribunal ha indicado que el principio de seguridad jurídica exige que la sustitución de un interino se puede dar en el caso que sea sustituido por el propietario de la plaza, ya sea que, regrese el propietario o se nombre a un funcionario en propiedad si la plaza estuviera vacante(Ver sentencia N°7249-94 de las diecisiete horas dieciocho minutos del siete de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro). Ahora bien, en el presente caso, el despido del amparado se dio en virtud de que había sido nombrada otra persona en propiedad en la plaza que éste ocupaba interinamente(ver folio 17). De manera que no observa la Sala, que se haya infringido ningún derecho constitucional al amparado en cuanto a este extremo. De todos maneras, si aún así, el recurrente estima que tiene derecho a ser reinstalado y que se le reconozcan los salarios caídos, podrá acudir a la vía de la legalidad correspondiente para hacer valer sus derechos. Por todo lo expuesto, lo que procede en el presente caso, de conformidad al artículo 9 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, es rechazar por el fondo el recurso, como al efecto se hace.”<sup>1</sup>

#### **b. Concepto y Prórroga del Contrato por Tiempo Determinado**

" III-. SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO: El artículo 56 de la Constitución Política establece: " 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" . Ese derecho fundamental se desarrolla, entre otros, mediante el numeral 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que rige en esta materia. Como se señaló en el voto de esta Sala N° 220 de las 9:45 horas del 30 de marzo del año en curso, esto es así porque nuestro sistema jurídico se desarrolla a partir de un Estado Social de Derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores, con el claro propósito de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para esos grupos. Los promotores de la legislación vigente, sin duda alguna, tuvieron presente que la inestabilidad laboral debía evitarse, por ser un factor que atenta contra el sustento de las familias, amenazando la paz social. De esa forma, nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del Derecho del Trabajo, no se conforma con tutelar la situación presente del trabajador, sino que procura asegurar su

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

porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. El contrato por tiempo determinado es una excepción a esta regla y está regulado por los artículos 26, 27 y 31 del Código de Trabajo. De conformidad con dicha normativa, este tipo de contrato puede pactarse, únicamente, si la naturaleza de los servicios a prestar así lo requiere. Si al vencer el término por el que fue pactado subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, el contrato se tendrá por tiempo indefinido. La ley prohíbe la estipulación de contratos por tiempo mayor a un año, cuando esa situación perjudique al trabajador; aunque posibilita que, tratándose de servicios que requieran una preparación técnica especial, su duración puede, válidamente, alcanzar hasta los cinco años. Asimismo, se admite la posibilidad de que el contrato por tiempo fijo se prorrogue expresa, implícita y hasta tácitamente. De conformidad con lo anterior, está claro que nuestra legislación condiciona el contrato de trabajo a tiempo fijo o por tiempo determinado a la real naturaleza o esencia de las prestaciones pactadas, y aunque establece que esos contratos no pueden concertarse por más de un año, en perjuicio del trabajador, sí admite la posibilidad de que sean prorrogados. Esas normas pretenden evitar que un contrato a plazo indeterminado sea disfrazado fraudulentamente -para el trabajador- como un contrato por tiempo definido -prorrogado en el tiempo-, para evitar las consecuencias legales que la ruptura de ese otro tipo de contrato le pueden significar a la parte empleadora (en este sentido, puede verse el voto de esta Sala N° 688 de las 10:10 horas del 20 de agosto del 2004).

IV-. NATURALEZA DEL CONTRATO DEL CHOFER DE AUTOBÚS DEDICADO AL TRANSPORTE DE ESTUDIANTES: Ya la Sala tuvo la oportunidad de analizar este tema. Se trata de la sentencia N° 875 de las 9:50 horas del 11 de octubre del 2000: " En el presente asunto, se demostró que el actor fue contratado como chofer por la Junta de Educación de Santa Cruz - bajo la modalidad de plazo fijo, de marzo a noviembre en los cursos lectivos 93, 94, 95 y 96 - , para que prestara el servicio de transporte - en un bus propiedad de la Junta - , a los menores discapacitados que recibían educación especial en la Escuela Josefina López Bonilla. El artículo 26 del Código de Trabajo, admite la posibilidad de que se celebren contratos de trabajo por tiempo determinado, siempre que su duración esté definida de antemano por una fecha, por el acaecimiento de un hecho o por la realización de una obra. Pero también establece que, si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido. En el caso que nos ocupa, subsiste la causa que dio origen al contrato de trabajo del actor - la necesidad de prestar el servicio de transporte, a los menores discapacitados que reciben enseñanza especial - , así como el puesto de trabajo que él ocupaba, en ese

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

sentido el sustituto del actor en el puesto de chofer, señor José Joaquín Guevara Duarte, el 3 de julio de 1998, fue claro en su deposición, cuando en lo que interesa indicó: <sup>2</sup> Yo empecé a trabajar como chofer en sustitución del actor <sup>¼</sup> En la actualidad yo sigo en el mismo trabajo. <sup>¼</sup> y en la escuela estoy a la orden del director. <sup>2</sup> . De allí que, no pueda conceptuarse el vínculo que ligó al actor con la demandada, por más de cuatro años en el mismo puesto, como un contrato a plazo determinado. La tesis de los juzgadores de instancia, en cuanto a que el contrato de las partes es por tiempo determinado, no lo puede compartir la Sala, ya que por ese camino el actor bien pudo ser chofer de aquella por treinta años o más y su relación laboral siempre hubiera sido por tiempo determinado, lo que resultaría contrario a lo dispuesto en los numerales 26 y 27 citados. En el presente asunto, nos encontramos ante un contrato de trabajo permanente y discontinuo, que se suspende por la terminación del curso lectivo y se reanuda con el inicio del mismo. En consecuencia, no deja de existir al terminar el ciclo lectivo, por el contrario, subsiste y reaparece al iniciarse el siguiente. Sea que, durante el lapso de vacaciones de los menores discapacitados, la relación jurídica entre actor y demandada permanece latente, y continua apenas se den las circunstancias que la originaron. Nótese, que en el sub litem, el vínculo entre las partes se mantuvo por más de cuatro años, por lo que no resulta lógico conceptuar esta relación como un contrato por tiempo determinado". Idéntico criterio se vertió en el caso de una cocinera de un comedor escolar: "(...) ha quedado debidamente acreditado que la actora laboró como ayudante de cocina en el comedor de la Escuela Sarchí Norte, desde el período lectivo que inició en marzo de 1995. Al finalizar cada período lectivo, en noviembre o diciembre del correspondiente año, concluían también sus labores en la citada institución, y las mismas se reiniciaban con el curso lectivo del siguiente. Esa situación se mantuvo hasta inicios del curso lectivo del año 2002, cuando la actora no fue llamada a reiniciar sus funciones. La parte demandada ha aducido, durante el transcurso de la litis, que la contratación de la actora es la propia de un contrato por tiempo definido, en el cual ella tenía conocimiento de su término, por lo cual, niega la existencia de un despido (...) sus funciones como asistente de cocina en la escuela donde prestaba esos servicios corresponden a labores de índole permanente, aunque sujetas a un período efectivo de prestación condicionado únicamente al inicio y finalización del curso escolar que se reitera anualmente. Por esa razón, su naturaleza nunca podría enmarcarse dentro de un contrato por tiempo determinado, porque no es una relación temporal que concluya al tiempo en que termina el curso escolar sino que es permanente, aunque la prestación efectiva se vea afectada por la terminación del ciclo escolar, es decir, por el período de

vacaciones. En consecuencia, no encuentra la Sala que al haber afirmado la naturaleza de contrato por tiempo indefinido, el Tribunal de Trabajo haya incurrido en violación alguna a los numerales 26 y 29 del Código de Trabajo. Por el contrario, acorde con lo expuesto, la interpretación y aplicación de esos numerales al caso específico, es acorde con la naturaleza de la contratación cuya existencia ha sido afirmada y acreditada como de tiempo indeterminado" (voto N° 688 de las 10:10 horas del 20 de agosto del 2004). Los lineamientos contenidos en las resoluciones transcritas resultan plenamente aplicables al caso de marras, sin que ninguna importancia, en un caso como el presente, el hecho de que el actor únicamente haya prestado sus servicios durante un curso lectivo, ya que lo verdaderamente relevante es el carácter permanente (si bien discontinuo) de las tareas que originaron su contratación, lo que impide que esta sea calificada por tiempo determinado, por disposición legal expresa: " 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 26 del Código de Trabajo)."<sup>2</sup>

### **c. Daños y Perjuicios por Rompimiento Anticipado del Contrato Laboral**

"I. La actora indica que fue contratada a plazo fijo en la realización de audiovisuales, del tres de agosto de mil novecientos noventa y uno, al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y dos. El treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y dos, se dio por terminado el contrato por parte de la demandada, alegando falta de fondos para el proyecto. Solicita se condene a la accionada, al pago de los salarios de marzo a diciembre de 1992, y un día de salario por cada seis de trabajo continuo, como indemnización fija. En caso de declararse contrato por tiempo indefinido; preaviso y auxilio de cesantía, pago de horas extras, días de descanso semanal, feriados, vacaciones y aguinaldo proporcionales, y las costas. La demandada se opuso, alegando que se firmó un contrato por obra determinada, en el cual se estableció que el mismo podía finalizar antes de la fecha, por falta de fondos. Afirmó que se le pagaron vacaciones, aguinaldo y horas extras y no se retiraron los cheques. Opone las excepciones de prescripción, pago y falta de derecho. La sentencia de primera instancia concluye que se trata de una relación laboral por tiempo definido, y condena a la demandada al pago de un mes de salario, horas extra, feriados, vacaciones, aguinaldo y ambas

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

costas. Rechaza los daños y perjuicios por no haberse demostrado. En segunda instancia se declara con lugar la demanda en cuanto a los daños y perjuicios y se fijan en once meses. Declara prescritos los feriados del primer contrato y confirma en lo demás. La demandada interpone recurso de casación alegando que se violó el artículo 31 del Código de Trabajo, ya que condenó en daños y perjuicios que no se demostraron, y que debió fijarse a lo sumo en un mes de salario; que el tribunal incurrió en ultra petita al concederlos sin haber sido demostrados. Solicita se case la sentencia y se rechace la demanda, o que subsidiariamente se declare sólo un mes por daños y perjuicios. II. En autos ha quedado demostrado que la actora desempeñó el cargo de realizadora de cine y televisión (ver documento de folio 7), y en el desempeño de esa labor, le correspondía hacer los guiones para los videos y programar los videos, y editar éstos. Su tarea requiere una preparación técnica muy especial, según lo previsto en el artículo 27 del Código de Trabajo. Ahora bien, el contrato firmado por la actora y la demandada contiene la cláusula que dice: "... la misma podrá darse por finalizada en fecha anterior por decisión de alguna de las partes o por falta de fondos del proyecto que financia dicha contratación". La demandada terminó el contrato, antes del tiempo pactado, por falta de fondos. De ahí que si bien el artículo 31 del Código de Trabajo otorga la posibilidad a cualquiera de las partes de terminar antes el contrato de trabajo a plazo fijo, esto produce dos consecuencias: el pago de un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, sin que pueda ser menor a un mes de salario si el contrato se hubiere estipulado por seis meses o más, y el pago de los daños y perjuicios concretos cuando se esté en las condiciones previstas en el párrafo primero de la norma citada, todo a juicio de los tribunales de trabajo. III. El recurrente cuestiona la condenatoria en daños y perjuicios alegando que los mismos, no se demostraron, y que se debió dar, a lo sumo un mes. Considera esta Sala que con el reconocimiento de los daños y perjuicios, se pretende atenuar los efectos económicos y sociales que provoca el cese laboral en el núcleo familiar del asalariado, y no reconocer la totalidad de los salarios del plazo pactado. El recurrente se queja, básicamente, porque no se demostraron en forma concreta, por parte de la reclamante, en qué consistieron esos daños y perjuicios. Al respecto interesa transcribir el texto del párrafo primero del artículo 31, que dice: "En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo



equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo." De especial interés es resaltar la facultad discrecional que le otorga la norma a quien administra justicia, para fijar el monto de la indemnización. No se limita a enumerar los factores a considerar, entre los que están, los demostrados concretamente, la duración del contrato, importancia de la función desempeñada y la dificultad para obtener otro empleo, sino que en última instancia, faculta al tribunal para analizar esos factores y fijar la suma de dinero. En forma alguna lo obliga a limitarse a los montos demostrados. Sobre este tema, la Sala ha dicho: "Es claro que el citado artículo 31, habla de la procedencia de los daños y perjuicios que demuestre el actor; pero, en casos como el presente, no es correcto exigir mayores probanzas, pues es claro que lo acontecido y las circunstancias particulares del puesto, son suficientes para que los Tribunales puedan fundar, racionalmente y en uso de la facultad discrecional que confiere la norma, un juicio de que, efectivamente, se le perjudicó al servidor, apartándolo, arbitrariamente, de un puesto importante y relevante en su comunidad y privándolo de percibir -él y los suyos- en el tiempo inmediato futuro, el salario -su sustento- que estaba recibiendo. Por ello, procede revocar la sentencia que se conoce, en cuanto denegó el expresado extremo y, en su lugar, concederlo, para limitarlo a seis meses de salarios, según se pidió; monto que asciende a la suma de seiscientos diez mil ciento setenta colones; que por lo demás, se estima equitativo, pues desde el punto de vista del Derecho Laboral, este tipo de indemnizaciones no puede entenderse siempre como el pago todo (sic) lo que faltaba de ejecución al contrato, ya que la idea de la norma en comentario es proceder a indemnizar al perjudicado, de acuerdo con las circunstancias y las dificultades que puedan existir, para obtenerse un empleo equivalente, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo." (Sentencia N° 27 de las 8:30 hrs. del 26 de enero de 1996. Igualmente véase la N° 157 de las 14 hrs. del 23 de junio de 1994). En el caso que se analiza, aplicando ese mismo razonamiento, se puede establecer racionalmente que el acto de la parte patronal, de ponerle fin al contrato anticipadamente, sí produjo daños y perjuicios a la actora; es evidente que el contrato finalizó once meses antes de lo previsto, y que el mercado de trabajo en Costa Rica, para las labores que realiza la actora, no es abundante. Atendiendo a esas circunstancias, se considera procedente, en este caso, fijar los daños y perjuicios en tres meses de salario."<sup>3</sup>

#### **d. Distinción del Contrato Laboral con el Contrato por Servicios Profesionales**

"II.- Al igual que sucede con las convenciones civiles y con las



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

mercantiles (ver, al respecto, el artículo 351 del Código Procesal Civil), el Código de Trabajo dispone la obligación y la forma de demostrar, en cada caso, la realidad de los negocios jurídicos bilaterales de naturaleza laboral. Así, en su numeral 25 se establece, en primer término, que la prueba plena de su existencia solo puede hacerse con el documento escrito, cuya emisión constituye, con marcadas excepciones, un deber legal del empleador (precepto 23 *ibídem*). Cuando no es posible aportar ese elemento de convicción, su falta se imputa siempre al patrono, resultando procedente, entonces, recurrir a cualquiera de los medios probatorios generales, admitidos por la legislación procesal, para acreditarlo. En esta última hipótesis, la prueba no se dirige a comprobar que se llegó a un convenio verbal de ese tipo, sino a demostrar que se dio, realmente, una relación laboral entre una persona física, en calidad de trabajador o trabajadora, y otra, que puede ser física o jurídica, con el carácter de patrono o patrona. Con ese propósito y como acertadamente lo apunta la actora, el ordinal 18 del Código de la materia recoge una presunción de existencia de ese negocio jurídico bilateral cuando se logra constatar, durante el proceso, que, en el vínculo que une -o unió- a las partes, concurren los siguientes elementos o condiciones: 1) prestación personal de servicio; 2) pago de un salario o de una remuneración; y 3) subordinación jurídica. Así lo sostiene la doctrina más autorizada y lo ha entendido, de modo reiterado, la jurisprudencia, teniendo en cuenta no solo lo previsto en el referido artículo 18, sino también los otros dos conceptos normativos básicos de la disciplina iuslaboralista, que están contenidos en los numerales 2 y 4 *ibídem* (ver, entre otros, los votos Nos. 251, de las 9:30 horas del 16 de octubre de 1992; 140, de las 9:30 horas del 15 de junio de 1994; 157, de las 14:00 horas del 23 de junio de 1994; 402, de las 10:40 horas del 20 de diciembre de 1996; 105; 106 y 107 de las 9:00, 9:10 y 9:20 horas, respectivamente, del 28 de mayo de 1997). La primera de esas disposiciones, a la letra, dispone: "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.". La segunda, por su parte, consigna: "Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.". Finalmente, la tercera estipula: "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

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

trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.". Ahora bien, en las denominadas "zonas grises" o "situaciones frontera", es decir, en aquellas en las cuales resulta difícil acreditar la convergencia de todos los elementos mencionados, puede recurrirse a dos fórmulas, que, en concordancia con los numerales 16 y 17 del Código citado, tienden a preferir y a establecer la existencia de un contrato de índole laboral, en beneficio del trabajador o de la trabajadora. Ellas son: a) la teoría del contrato realidad; y, b) la determinación única del elemento subordinación (véanse, en igual sentido, los votos Nos. 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 y 30, de las 15:40 horas del 12 de febrero de 1997).- III.- En este asunto, de lo sustanciado se desprende que, en la relación jurídica material entre las partes, sí se dio la prestación personal del servicio médico, por parte de la actora. A pesar de que la demandada ha defendido que no fueron sus condiciones personales las que determinaron el surgimiento del vínculo contractual de comentario, a la Sala no le cabe la menor duda que ello no es exacto. Dos son los aspectos básicos que se han tomado en cuenta para llegar a esta convicción. En primer lugar, no resulta lógico y congruente con la diversa naturaleza que se ha querido atribuirle a la negociación, el que no se haya producido su ruptura en el momento en que la señora O.G. "comunicó" que no continuaría atendiendo al personal de la empresa, porque iba a realizar estudios de maestría. Definitivamente, si en verdad se trataba de un contrato de servicios profesionales en medicina, al tenor del cual carecía de importancia quién los prestaba en realidad, y si esa elección era de resorte exclusivo de "A. S. A.", conforme se ha alegado, la imposibilidad de la actora, de cumplir con lo pactado, no traía aparejada, de manera necesaria, la de esa sociedad. Si, para entonces, esta persona jurídica no contaba con otro médico -lo que no se sabe- que prestara el servicio, lo consecuente, dentro del esquema propuesto, hubiese sido que se produjera la rescisión del acuerdo, pero ello no sucedió. Por el contrario, la relación estuvo suspendida durante un año, pues no fue sino hasta el 28 de agosto de 1996, justo cuando doña M. del C. debía reincorporarse a sus labores, que se extinguió el contrato por la decisión unilateral de la demandada (ver documento de folio 2 y declaración de T.V.M., a folio 89). Ese cuadro fáctico torna absolutamente verosímil la solicitud y posterior obtención del permiso sin goce de salario, al que la actora hizo referencia en la demanda y que tiene razón de ser solo si se está en presencia de un vínculo de carácter laboral. En segundo lugar, vale acotar que, tratándose de un médico de

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

empresa, la experiencia y la lógica permiten concluir que las condiciones del profesional son determinantes para su contratación. Dentro de este orden de ideas, debe señalarse que correspondía a la demandada demostrar, con claridad, la innovación que, en su caso particular, había hecho de esa práctica y que la distingue de las otras empresas en donde también se brinda el servicio médico; todo lo cual omitió hacer (consúltese, en igual sentido, el voto No. 98 de las 14:40 horas del 11 de julio de 1990). Es más, en este asunto, los hechos evidencian claramente que, para la accionada, tal variación no se dio, al punto que no solo contrató, ella misma y durante ese año, es decir, con un contrato independiente y temporal, a un profesional en medicina para sustituir a la demandante, sino que, vencido ese plazo, decidió mantenerlo en el puesto, porque "...a juicio de los empleados les brinda un mejor servicio." (folio 77). La sola circunstancia de que, en algunas ocasiones, no se sabe en cuáles ni en qué condiciones, la accionante haya podido enviar, en sustitución suya, a alguna colega de su elección, para que atendiera a los pacientes-empleados de la demandada, en nada altera las conclusiones dichas. De lo acreditado no se desprende, como debería ser, que, ese hecho, el cual pudo constituir, en su momento, causa justa de despido, fuese consecuencia de la alegada intercambiabilidad de la persona física prestadora del servicio. Antes bien, aparece como una concesión patronal en razón de sus propios intereses y dadas las eventuales dificultades de ejecución que la actora enfrentó. En todo caso, como se indica, de manera correcta, en el recurso, ese elemento de duda debe resolverse en favor de la tesis proteccionista, la que, indefectiblemente, conlleva la aplicación del derecho laboral. Sobre el particular, resulta oportuno citar el criterio del jurista español Manuel Alonso García: "Las dificultades en torno a la diferenciación entre contrato de trabajo y arrendamiento de servicios son, a veces, tan grandes que el problema se resuelve, no en base (sic) a una distinción de naturaleza institucional clara y rotundamente afirmada, sino por el camino de la vis atractiva que una de las figuras en cuestión ejerce sobre la otra. Este planteamiento aparece expuesto con toda claridad en una Sentencia de la Sala 6.a de 4 de febrero de 1984, en la que se contiene la siguiente importante doctrina (Considerando último): arrendamiento de servicios y contrato de trabajo son "instituciones de tan difícil diferenciación en ocasiones que ha dado lugar a que algún sector de la doctrina científica haya hablado de regímenes jurídicos distintos para una misma realidad o sustrato social, y cuya solución ha de venir constituida sobre la base de constatar si en esa relación de servicio se dan las notas que caracterizan el contrato de trabajo, esto es la voluntariedad, la remuneración, la ajenidad y la prestación dentro del ámbito de organización y

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

dirección de otra persona, y desde luego que el contratante sea una persona física, sin que por consiguiente la naturaleza del servicio, es decir, de la llamada deuda contractual del trabajador o prestador del mismo, pueda servir para marcar la línea divisoria puesto que abarca a todo tipo de servicios o actividades permitidas por la ley, manuales o intelectuales, e incluso la realización de actos jurídicos, circunstancias éstas que unidas a la declaración que contiene el art. 8.º del ET en su párrafo 1.º, 2.º inciso, en el sentido de que se presumirá existente el contrato de trabajo entre todo aquel que preste un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél, conduce (en caso de duda), toda vez que tal mandato legislativo obliga cuando no puede precisarse con exactitud si los servicios prestados constituyen

un arrendamiento de servicios regulado por el CC, o un contrato de trabajo ordenado por el ET, a optar por la aplicación de este último." (Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, Editorial Ariel, S. A., décima edición, 1987, pp. 319-320). IV. Analizadas todas las probanzas aportadas, en la forma prevista por los artículos 493 y 562, párrafo final, del Código de Trabajo, se llega, también, a la ineludible conclusión de que, los pagos efectuados por la empresa accionada a "A. S. A.", a raíz de la prestación de servicios, no son otra cosa que el salario que le correspondía a la actora, por desempeñarse como médica de aquélla, dentro de una típica relación laboral. Lo son, con absoluta independencia del nombre que se les dio, por el hecho -básico- de que se trató de un monto fijo, que se giraba aún cuando la actora no atendiera a nadie. De las piezas traídas al expediente por la demandada, visibles de folios 11 al 74, se desprende que, en realidad, era la señora O.G. quien recibía las sumas que, mes a mes, se cancelaban por los servicios profesionales que prestaba, aunque los recibos y cheques indiquen que se cancelaban a "A. S.A.". El que, en la contabilidad de la demandada, se indicara que la razón de esos egresos era el pago a esa persona jurídica, por sus servicios, y el que, los recibos por el dinero, tengan un membrete con su nombre, no son otra cosa que situaciones concordantes con la intención del empleador, de hacer creer que se estaba ante una contratación diferente a la laboral y de evitar, de esa forma, el cumplimiento de obligaciones patronales y de futuros reclamos de prestaciones, tal y como se da en el sub-litem (ver, en similar sentido, el voto No. 268 ya citado). Al respecto, conviene transcribir lo indicado por la deponente R.M.M., quien fungía como jefa de personal cuando la demandante inició labores para la accionada y durante algún tiempo posterior: "...cuando la doctora llegó a la empresa, ella se entrevistó con el señor S.C.

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

gerente financiero, después de eso no me enteré de las negociaciones que ellos hicieron, luego pasaron los días y cuando ella me preguntaba por su cheque hablé con don S. y le pregunté que monto se le iba a girar, o sea cual era el monto para hacer la orden de pago, y entonces él lo autorizo y me dijo que le preguntara a la doctora el nombre de la sociedad que ella tenía porque el cheque le iba a salir como servicios profesionales." (sic, folio 84). Finalmente, no puede obviarse que, de conformidad con los artículos 162 y 164 del Código de Trabajo, "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar en virtud del contrato de trabajo." ya sea "...en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.".- V.- Para la Sala, en este caso, es aún más clara la presencia del tercer elemento: la subordinación, el cual, como se dijo, es suficiente para presumir, en concordancia con el citado artículo 18 del Código de Trabajo, que la contratación entre las partes es de naturaleza laboral. En asuntos como éste, lo que importa es el hecho de que el o la profesional liberal se somete, en el ámbito específico de su trabajo, al poder jurídico de su co-contratante, al aceptar, de él o de ella, el pago de una erogación determinada, a cambio de permanecer a su disposición y de brindar los servicios requeridos en las propias instalaciones de la empresa y a las personas que ésta designe. En otras palabras, aún cuando no haya una dependencia directa e inmediata, la trabajadora sí está subordinada a la órbita de acción de su contraparte, al someterse, en virtud del pacto, a la designación que ésta hace, de las personas físicas para las cuales prestará sus servicios, en el lugar que se le designa para tal propósito. En esos aspectos se canaliza, justamente, el poder de control y dirección de la parte empleadora y, por eso, la servidora recibe su remuneración. Obviamente, por la naturaleza de la labor profesional de doña M. del C., no es posible que se diera una fiscalización de su desempeño y que se le giraran directrices de cómo llevarlo a cabo. Téngase en cuenta que, como bien lo apunta el jurista costarricense Edgar Alfaro Muñoz, tratándose de profesionales liberales, como lo es la desempeñada por la señora O.G., "...la subordinación jurídica tiene (...) un límite natural: El respeto, por parte del patrono, de la competencia técnica y moral del profesional, quien en este sentido solo está limitado por los principios deontológicos que gobiernan su profesión. Es decir que, amparado a (sic) los principios científicos y morales de su ciencia, el profesional liberal tiene una especie de derecho de "resistencia" o "desobediencia" frente a su patrono, quien no podría, lícitamente, imponerle una conducta contraria a las reglas deontológicas de su profesión, so pretexto de subordinación jurídica. En el caso de las profesiones liberales, de acuerdo con la experiencia actual, se puede determinar la existencia de la

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

relación laboral, a través de algunos elementos característicos, entre los cuales podemos señalar: 1.- El hecho de prestar atención o evacuar consultas a una clientela determinada. 2. Cumplir un horario preciso, en un lugar o establecimiento determinado. 3.- Remuneración por jornada completa o parcial de servicio, establecida por acuerdo de partes, por convención colectiva o por alguna norma reglamentaria. 4.- Existencia de algún tipo de control o dependencia administrativa. 5.- Recepción de instrucciones o directivas precisas referentes al objeto, naturaleza y frecuencia de los servicios prestados. 6.- Existencia de expedientes o ficheros que deben ser completados por el profesional, mediante los cuales se puede controlar la eficiencia de su trabajo" ("Diferencias del contrato de trabajo con otras figuras afines de prestación remunerada de servicios", en: Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo, año I, II semestre, 1988, p. 198). En la especie, fue acreditado que a la actora se le estableció un horario de trabajo, el cual, aún aceptando que no fuese estricto, debía ser cumplido; lo que la obligaba a presentarse diariamente a atender la consulta, en la sede de la demandada. Para ese efecto, su contraparte le había dotado de un recurso humano que se encargaba de otorgar las citas y, es lógico pensarlo, a través de ella se ejercía un diluido control, pero control al fin, sobre lo que hacía. Asimismo, se demostró que la empresa accionada realizó un sondeo entre sus empleados y sus empleadas, para determinar su conformidad con el servicio prestado; aspecto que también evidencia el ejercicio de las potestades de control y de fiscalización constitutivas del elemento de comentario. Nótese, además, que la testiga M.M., relató, con toda claridad, la presencia, en este asunto, de una característica subordinación jurídica, al declarar: "...siempre consideré que la jefe de la doctora era F.L., la gerente financiera, sin embargo yo hablaba con la doctora cuando se daban problemas con trabajadores, para no hacer llegar el problema hasta donde F., pero no autorizaba aumentos de salario para ella.- Yo hablaba con la doctora. Cuando eran problemas relacionados con los trabajadores, por ejemplo que alguno se incapacitaba sin necesidad de hacerlo, entonces hablaba con ella, para tratar de que no se diera esa situación.- O algún trabajo que hubiera que hacer tal vez de salud ocupacional entonces yo le decía que había que hacerlo, o algún permiso que ella necesitaba me lo pedía a mí.- y O nunca le indiqué a la doctora que variara el horario de labor.- En alguna ocasión habían comentarios de que la doctora no estaba dando un servicio bueno, y entonces se hablaba con ella, esto ocurría muy poco.- Aclaro que muy poco se le daban órdenes. (...). Que yo recuerde la doctora siempre estuvo en la tarde, pero en casos de que necesitara de cambiar el horario un día para venir en la mañana y no en la tarde ello lo coordinaba conmigo, y lo



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

hacíamos así." (La cita es absolutamente textual y está en folios 84 a 87). De todo lo indicado se colige que, en este caso, si se manifestó la subordinación a la que se ha hecho referencia, aunque lo fue en forma diversa a como se ejerce, comúnmente, en las relaciones de empleo típicas, pero ello no desnaturaliza el carácter laboral de la contratación entre las partes.- VI.- Es un hecho no controvertido que, para el 28 de agosto de 1996, fecha de la extinción unilateral del contrato de trabajo, la señora O.G. se encontraba en estado de embarazo. Es más, las deponentes T.V.M. (folio 89) y F.O.L.B. (folios 93-94) lo afirman clara y categóricamente. En virtud de esa particular condición, en aquel momento, la actora estaba amparada por un fuero específico, que impedía, a su empleadora, cesarla mientras no incurriese en una de las causales de despido previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Así lo prevén los numerales 94, 94 bis y 95 ibídem, introducidos por la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142, de 8 de marzo de 1990, y reformado, el último de ellos, por las Leyes Nos. 7491 y 7621, de 19 de abril de 1995 y de 5 de setiembre de 1996, respectivamente. Esas disposiciones instituyen, en favor de las servidoras gestantes, los siguientes derechos: a) el derecho a un procedimiento administrativo previo al despido, que debe tramitarse ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo y siempre que exista mérito suficiente para ello; b) el derecho a la reinstalación, si fuesen cesadas ilegítimamente, ya sea por la ausencia de un motivo que lo justifique o porque no se cumplió con el trámite previo obligatorio; c) en caso de que no opten por la reinstalación, el derecho al pago, junto con las prestaciones legales ordinarias que correspondan, de los daños y perjuicios, consistentes, estos últimos, en el salario de los períodos de pre y pos-parto y en los que hubiesen dejado de percibir,

desde la data de la desvinculación patronal y hasta completar ocho meses de embarazo; y d) el derecho, garantizado por la legislación y por la jurisprudencia, a un proceso jurisdiccional sumarísimo. Esa normativa constituye el desarrollo que, en materia laboral, el legislador ha querido darle al derecho fundamental de toda mujer en estado de embarazo y de todo niño o niña a contar con una protección especial por parte del Estado [ordinales 51 de la Constitución Política; 4.1 y 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 24 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 10 y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 11.1.f) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer; 9.2, 15.3 y 16 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 3.2, 6, 24 y 27 de la



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

Convención sobre los Derechos del Niño; y 5 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación]. Para su reconocimiento y exigibilidad debe constatarse, como sucedió efectivamente en este asunto, dado lo notorio del embarazo de la trabajadora, que la empleadora o sus representantes tenían conocimiento del mismo (ver, en el mismo sentido, los votos Nos. 177, de las 8:10 horas del 20 de agosto de 1993; 149, de las 9:20 horas del 22 de mayo de 1996; y 340, de las 10:10 horas del 30 de octubre de 1996).- VII.- Como corolario de todo lo expuesto, resulta claro que, en el caso sub-examine, estamos en presencia de una relación laboral que dio inicio el 1° de abril de 1988 y que concluyó por el despido injustificado, indebido y contrario a derecho, del que fue objeto la actora, encontrándose en avanzado estado de gestación, el 28 de agosto de 1996. De esa manera se transgredió, abiertamente, la prohibición contenida en el numeral 94 del Código de Trabajo y se les dejó en un sorpresivo desamparo, tanto a la trabajadora como a su niño o niña por nacer, cuyos derechos merecen y cuentan con una especial tutela por parte del ordenamiento jurídico. Se impone, en consecuencia, revocar el fallo recurrido para, en su lugar, condenar a la demandada a pagar, conforme se solicitó, el salario de un mes por concepto de preaviso, el de ocho meses por cesantía, cuatro meses por los subsidios de pre y de pos-parto, los aguinaldos y las vacaciones a los que tuvo derecho durante toda la relación de trabajo y las costas de este proceso. El reclamo de salarios caídos, hecho con sustento en el artículo 82 del Código de Trabajo, se rechaza por improcedente, al no haberse dado los supuestos de hecho exigidos por esa norma para el surgimiento del derecho a esa indemnización. De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 4302, de 16 de enero de 1969, que reformó el artículo 153 ibídem, los permisos sin goce de salario no interrumpen la continuidad del trabajo sino que son una simple suspensión del contrato. Por su parte, el 73 ídem dispone que la suspensión de los contratos no extingue los derechos que emanan de los mismos. Uno de los derechos es, precisamente, la acumulación de antigüedad para efectos de cesantía. Para el cálculo de esos derechos se partirá del promedio devengado en los últimos seis meses precedentes al permiso sin goce de salario, mismo que, en este caso, alcanzó la suma de cincuenta y dos mil setecientos cincuenta colones sin céntimos (ver folios 63 a 74). Teniendo como base ese monto se fijan en cincuenta y dos mil setecientos cincuenta colones; en cuatrocientos veintidós mil colones; y en doscientos once mil colones sin céntimos, los derechos al preaviso, a la cesantía y a los subsidios de pre y pos-parto, respectivamente. En total, esos adeudos por concepto de prestaciones legales alcanzan la suma de seiscientos ochenta y cinco mil setecientos cincuenta colones

netos. Lo que correspondería por concepto de vacaciones y de aguinaldos se ha de establecer en la fase de ejecución de sentencia, con base en los salarios devengados en cada período.- VIII.- Al tenor de lo previsto en los ordinales 494 y 495 del Código de Trabajo, también debe condenarse, a la sociedad demandada, al pago de las costas personales y procesales de este litigio. En atención a la labor realizada, la cuantía del objeto del proceso y la posición económica de las partes, resulta procedente fijar las personales en un veinte por ciento del total de la condenatoria. Consecuentemente, en este aspecto ha de revocarse el pronunciamiento impugnado.-"<sup>4</sup>

**e. Calculo de Prestaciones no incluye Honorarios por labores realizadas dentro de Contrato por Servicios Profesionales**

"II. Analizada la prueba aportada, la Sala estima que, efectivamente, lleva razón la representación recurrente al indicar que, en el caso de los actores, no es posible considerar los honorarios derivados del cobro judicial que realizaban para el Instituto demandado, como parte del salario y, por eso, tales ingresos no deben estimarse para el cálculo de sus prestaciones laborales. Dispone el artículo 162 del Código de la materia: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo". En el caso particular de los aquí reclamantes, se torna imperioso determinar si, su labor de cobro judicial, se enmarca o no dentro del contrato de trabajo, entendido éste como aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma (artículo 18 del citado Código). Para dilucidar ese punto, tiene especial importancia la naturaleza de la relación jurídica que se estableció entre los profesionales accionantes y la Institución empleadora, con ocasión del cobro judicial. De las pruebas documental, testimonial y confesional, aportadas al expediente, se desprende que esa actividad o gestión de cobro judicial constituye, en este caso, una labor profesional completamente ajena al vínculo de empleo de carácter público que los unía, como funcionarios del demandado al que prestaban sus servicios, en su condición de abogados de planta. Las circunstancias bajo las cuales era realizado ese cobro judicial, revisten el carácter propio de una prestación de servicios profesionales, ajena a dicha relación estatutaria, de la cual, entonces, era plenamente independiente. Así debe concluirse porque, en esa otra actividad o gestión, carecían de la subordinación jurídica que constituye el elemento característico de la relación de empleo público. Estaba a su entera discrecionalidad si llevaban a cabo o no el cobro

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

judicial, al que bien podían renunciar (confesión de folio 43 y documento de folio 33). De manera particular le llama la atención al Despacho, el hecho de que, en la nota dirigida por la licenciada C.R. al Departamento de Cobros, con la cual devuelve los expedientes de los juicios que le habían sido asignados, manifiesta que ello obedece a su renuncia para seguirle realizando trámites de cobro judicial, a la entidad accionada. Esa devolución ocurre el siete de agosto de mil novecientos noventa y cinco, es decir tres meses después de la terminación de su relación estatutaria de servicio. Lo anterior significa que, la gestión del cobro judicial, asignada a los actores en su calidad de abogados externos, a pesar de haberles sido autorizada en consideración a su cargo de abogados de planta de la Institución; era, ante todo, una prestación de servicios profesionales en donde el demandado no era más que otro de sus clientes. Nótese que, el pago de honorarios profesionales, originados en los cobros administrativos o judiciales, les era cancelado previa la expedición de facturas personales. También constituye un elemento revelador de la distinción aquí destacada, el hecho de que, para el ejercicio de esa función, los accionantes estaban sujetos a una serie de meras directrices, cuyo incumplimiento -por no ser órdenes- no era objeto de sanción alguna, dentro de su vínculo como abogados de la Institución. Sobre este particular, la propia actora C.R. confesó que, el incumplimiento de las disposiciones que regían el cobro judicial, no era objeto de ningún reproche disciplinario; criterio reforzado con la declaración vertida por la Jefa de la Dirección de Asuntos Jurídicos, al ratificar que la sanción impuesta a un abogado a raíz del cobro judicial, carece de efecto alguno en sus labores como abogado de planta. Además, según lo advierten los propios accionantes, existía una prohibición para realizar, en horas de oficina, esas labores del cobro judicial; tareas que, entonces, se ejecutaban en sus oficinas particulares, fuera de su jornada de trabajo y con personal asistente, pagado de sus propios peculios. III. Las consideraciones anteriores resultan suficientes para concluir en la desestimación de la pretensión de los actores, para que los honorarios derivados de su labor de cobro judicial, pueda considerarse como un beneficio salarial proveniente de su relación de empleo público, con el I.N.S."<sup>5</sup>

**FUENTES CITADAS :**

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

- 
- 1 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 8605-2003, de las dieciseis horas con cuarenta y un minutos del diecinueve de agosto de dos mil tres.
  - 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 910-2005, de las nueve horas con cinco minutos del cuatro de noviembre de dos mil cinco.
  - 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 122-1996, de las quince horas con veinticinco minutos del treinta de abril de mil novecientos noventa y seis.
  - 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 254-1997, de las catorce horas con diez minutos del veintitrés de octubre de mil novecientos noventa y siete.
  - 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 083-1998, de las nueve horas del dieciocho de marzo de mil novecientos noventa y ocho.