

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:

EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA COSTARRICENSE

INTRODUCCIÓN: En el presente informe usted podrá encontrar varia jurisprudencia de sobre el contrato de trabajo, el desarrollo e interpretación que se le ha dado en nuestros tribunales al tema, explicando subtemas como: carga de la prueba en material laboral, principio de la primacía de la realidad, presunción de existencia de la relación laboral, formalidades del contrato de trabajo, entre otras.

ÍNDICE DE CONTENIDO

JURISPRUDENCIA

Carga de la prueba en materia laboral: Análisis.....	3
Contrato laboral: Existencia de relación laboral en trabajos ocasionales.....	4
Principio de primacía de la realidad: Preferencia de prueba testimonial sobre la documental para probar jornada laboral... .	8
Carga de la prueba para desvirtuar presunción de laboralidad corresponde al patrono.....	10
Planillas: Personal que labora en estación de servicios y que no han sido incluidos por negligencia patronal.....	10
Aplicación de la teoría de la subordinación y contrato realidad	

a "casos frontera".....	22
Contrato laboral: Carga de la prueba y elementos que lo configuran.....	22
Relación laboral: Presunción de existencia.....	26
Trabajador(a): Presunción de existencia de contrato laboral. . .	26
Relación laboral: Análisis sobre los elementos y carga de la prueba.....	29
Contrato laboral: Carga de la prueba y elementos que lo configuran.....	29
Contrato laboral: Elementos, carga de la prueba, teoría de la subordinación y contrato realidad a "casos frontera".....	36
Contrato laboral: Formalidades, requisitos y carga de la prueba	40
Patrono: Carga de la prueba y obligaciones en relación con el contrato laboral.....	40

JURISPRUDENCIA

Carga de la prueba en materia laboral: Análisis

[Sala Segunda]¹

Texto del extracto:

"El artículo 25 del Código de Trabajo señala que la prueba del contrato de trabajo, sólo puede hacerse con el documento respectivo, y la falta de éste se le atribuye al patrono. Por su parte, el numeral 24 de esa misma legislación, enumera todos los elementos que deben contemplarse en la formalización de un contrato escrito de trabajo; dentro de las cuales, está lógicamente el sueldo, salario, jornal o participación que habrá de recibir el trabajador. La retribución económica, constituye, entonces, un elemento fundamental, del documento donde se hace constar una relación laboral. En el caso concreto, se aportó a folios 18 y 19, el contrato de trabajo denominado "POSITION DESCRIPTION", que establece claramente, las funciones del actor, el puesto que tenía y sus condiciones de trabajo, fijando expresamente, como ingresos del actor, tres mil cincuenta dólares mensuales. No existen elementos que desvirtúen esta suma como salario. Debe tenerse en cuenta, que al contestar la demanda (folio 82) y en el documento de folio 95, la parte demandada afirma que esa suma corresponde al presupuesto de la compañía en mantenimiento. Sin embargo, esta afirmación le correspondía a la accionada demostrarla. Para ella no había ninguna dificultad en probar, contablemente, en que se basan esos costos. No lo hizo, y el actor si cumplió con demostrar con el documento su salario, que constituye plena prueba. Por otra parte, resulta con lógica y sentido común, asignar ese monto de salario a un trabajador que tiene que desplazarse entre diversos países y que requiere

conocimientos técnicos específicos. Encuentro carente de toda credibilidad, que en ese documento sobre condiciones de trabajo, que nada tiene que ver con costos, se hayan introducido los gastos presupuestarios de la empresa. Es difícil admitir que la accionada incurriera con esa actuación tres en errores, introducir el monto de tres mil cincuenta dólares, haberle quitado tres ceros y además, no indicar a qué hace referencia. Por esas razones, la suscrita salva el voto, en lo que respecta al monto de las prestaciones concedidas, las cuales otorga con base al monto indicado en el acápite "Working Condition" del documento visible a los folios dieciocho y diecinueve, considerando que los cálculos deben efectuarse con el salario indicado en ese documento."

Contrato laboral: Existencia de relación laboral en trabajos ocasionales

[Sala Segunda]²

Texto del extracto:

"III.- El Título IV del Código de Trabajo, se ocupa de la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo. Según se desprende del numeral 195, constituyen riesgos de trabajo, entre otros, los accidentes que ocurran a los trabajadores, con ocasión o como consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada. El numeral 193 remite a los numerales 4 y 18 ídem, a fin de fijar el carácter de patrono, y establece que todo empleador está obligado a asegurar a sus trabajadores, contra riesgos de trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros. En ese entendido, resulta indispensable determinar si, entre el codemandado y el causante, realmente se dio una relación de naturaleza laboral y, caso

afirmativo, establecer, si el accidente sucedió con ocasión o a consecuencia del trabajo desempeñado.- IV.- Con base en la relación de los numerales 2, 4 y 18 del Código ibídem, se puede distinguir si una determinada relación jurídica es de naturaleza laboral. El primero, dispone: "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." Seguidamente, el artículo 4, establece: "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, implícito, verbal o escrito, individual o colectivo." Por último, el numeral 18, dispone: "Contrato 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.". En aplicación de esa normativa y a la luz de la doctrina sobre la materia, la jurisprudencia ha establecido los tres elementos que caracterizan la relación laboral, a saber: a) la prestación personal de servicios; b) la subordinación jurídica y, c) el pago de salario. Sin embargo, si se comprueba la prestación personal de los servicios, se debe presumir (presunción iuris tantum) la existencia del contrato de trabajo y es el empleador quien debe demostrar que la relación tuvo otra naturaleza (artículos 18 y 25 del Código de Trabajo), a fin de poder desvirtuar los efectos de esa presunción.- V.- La sentencia impugnada, hizo un correcto análisis de los elementos probatorios evacuados, arribando a la conclusión de, que entre occiso y accionado, existió una relación de naturaleza laboral y que fue con ocasión de ésta cuando ocurrió el accidente que le ocasionó la muerte. El codemandado ha aceptado que, el señor Obando Zúñiga, le iba a realizar un trabajo; más

niega, como se dijo, que en el momento del accidente lo estuviera ejecutando. Sin embargo, en el Informe de folios 21 a 23, suscrito por Roberth Johann Zúñiga Berríos, Investigador Judicial de la Subdelegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Cañas, se da cuenta de las manifestaciones suyas, con motivo de aquel fallecimiento, según las cuales, el occiso sí le estaba dando sus servicios: "3.- Dialogamos con el señor Modesto Arias Sánchez , mayor, costarricense, casado, vecino de Quebrada Grande de Tilarán, 200 metros al sur de la Oficina de la Guardia Rural de ese lugar, portador de la cédula de Identidad Número 5-122-368, indicándonos que en horas de la mañana había llegado a su casa de habitación en la finca la Chiripa el señor Obando Zúñiga para irnos a trabajar, a eso de las 07:00 de la mañana llegamos al lugar donde estábamos excavando un hueco para instalar una alcantarilla, minutos después le indiqué a Giovanni que iba a ir a la casa a traer unas herramientas, cuando regresé al lugar ví que Giovanni se encontraba en el fondo del hueco aterrado hasta la cintura con tierra y con la cara pegada contra el paredón, en ese momento salí corriendo a buscar a mi hijo Edgar quien se encontraba en el corral ordeñando a unos 500 metros para que me ayudara a sacar a Giovanni, el cual no pudimos por lo pesado que estaba, por lo que me fui a buscar más ayuda con otros vecinos del lugar, una vez en el lugar lo pusimos a unos metros del hueco y se avisó a Tilarán de lo que había ocurrido." En ese Informe también se hace referencia a las declaraciones que le dio, dicho Investigador, el hijo del accionado: "... a eso de las 08:30 horas llegó mi papá al corral donde me encontraba ordeñando y me dijo que le fuera a ayudar a sacar a Giovanni porque se había caído al hueco que estaban haciendo y estaba aterrado hasta la cintura con tierra y no se movía.- Al llegar al lugar tratamos de sacarlo pero nos fue imposible, por lo cual mi papá se fue a buscar a otras personas para sacar el cuerpo." De esas manifestaciones, se desprende que efectivamente, el occiso estaba realizando un trabajo para el codemandado, cuando se produjo el percance. En

consecuencia, la tesis suya contenida en la contestación de la demanda, de que no estaba relacionado de esa manera con él, al punto de intentar desconocer la existencia del deslizamiento de tierra e inclusive la causa del deceso, carece de cualesquiera sustentos reales y jurídicos, pues sólo reflejan, un intento vano de tratar de sustraerse de sus obligaciones que, como patrono, debía legalmente asumir. Esa conclusión se refuerza con las declaraciones de los vecinos del lugar, quienes dieron clara cuenta de aquella relación [...]. Estos testigos refieren que el servicio lo realizaba a efecto de retribuirle a éste un dinero, que le había prestado; circunstancia que, como se indicó, no fue invocada siquiera por el accionado al contestar la demanda y que incluso contrasta con la posición suya, en aquella otra oportunidad procesal. En ese orden de ideas, habiéndose demostrado que, el causante, efectivamente le prestó servicios al codemandado, en forma personal, en atención a lo dispuesto en el artículo 18 ídem, debe presumirse que, la relación fue de naturaleza laboral; dado que la presunción contenida en dicha norma, en modo alguno, fue desvirtuada por el señor Arias Sánchez y que, bien por el contrario, de la prueba recibida y valorada, queda claro que, efectivamente, la relación tuvo esa naturaleza.

VI.- El hecho de que el occiso laborara también para otras personas y aún cuando sólo el día del deceso le hubiera prestado sus servicios al codemandado (cuestión ésta última que fue desvirtuada con la prueba testimonial, según la cual, la fuerza laboral del empleado la aprovechaba el codemandado con anterioridad al nefasto hecho del cual aquí se trata), en forma alguna, jurídicamente hablando, lo releva de responsabilidad por el infortunio sufrido, pues basta con que el riesgo se presentara como una directa consecuencia de los servicios que le brindaba, dentro del marco de una relación típicamente laboral, aún cuando la misma durara poco tiempo, inclusive horas, por la propia labor a realizar, que siempre tiene cierto grado de peligrosidad, a considerar (en tal sentido se pueden consultar los Votos, de esta

Sala, números 157, de las 9:20 horas, del 1 de agosto; y, 169, de las 9:20 horas, del 22 de agosto, ambas de 1984). VII.- Por no tener cabida ninguno de los reparos que se le hacen al fallo venido en alzada, éste debe confirmarse."

Principio de primacía de la realidad: Preferencia de prueba testimonial sobre la documental para probar jornada laboral.

[Sala Segunda]³

Texto del extracto:

"En el caso bajo análisis, quedó acreditada la existencia de una relación de trabajo entre actora y demandado; sin embargo, al no haberse pactado un contrato por escrito -cuya omisión es siempre imputable al patrono (artículo 25, párrafo primero del Código de Trabajo)-, debe determinarse, por medio de la respectiva prueba, las condiciones reales, bajo las cuales, la trabajadora, prestó sus servicios; pues, las partes, mantienen posiciones distintas, específicamente, en cuanto a esa duración de la jornada. La doctrina denominada del "contrato realidad", cuya aplicación impugna el recurrente, surge del principio general del Derecho Laboral de "primacía de la realidad", el cual establece que "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos". (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, p. 243). (La negrita y el subrayado no están en el original). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado "contrato-realidad"; pues, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está

definida por las circunstancias reales que, en la práctica, se den y no por lo pactado expresamente por las partes; sin embargo, debe aclararse que, por lo general, doctrinariamente, es más aceptada la acepción "principio de primacía de la realidad". Como se dijo, de conformidad con este principio, en material laboral, importa más lo que ocurre en la práctica que aquello que las partes hayan pactado o lo que aparezca en documentos. En el caso bajo análisis, no obstante ser el patrono un profesional en Derecho, las partes no firmaron un contrato escrito; razón por la cual, de conformidad con la normativa legal aplicable (artículo 25 del Código de Trabajo), debe entonces necesariamente acudir a los medios generales de prueba; para poder establecer, por lo menos, los puntos esenciales del pacto. A ese tenor, el recurrente reclama que, en las planillas aportadas como prueba, consta que la actora sólo laboraba medio tiempo; documental que, en principio, podría servir para establecer el horario de la trabajadora; sin embargo, los testigos, declararon que la veían trabajar de las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde, de lunes a viernes; razón por la cual, con sus declaraciones, se demostró una realidad distinta de aquella hecha constar en los documentos y, por consiguiente, en aplicación de ese principio de la "primacía de la realidad", una vez valorados los elementos de prueba aportados por ambas partes, ha de preferirse la testimonial sobre la documental; por cuanto, los testigos pudieron percatarse, personalmente, de la forma real en que la trabajadora prestaba sus servicios y dieron cuenta de que su jornada era completa y no sólo de medio tiempo, como lo reclamó el demandado; amén de que son testigos creíbles. Por las razones expuestas, el argumento del recurrente no puede ser acogido para revocar el fallo impugnado, en cuanto tuvo por acreditado aquel horario real y efectivo de ocho horas. "

Carga de la prueba para desvirtuar presunción de laboralidad corresponde al patrono.

Planillas: Personal que labora en estación de servicios y que no han sido incluidos por negligencia patronal.

[Sala Segunda]⁴

Texto del extracto:

" III.- Los reparos no son de recibo. Sobre la valoración de prueba en materia laboral, y sobre el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, en particular, esta Sala ha señalado lo siguiente: "IV.- Para resolver la mayoría de los agravios planteados en esta instancia debe tomarse en consideración que la valoración de la prueba en materia laboral no está sujeta a las reglas propias del derecho común, tal y como lo establece el artículo 493 del Código de Trabajo, que reza: "Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio". La Sala Constitucional, en el Voto número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: "... la apreciación de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez, como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto

determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad". De ahí que, la valoración de la prueba en esta materia, debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad establecidos en dicha resolución. Está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política a los cuales se alude en el recurso (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología, las cuales se estima no se han violentado en este caso. En cuanto al carácter de prueba muy calificada de los informes de inspección de la entidad demandada, tema al cual se alude en el recurso, importa hacer algunas consideraciones. Para la época en que sucedieron los hechos que interesan, el artículo 20 de la Ley Constitutiva de

la Caja Costarricense del Seguro Social, establecía: "Habrá un cuerpo de inspectores que se encargará de velar porque los patronos y asegurados cumplan esta Ley. Los informes que presenten se considerarán prueba muy calificada. Los inspectores tendrán el carácter de autoridades con los deberes y atribuciones que se especifican en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social" (énfasis suplido). Mediante la Ley N° 7983, del 16 de febrero del 2000, esa norma fue reformada en los siguientes términos: "Habrá un cuerpo de inspectores encargado de velar por el cumplimiento de esta ley y sus reglamentos. Para tal propósito, los inspectores tendrán carácter de autoridades, con los deberes y las atribuciones señalados en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para los efectos de esta ley, el Director de Departamento de Inspección de la Caja tendrá la facultad de solicitar por escrito, a la Tributación y a cualquier otra oficina pública, la información contenida en las declaraciones, los informes y los balances y sus anexos sobre salarios, remuneraciones e ingresos, pagados o recibidos por los asegurados, a quienes se les podrá recibir declaración jurada sobre los hechos investigados. Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, deberán ser motivados y tendrán valor de prueba muy calificada. Podrá prescindirse de dichas actas e informes solo cuando exista prueba que revele su inexactitud, falsedad o parcialidad. Toda la información referida a este artículo tendrá carácter confidencial; su divulgación a terceros particulares o su mala utilización serán consideradas como falta grave del funcionario responsable y acarrearán, en su contra, las consecuencias administrativas, disciplinarias y judiciales que correspondan, incluida su inmediata separación del cargo" (lo evidenciado no es del original). En este nuevo texto se mantuvo ese carácter de "prueba muy calificada", de los informes rendidos por los inspectores de la demandada. La Sala Constitucional, se

ocupó de ese tema, en su Voto N° 6497, de las 11:42 horas, del 2 de diciembre de 1996, así: "XII.- ANALISIS DEL ASPECTO RELATIVO AL VALOR PROBATORIO DE LAS ACTAS DE LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL.- Por otra parte y en lo tocante al artículo 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, así como el artículo 20 de la Ley de la Caja Costarricense del Seguro Social, que han sido cuestionados también por otorgar a los informes de los inspectores el carácter de prueba calificada, cabe hacer notar que tal contenido de las normas analizadas no se refiere exclusivamente a la actividad desplegada por los inspectores en relación a los libros de contabilidad y sus anexos, sino a la totalidad de sus atribuciones, dentro de los límites autorizados por el ordenamiento jurídico, y que la valoración de -prueba muy calificada- que se hace de las actas levantadas por los inspectores, así como de los informes rendidos por éstos, no tiene mayor trascendencia frente al sistema de libre apreciación de la prueba que rige en materia laboral, de forma que pueden ser discutidas e impugnadas en su totalidad en su caso, mediante el procedimiento que señala la ley, de manera que no existe lesión al principio del debido proceso contenidos en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, tal y como este ha sido definido por la Sala, principalmente en la sentencia número 1739-92, de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos". Y, esta otra Sala, refiriéndose al valor probatorio de los informes expedidos por los inspectores de la accionada, ha reiterado el criterio de que el carácter de prueba muy calificada puede, de acuerdo con las reglas de la sana crítica a las cuales se ha hecho referencia, ser conferido a informes precisos y claros y en cuanto a los hechos que ahí se contengan, tal y como se expresa en el recurso. Es decir, para poder válidamente conferirles ese valor a los respectivos informes, los mismos deben contener una descripción detallada de los hechos, así como contar con el respaldo probatorio que

acredite lo investigado. Además, la parte afectada siempre puede ofrecer prueba para desacreditar los hechos tenidos como debidamente probados por el órgano administrativo. Por esa razón, el valor que puede concederse a los informes, no es absoluto, sino, relativo, pues admite prueba en contrario (ver Votos números 393, de las 9:20 horas, del 4 de mayo y 1021, de las 14:20 horas, del 21 de diciembre, ambos del año 2000; 309, de las 15:30 horas, del 6 de junio y 448, de las 9:50 horas, del 8 de agosto, ambos del 2001). Con relación a lo anterior, debe también tomarse en cuenta que la Administración Pública se rige esencialmente por el principio de legalidad, de modo que sus actuaciones, al ejercer sus potestades (que son poderes-deberes), deben ajustarse a las disposiciones legales, tanto de naturaleza formal como sustancial, previstas en el ordenamiento jurídico positivo (artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública). Por ese motivo, los actos administrativos se presumen válidos, mientras no se acrediten hechos o circunstancias que los desvirtúen. Esa presunción, se insiste, es "iuris tantum", estando obligada la parte a la que se oponen, en este caso, la actora, a probar lo contrario, mediante la correspondiente prueba que, por las razones explicadas, debe ser clara y determinante. Por consiguiente, ni aún en ese supuesto estamos en presencia de la denominada "prueba tasada", propia de un régimen probatorio distinto al que prevalece en esta materia." Resolución 2006-00031, de las 9 :40 horas del 1 de febrero del 2006). En consecuencia, no lleva razón el recurrente en cuanto acusa errónea interpretación del artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja; toda vez que, de conformidad con lo transcrito; y, a diferencia de lo que el recurrente afirma, no consiste en una absoluta e irrestricta facultad concedida a los inspectores. Por lo demás, y como se verá, tampoco es cierto que los tribunales, particularmente el Ad Quem, la hubieran aplicado en igual forma, es decir, colocándose con autoridad despótica y abusiva. Ese agravio no puede ser acogido, precisamente, porque en el fondo, de lo que se ha tratado en este asunto, no es

de acoger de manera automática las conclusiones de la Administración, sino, de aplicar otras presunciones que también encontramos en materia laboral, las cuales serán analizadas seguidamente. Como consecuencia de ello, no se han violentado el aludido artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Distinto es, desde luego, que en este caso y frente al valor de prueba muy calificada que tienen los informes de inspección; o bien, que frente a la presunción de validez de que gozan, la cual, se insiste, es " iuris tantum ", la parte afectada no ofreciera prueba para desacreditar los hechos tenidos como debidamente probados por el órgano administrativo, vale decir, acreditativa de hechos o circunstancias que los desvirtuaran, mediante la correspondiente prueba que, por las razones explicadas, debía ser clara y determinante. Ahora bien, en el recurso se objeta que los inspectores le concedieron plena prueba al contenido de un documento no firmado por la persona idónea, lo cual, como se verá, no es del todo cierto. El recurrente se refiere, evidentemente, al documento denominado RECUESTO DE TRABAJADORES (Declaración colectiva), visible a folios 12 y 13 del expediente administrativo. De ese documento se desprende: A) Que fueron quince, en total, los trabajadores enlistados por los dos inspectores, por encontrarse laborando precisamente el día de su visita, 28 de julio de 1998, en el Servicentro. B) ocho como lavadores y/o lavacarros, se trata de los señores Rosales Telles Mauricio, García Mejía Jaime Luis, García Mejía Marco Javier, Cinco Humberto Ramón, Harbin Cinco, Lester Castrillo, García Alvarado Edy Martín y Luis Rodríguez Rojas (este último menor de edad); tres como pisteros, sea los señores Marín Valverde Edgar, Vargas Marín Gerardo y Piedra Mora Humberto; una como cajera, señora Altamirano Yokonda; uno como engrasador, señor Murillo Gamboa Carlos y finalmente, uno como Gerente, señor Omar Zuñiga Obando y otro como sub-Gerente, señor Carazo Gutierrez Mainor. Todas las cuales constituyen ocupaciones usuales y necesarias en una empresa del giro de la actora. C) las

jornadas laborales declaradas, particularmente por los trabajadores dependientes, fueron variadas p. ej.: de 6 a.m. a 6.p.m.; de 6:30 a.m. a 6:30 p.m.; de 7.a.m. a 5 p.m.; de 7 a.m. a 7 p.m.; de 8 a.m. a 5:30 p.m; o bien, de 8 a.m. a 8 p.m., pero, en todo caso, no menores a 8 horas diarias; de donde se desprende, razonablemente, que en ningún caso se laboran jornadas de $\frac{1}{4}$ de tiempo o de $\frac{1}{2}$ tiempo, como ha sostenido la empresa. D) Ahora bien, a excepción de 5 trabajadores, vale decir, de los señores Omar Zúñiga Obando, Minor Carazo Gutierrez -en listados como Gerente y Sub Gerente- quienes se negaron a brindar declaraciones; y tres lavadores, señores Herlin Cinco, Lester Castrillo y Luis Rodríguez Rojas -éste último menor de edad-; cuyas firmas no aparecen en el citado documento; los restantes trabajadores (10 en total), sí firmaron la susodicha declaración colectiva. E) Por otra parte, a excepción de los enlistados como Gerente y Sub gerente y del menor de edad, la mayoría de trabajadores (12 en total), sí informaron a los inspectores acerca de sus fechas de ingreso y salarios. F) Por lo demás, la mayoría de los trabajadores que brindaron sus declaraciones -9 en total- no aparecían reportados en planillas por la empresa pero fueron claros en declarar que ingresaron a laborar unos a finales del año 1997 y otros durante el año 1998. Se trata de los señores Rosales Telles Mauricio, García Mejía Jaime Luis, García Mejía Marco Javier, Cinco Humberto Ramón, Yokonda Altamirano, García Alvarado Edy Martín, Harlin Cinco, Lester Castrillo y el menor Rodríguez Rojas Luis. De los cuales, como ya dijimos, solo los tres últimos no firmaron. En el caso de otros tres trabajadores, que brindaron su declaración, firmaron y que se encuentran incluidos en planilla de la caja, los salarios declarados no coinciden con los reportados en las planillas de la institución, ni con los establecidos en los decretos de salarios mínimos de ley, por lo que se procedió al reajuste correspondiente. Se trata de Piedra Mora Humberto, pistero, reportado $\frac{1}{2}$ tiempo en planilla de abril de 1998, pero que en su declaración del 27 de julio de 1998, indicó 8 años de

labores, una jornada de 12 horas -de 6 a.m. a 6.p.m.- y un salario mayor al reportado por la empresa; de Carlos Murillo Gamboa, engrasador, reportado $\frac{1}{2}$ tiempo en planilla de abril de 1998, pero que en su declaración del 27 de julio de 1998, indicó laborar desde noviembre de 1997 con una jornada de 10 horas- de 7 a.m. a 5 p.m.- y salario mayor al reportado; y de Edgar Marín Valverde, pistero, que en planilla de abril de 1998, se le reporta sin salario, pero que en declaración del 27 de julio de 1998, indica labores desde diciembre de 1997 y jornada de 12 horas -de 6 a.m. a 6 p.m.- , así como el salario efectivamente devengado. De esta última circunstancia también se deduce, razonablemente, la irrealidad de las jornadas de $\frac{1}{4}$ de tiempo o de $\frac{1}{2}$ tiempo, reportadas en planillas por la empresa y que, entre otras razones, motivaron la inspección. Finalmente, en los casos de Minor Carazo Gutiérrez y Omar Zúñiga Obando, en nada afecta que su firma no aparezca en el susodicho documento ya que lo que se hizo con ellos no fue sino un reajuste, conforme con los salarios mínimos, habida cuenta que aparecen reportados en planillas por la empresa, como trabajadores suyos. Lo dicho concuerda con lo declarado por los inspectores, testigos ofrecidos por la demandada. En efecto, el señor LEANDRO CASCANTE MONGE, inspector de leyes y reglamentos, declaró que: "se procedió a hacer la visita al centro de trabajo, ubicado al costado sur de la Clínica Bíblica, acompañado por otro inspector señor Luis Umaña, procedimos a hacer el recuento y las entrevistas a todos los empleados que ahí se encontraban. Casi finalizado el recuento en forma abrupta interrumpió la labor el representante de la actora y nos echó del local, en ese acto se le entregó solicitud de documentos, donde se requerían información como planillas de la Caja, comprobantes de pago, consecutivos de cheques y alguna otra documentación que el patrono considerara pertinente. Vencido el término de presentación de documentos, el patrono no aportó ninguna prueba, ni documentos, por lo que se procedió a hacer un análisis interno de los registros institucionales, ya que llamaba la atención el reporte de salarios

tan bajo que constaba en planillas, por ejemplo habían trabajadores con salarios reportados de cuatro mil colones, u ocho mil colones por mes. Dichos trabajadores previamente, ese mismo día habían sido entrevistados e indicaron que laboraban jornada completa de hasta 8 horas, e inclusive hasta más horas. Ante esta situación hacemos la revisión interna, en donde se afectaron 4 años retroactivos a la fecha de solicitud de documentos. Con base en la documentación institucional que contábamos y dada la negativa del patrono de aportar información y utilizando como base los puestos declarados por los entrevistados es que aplicamos los salarios mínimos vigentes para cada uno de los períodos y puestos indicados, procediendo en un momento dado a hacer los ajustes salariales, es decir que se hicieron planillas adicionales por las diferencias existentes. En esa etapa esa fue básicamente la participación mía. (...) Esa empresa se dedica al comercio, pero básicamente es una estación de servicio. (...) La actividad es una bomba de autoservicio, laboran personas de diferentes nacionalidades, más que todo nicaragüenses que se dedican a lavado, encerado, pisteros, estos trabajadores al ser entrevistados identificaban con mucha claridad a dos personas como los encargados en ese momento de dar las directrices, procedimos a entrevistarlos, accedieron pero no firmaron el recuento. (En este punto el testigo se refiere, desde luego, a los casos de Minor Carazo Gutierrez y Omar Zúñiga Obando, enlistados como Gerente y Sub-Gerente). Cabe indicar que en el momento del recuento se hizo inclusión en planillas de trabajadores que no estaban reportados, quienes nos dieron la información del salario, fecha de ingreso, horario, número de cédula, nombre y una firma que respaldaba la información. En otras palabras este estudio fue por omisión y diferencias salariales. (...). Ante esta situación de que no se aportó prueba, los servicios de inspección nos facultan para hacer visitas a diferentes horas con el fin de verificar la realidad laboral y no lo indicado en un papel, ante esta situación se hicieron visitas en la mañana, en la tarde, a fin de constatar el

horario, siendo entonces falso la afirmación de que estas personas laboraban un cuarto de tiempo. Inclusive en el informe nosotros hacemos el análisis de que si esta estación de servicio laboraba 24 horas, no era posible que estas personas laboraran un cuarto de tiempo (lo escrito entre paréntesis y en negrita no forma parte del original) (folios 155-156). En concordancia con lo anterior, el otro inspector, testigo ofrecido por la demandada, señor LUIS ALBERTO UMAÑA CHINCHILLA, inspector de leyes y reglamentos, declaró: "...procedimos a hacer una visita a la empresa, emitimos solicitud de documentos, comprobantes de pago, planillas internas de la empresa, planillas de la Caja, comprobantes de pago, procedimos a tomar un recuento de trabajadores. Entrevistamos a los trabajadores, tomamos sus datos personales, número de cédula, nombre completo, en el caso de extranjeros sus documentos personales, se les consultó el puesto ocupado en la empresa, el horario que cumplían, salario devengado por semana o por mes y la mayoría de los empleados firmaron el recuento dando por cierta la información brindada. El patrono nunca presentó la información requerida. A partir de este momento procedimos a realizar un análisis con base en los reportes de la Caja,

en donde verificamos que se estaban reportando trabajadores con salarios que van desde los 3 mil a los 5 mil colones, más o menos en el año 1998. Dada la falta de información del patrono y considerando la información recabada en el centro de trabajo y con las facultades que tenemos, procedimos a (sic) justar en forma retroactiva los salarios reportados en planillas de la Caja con los salarios mínimos de ley, tomando en cuenta la información que los trabajadores nos dieron como el puesto y jornada, con base en esto determinamos que los trabajadores estaban cumpliendo un horario de tiempo completo y con un puesto específico. La empresa es una estación de servicio, además se lavan carros (folio 157). En cualquier caso, los documentos RECUESTO DE TRABAJADORES (Declaración colectiva), no han sido arguidos de falsedad ni mucho menos declarados falsos. Por lo demás, la actora no demostró,

debiendo hacerlo, con prueba documental idónea, p. ej.: con base en Libros de Salarios y/o planillas internas o bien con base en contratos de trabajo escritos, -cuya ausencia se imputa siempre al empleador, según la doctrina que se desprende de los artículos 24, 25, 144 y 176 del Código de Trabajo-, la existencia de jornadas de trabajo y salarios distintos, vale decir, menores a las declarados por la inmensa mayoría de los trabajadores, o bien, que no fuesen trabajadores suyos. En fin, no acreditó, de ninguna forma, que en los supuestos por omisión se hubiera incluido a trabajadores que no fuesen los que el día de las visitas fueron hallados laborando; o que en los casos de diferencias salariales, se hubiera incluido a trabajadores no reportados previamente por la propia empresa. En consecuencia, no cabe reprochar que los juzgadores le concedieran un mayor valor a la prueba de la demandada. En efecto, habida cuenta la ausencia de prueba en contrario por parte de la actora, dichos juzgadores no podían sino conferirle, a la misma, el valor de prueba muy calificada que por ley tienen dichos informes de inspección. Tampoco cabe reprochar ausencia de un análisis sustancial de toda la prueba documental, particularmente, de la ofrecida para mejor proveer. Si bien la actora aportó ante el Ad quem, con tal carácter, un reporte de ventas de combustibles por RECOPE, se trata de simples copias sin certificar. Por lo demás, dicha prueba resultaba -y sigue resultando- no solo extemporánea sino además inútil por inconducente. De esos documentos tan solo se desprende el total General de Facturas, el Total General de Litros Vendidos y el Total General Facturado en colones, durante los años 1997, 1998 y 1999. Ahora bien, aún aceptando, como se indica en el recurso, que la actora solo registra compras por aproximadamente 45.000 galones al mes, aún así, ante la ausencia de un peritaje, vale decir, de un estudio comparativo de compras entre diversas empresas del mismo giro comercial, no es posible deducir, como concluye el recurrente, mucho menos a ciencia cierta, que dicho nivel de compras no sea rentable, o bien, que para que una gasolinera mantenga su punto de rentabilidad debe

manejar compras al menos por 100.000 galones mensuales. Por lo consiguiente, tampoco se puede deducir, mucho menos a ciencia cierta, como concluye el recurrente, que con dicho reporte de ventas quede demostrado que dicho negocio es manejable sólo con 3 personas. Por lo demás, ello resulta incompatible con las diversas funciones y servicios que por su índole se prestan ordinariamente en un Servicentro, como resultan ser las ocupaciones reportadas en el Recuento de Trabajadores, a saber, las gerenciales, de cajera, pisteros, engrasador y lavadores de carros. Por otra parte, si bien es verdad que tanto los inspectores como el Ad Quem presumieron, como refuerzo de otros argumentos, que se trata de una empresa que labora las 24 horas del día, y que eso hace relativo el número de trabajadores que necesita; no se trata de una presunción descabellada sino por el contrario enteramente razonable, habida cuenta el giro comercial de la misma, esto es, por tratarse de una estación de servicio de combustible; amén de que no se halla situada en cualquier lugar sino precisamente en la ciudad capital de San José. Por otra parte, la simple afirmación del representante de la actora en el sentido de que no labora las 24 horas del día, no constituye confesión de su parte y que por ende no requiera de prueba, ya que, como se sabe, la confesión judicial -en el caso las aserciones contenidas en los escritos -prueba plenamente contra quien la hace y en modo alguno a favor de quien la hace. Finalmente, aún aceptando- hipotéticamente desde luego- que el sitio donde se ubica la gasolinera sea muy conflictivo; que frente a la estación se hubiera ubicado por mucho tiempo un burdel; que a los 50 metros se ubican las prostitutas en las aceras; o bien, que los alrededores de la Clínica Bíblica sean un foco de estancia de "gays"; y que eso lo hace vulnerable o doblemente inseguro; aún así, de eso no se deduce, forzosamente, que por ello y para evitar un asalto, dicho negocio se cierra en la noche. Conforme con lo que viene expuesto, no se aprecian los quebrantos normativos a los que se alude en el recurso. Por lo consiguiente, a la luz de lo analizado, la sentencia impugnada

debe confirmarse."

Aplicación de la teoría de la subordinación y contrato realidad a "casos frontera"

Contrato laboral: Carga de la prueba y elementos que lo configuran

[Tribunal Trabajo, Sección IV]⁵

Texto del extracto:

"IV.- Vistos los reproches formulados por el recurrente y una vez que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime de los integrantes de este Tribunal, que lleva razón, para variar lo que viene dispuesto. El tema que se debate en este juicio, está referido a la existencia del vínculo laboral entre las partes. Sobre este particular, la jurisprudencia nacional emanada de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado al respecto y ha establecido una serie de pautas, que conviene recordar y sin duda, nos ayudan a resolver con acierto y justicia, el caso que nos ocupa. Nos referimos a la sentencia N° 151, de 9:10 horas, de 28 de marzo de 2003, que en forma brillante aborda el punto en cuestión, razón por la cual, aunque la cita resulta ser un poco extensa, nos permitimos transcribirla en forma completa. Al respecto dijo la Sala en esa oportunidad. Al igual que sucede con las convenciones civiles y con las mercantiles (artículo 351 del Código Procesal Civil), el Código de Trabajo dispone la obligación y la forma de demostrar, según sea el caso, la realidad de los negocios jurídicos bilaterales de naturaleza laboral. Así, en su artículo 25 se establece, en primer término, que la prueba plena de su existencia sólo puede hacerse con el documento escrito, cuya emisión constituye, con marcadas excepciones, un deber legal de la parte

empleadora (precepto 23 ibídem). Cuando no es posible aportar ese elemento de convicción, su falta se imputa siempre a dicha parte, 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 corroborar 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 patrona o patrono. Con ese propósito, se debe comprobar que, en el vínculo que une o unió a las partes, concurren los tres elementos o condiciones consideradas como esenciales y básicas de uno de naturaleza laboral, a saber. 1) la prestación personal de servicio; 2) el pago de un salario o remuneración; y 3) la subordinación jurídica. Así lo sostiene la doctrina más autorizada y lo ha entendido, de modo reiterado, la jurisprudencia, teniendo en cuenta los conceptos normativos básicos de la disciplina iuslaboralista, que están contenidos en los numerales 2, 4 y 18 ibídem. En los otros tipos de relaciones jurídicas donde también están presentes las dos primeras condiciones indicadas, se estima fundamental la última, a efecto de deslindar si se está en presencia de una de índole laboral. Además, en las denominadas "situaciones frontera", es decir, en aquellas en las cuales resulta difícil acreditar la convergencia de todos los elementos mencionados, se recurre 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 trabajo, en beneficio de la persona asalariada. Ellas son: la teoría del contrato realidad y la determinación única del elemento subordinación (sobre el tema pueden consultarse, entre otros, los votos N° 268, de 8 horas, de 13 de diciembre de 1991; N° 25, de 9 horas, de 24 de enero; N° 251, de 9:30 horas, de 16 de octubre, ambos de 1992; N° 140, de 9:30 horas, de 15 de junio; N° 157, de 14:00 horas, de 23 de junio; N° 392, de 10:40 horas, de 25 de noviembre, los tres

de 1994; N° 235, de 10:40 horas, de 18 de octubre; N° 382, de 9:50 horas, de 29 de noviembre; N° 402, de 10:40 horas, de 20 de diciembre, los tres de 1996; N° 30, de 15:40 horas, de 12 de febrero; N° 254, de 14:10 horas, de 23 de octubre; N° 105; N° 106; N° 107, de 9, 9:10 y 9:20 horas, respectivamente, de 28 de mayo, todos de 1997; y N° 390, de 10:20 horas, de 7 de agosto de 2002) .

V.- Ahora bien, cuando, como en este asunto, no se cuenta con documento alguno en donde conste el negocio jurídico celebrado entre las partes, el citado artículo 18 recoge, en su parte final, una presunción *iuris tantum* , de conformidad con la cual, como acertadamente lo indicó el órgano de alzada, basta la acreditación de la prestación personal del servicio, para que se deba presumir la existencia del contrato de trabajo. Según lo previsto en el artículo 414 del Código Procesal Civil, aplicable a partir de lo dispuesto por el 452 del de Trabajo, una presunción de orden legal como la descrita, releva a la parte trabajadora de la carga de demostrar los hechos reputados como ciertos, incumbiéndole, únicamente, la acreditación de los fundamentos fácticos que le sirven de base, o sea, la prestación personal del servicio; caso en el cual, la carga de acreditar, fehacientemente, una naturaleza distinta del vínculo, es decir, que no concurrieron en él los elementos propios de los de índole laboral, le incumbe a la parte empleadora (ver, en idéntico sentido, los votos N° 882, de 9:40 horas, de 13 de octubre; N° 919, de 9:30 horas, de 1° de noviembre, ambos de 2000; N° 275, de 10 horas, de 23; N° 290, de 11:10 horas, de 30, ambos de mayo de 2001; N° 526, de 9 horas, de 1° de noviembre; y N° 563, de 8:55 horas, de 8 de noviembre, ambos de 2002). Si, por el contrario, las partes indican de forma expresa, en un contrato escrito, que la relación tiene otro carácter -de servicios profesionales, por ejemplo-, se invierte la carga probatoria y es al trabajador a quien le corresponde demostrar los elementos característicos de la relación de trabajo (ver, en igual sentido, el voto N° 353, de 10 horas, de 12 de noviembre de 1999). Para este supuesto, el propio artículo 18 del

Código de Trabajo se encarga de restarle importancia a la denominación dada al contrato, en atención a que, en no pocas ocasiones, la parte patronal acude a diferentes mecanismos ilegítimos y engañosos, para dar una apariencia diferente a un acuerdo de voluntades, en esencia laboral, con el fin de evadir las consecuencias legales que del mismo derivan; con lo cual, se producen consecuencias nefastas y nocivas de orden social y tributario. En la determinación de su naturaleza propia, prevalece un criterio casuístico, fundamentado en la interpretación de los hechos que, al amparo del medular principio de primacía de la realidad, efectúa la autoridad jurisdiccional, a partir de las pruebas aportadas. V.- Corolario de lo expuesto, conviene reflexionar sobre el caso en estudio. Tenemos entonces, que el actor demanda la existencia de un contrato de trabajo, que debió ser escrito y el empleador no lo desvirtúa con prueba documental, pues pese a que señale insistentemente, que la relación fue de servicios profesionales, no aporta ningún contrato escrito firmado por las partes en ese sentido. Por el contrario es el trabajador, quien aporta con su reclamo unos documentos, acreditando el pago de un salario y aunque el juzgado de instancia considere lo contrario, también existe prueba documental, que evidencia la existencia del elemento de la subordinación, característico en una relación de esta índole. En todo caso, de acuerdo con lo explicado en el fallo transcrito, interesa analizar la prueba aportada por la demandada, para desvirtuar el dicho del actor. En primer lugar, nos encontramos unos cheques y recibos, que no desmiente el hecho y más bien demuestran el pago de un salario, a cambio de la prestación de un servicio. En segundo lugar, ofrece la accionada el testimonio de tres personas, para desvirtuar la presunción mencionada, sin embargo, a juicio de estos Juzgadores, no consigue alcanzar el cometido, porque los dos primeros testigos afirman en forma expresa, desconocer los términos de la contratación del actor y en el caso de Manuel Enrique Calvo Navarro, deja claramente establecido, que el actor era agente vendedor y se le

cancelaba un salario. Ante ese panorama probatorio, retomando la guía jurisprudencial transcrita, no es otra la conclusión a llegar, que tener por cierta la existencia de una relación laboral entre las partes, acoger la demanda planteada y condenar al accionado al pago de las pretensiones formuladas. VI.- En consecuencia, se debe revocar la sentencia dictada, declarar con lugar la demanda en todos sus extremos y condenar al accionado a pagar al actor, los extremos de preaviso, cesantía, salarios dejados de cancelar y vacaciones de toda la relación laboral, lo que se deja para liquidar en la etapa de ejecución de sentencia, donde se pueda contar con mayores elementos de juicio, para hacer el cálculo respectivo. Las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación, pago y sine actione agit, se deben desestimar por improcedentes. Por último, aunque el apelante no impugnó lo dispuesto sobre costas, procede modificar lo resuelto sobre ese particular, para evitar que el fallo sea contradictorio. En tal caso, se debe exonerar a ambas partes de esa condena, por lo que también en este sentido entiéndase revocado el fallo recurrido."

Relación laboral: Presunción de existencia

Trabajador(a): Presunción de existencia de contrato laboral

[Sala Segunda]⁶

Texto del extracto:

"III.- SOBRE LA RELACION LABORAL: Los artículos 1, 2, 4 y 18 del Código de Trabajo, tienen un valor fundamental cuando se pretende demostrar, en un proceso específico, la existencia de un contrato de trabajo. El concepto jurídico de trabajador -que constituye el presupuesto de hecho para la aplicación de la norma laboral- es

muy diferente, con respecto a la noción económica, debido a que el primero, es la consecuencia directa y necesaria de un convenio de voluntades de esa particular naturaleza. Esto significa que, una persona es titular de los derechos y de los deberes inherentes a la condición de trabajador, gracias al vínculo laboral. Por esa razón, el numeral 25 ibídem dispone la obligación y la forma de demostrar, en cada caso, la realidad de ese negocio jurídico bilateral. Primeramente, se indica, que la prueba plena de su existencia únicamente puede demostrarse con el documento escrito, cuya emisión constituye -con marcadas excepciones-, un deber legal de los contratantes (precepto 23 ibídem). Ahora bien, cuando no es posible aportar ese elemento probatorio, esa omisión se imputa siempre al patrono, siendo pertinente recurrir a cualquiera de los otros medios de prueba, establecidos por la legislación procesal. La prueba de la existencia del contrato no se dirige a comprobar que se llegó a un convenio verbal de ese tipo; más bien tiende a demostrar que, en realidad, existió una relación laboral entre un sujeto, en calidad de trabajador, y otro, en el carácter de patrono. El artículo 18 regula una presunción de existencia de ese tipo de acuerdo cuando se logra constatar -como lo sostiene la doctrina más autorizada y lo ha entendido la jurisprudencia-, que en el vínculo jurídico que unió a las partes, concurren los siguientes elementos: 1) prestación personal de servicio; 2) pago de un salario o de una remuneración; y 3) subordinación jurídica (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 y 402, de las 10:40 horas del 20 de diciembre de 1996). A su vez, la doctrina se ha encargado de determinar las llamadas "zonas grises" o "situaciones frontera", o sea, aquellas en las cuales no es tan fácil poder acreditar la convergencia de todos esos elementos. Por ende, se utilizan dos fórmulas, que, de acuerdo con los numerales 16 y 17 del Código de Trabajo, tienden a preferir y a establecer la existencia de un contrato de índole laboral, en beneficio del

trabajador. 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). IV.- En el sub-júdice, ha quedado acreditado, que el actor fue contratado por la empresa demandada para "reorganizar" y "manejar" el restaurante denominado "T.", por un período de dos años, por lo cual, devengaba un salario de dos mil dólares mensuales, además de un porcentaje por la venta de comidas. Tan sólo de la lectura detallada de ese convenio, se extraen los tres elementos básicos dentro del vínculo jurídico laboral, a saber: a) la prestación personal de servicios; b) el salario; y, c) la subordinación jurídica. Igualmente, dichos elementos se coligen de las pruebas que constan en los autos; de las cuales se infiere que, el accionante, como empleado de confianza que era, estaba sometido a un horario de trabajo flexible. Asimismo, desarrollaba las actividades pactadas en el contrato firmado, tal y como se desprende de las declaraciones de los testigos A.S.S., C.C.C y C.A.D.C., quienes fueron coincidentes en afirmar que el actor estaba sujeto a las ordenes que le brindaba el señor S. -como representante de la demandada-, al igual que todos los empleados de la misma. Por ello, resulta extraño que la recurrente aduzca que no se dan todos los elementos de una relación laboral, cuando en realidad, tan sólo del análisis de la prestación de servicios brindada por él, permite concluir que se encontraba en un estado de subordinación respecto de la demandada, pues el mismo realizaba el trabajo en las propias instalaciones de la accionada, dentro de un horario flexible establecido por la misma, por lo que, estaba sujeto a las directrices dictadas por sus personeros. Así las cosas, al igual que el ad-quem, la Sala concluye que entre el actor y la demandada, existió un contrato de naturaleza laboral."

Relación laboral: Análisis sobre los elementos y carga de la prueba

Contrato laboral: Carga de la prueba y elementos que lo configuran

[Sala Segunda]⁷

Texto del extracto:

" IV.- Al igual que sucede con las convenciones civiles y con las mercantiles (ver, al respecto, el artículo 351 del Código Procesal Civil), el Código de Trabajo dispone la obligación y la forma de demostrar, según sea el 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 sólo puede hacerse con el documento escrito, cuya emisión constituye, con marcadas excepciones, un deber legal de la parte empleadora (precepto 23 ibídem). Cuando no es posible aportar ese elemento de convicción, su falta se imputa siempre a dicha parte, 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 corroborar 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 patrona o patrono. Con ese propósito, se debe comprobar que, en el vínculo que une o unió a las partes, concurren los tres elementos o condiciones consideradas como esenciales y básicas de uno de naturaleza laboral, a saber: 1) la

prestación personal de servicio; 2) el pago de un salario o remuneración; y 3) la subordinación jurídica. Así lo sostiene la doctrina más autorizada y lo ha entendido, de modo reiterado, la jurisprudencia, teniendo en cuenta los conceptos normativos básicos de la disciplina iuslaboralista, que están contenidos en los numerales 2, 4 y 18 ibídem. En los otros tipos de relaciones jurídicas donde también están presentes las dos primeras condiciones indicadas, se estima fundamental la última, a efecto de deslindar si se está en presencia de una de índole laboral. Además, en las denominadas "situaciones frontera", es decir, en aquellas en las cuales resulta difícil acreditar la convergencia de todos los elementos mencionados, se recurre 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 trabajo, en beneficio de la persona asalariada. Ellas son: la teoría del contrato realidad y la determinación única del elemento subordinación (sobre el tema pueden consultarse, entre otros, los votos Nos. 268, de las 8 horas, del 13 de diciembre de 1991; 25, de las 9 horas, del 24 de enero; 251, de las 9:30 horas del 16 de octubre, ambos de 1992; 140, de las 9:30 horas del 15 de junio; 157, de las 14:00 horas del 23 de junio; 392, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre, los tres de 1994; 235, de las 10:40 horas, del 18 de octubre; 382, de las 9:50 horas, del 29 de noviembre; 402, de las 10:40 horas del 20 de diciembre, los tres de 1996; 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero; 254, de las 14:10 horas, del 23 de octubre; 105; 106; 107, de las 9, 9:10 y 9:20 horas, respectivamente, del 28 de mayo, todos de 1997; y 390, de las 10:20 horas, del 7 de agosto del 2002). V.- Ahora bien, cuando, como en este asunto, no se cuenta con documento alguno en donde conste el negocio jurídico celebrado entre las partes, el citado artículo 18 recoge, en su parte final, una presunción iuris tantum, de conformidad con la cual, como acertadamente lo indicó el órgano de alzada, basta la acreditación de la prestación personal del servicio, para que se deba presumir la existencia del contrato

de trabajo. Según lo previsto en el artículo 414 del Código Procesal Civil, aplicable a partir de lo dispuesto por el 452 del de Trabajo, una presunción de orden legal como la descrita, releva a la parte trabajadora de la carga de demostrar el o los hechos reputados como ciertos, incumbiéndole, únicamente, la acreditación de los fundamentos fácticos que le sirven de base, o sea, la prestación personal del servicio; caso en el cual, la carga de acreditar, fehacientemente, una naturaleza distinta del vínculo, es decir, que no concurren en él los elementos propios de los de índole laboral, le incumbe a la parte empleadora (ver, en idéntico sentido, los votos Nos. 2000-882, de las 9:40 horas, del 13 de octubre; 2000-919, de las 9:30 horas, del 1º de noviembre, los dos de 2000; 2001-275, de las 10 horas, del 23; 2001-290, de las 11:10 horas, del 30, ambos de mayo de 2001; 2002-526, de las 9 horas, del 1º; y 2002-563, de las 8:55 horas, del 8, los dos de noviembre de 2002). Si, por el contrario, las partes indican de forma expresa, en un contrato escrito, que la relación tiene otro carácter -de servicios profesionales, por ejemplo-, se invierte la carga probatoria y es a la trabajadora o al trabajador a quien le corresponde demostrar los elementos característicos de la relación de trabajo (ver, en igual sentido, el voto No. 1999-353, de las 10 horas, del 12 de noviembre de 1999). Para este supuesto, el propio ordinal 18 del Código de Trabajo se encarga de restarle importancia a la denominación dada al contrato, en atención a que, en no pocas ocasiones, la parte patronal acude a diferentes mecanismos ilegítimos y engañosos, para dar una apariencia diferente a un acuerdo de voluntades, en esencia laboral, con el fin de evadir las consecuencias legales que del mismo derivan; con lo cual se producen consecuencias nefastas y nocivas de orden social y tributario. En la determinación de su naturaleza propia, prevalece un criterio casuístico, fundamentado en la interpretación de los hechos que, al amparo del medular principio de primacía de la realidad, efectúa la autoridad jurisdiccional, a partir de las pruebas aportadas. VI.- En este caso, la parte

demandada no aportó el supuesto contrato de servicios profesionales que celebró con la actora. Tampoco se puede desprender de los Estatutos de la Confederación Universitaria Centroamericana aportados que sea ésa la naturaleza del negocio jurídico que vincula a la directora o director de la Editorial Universitaria Centroamericana -EDUCA- con esa entidad. Por el contrario, la regulación relacionada con ese tema hace referencia expresa a conceptos propios de una relación laboral. En este sentido, el inciso 6), del artículo 11, establece como una de las potestades del Consejo Superior Universitario Centroamericano -órgano colegiado rector de la Confederación-, "Elegir o remover (...) al Director de EDUCA, con base a ternas propuestas por el Secretario General." El inciso 10, del ordinal 22, atribuye a la Secretaria o Secretario General "Proponer ternas para que el Consejo elija (...) al Director de EDUCA." El 40 estipula que "El Director de EDUCA será nombrado por el Consejo de una terna presentada por el Secretario General y durará en sus funciones cuatro años renovables." En concordancia con esas disposiciones estatutarias, en la comunicación de fecha 7 de marzo de 1984, suscrita por el entonces Secretario General y dirigida a la señora Naranjo Coto se consignó lo siguiente: "La presente tiene por objeto hacer efectivo, oficialmente, el nombramiento tuyo como Directora de la Editorial Universitaria Centroamericana -EDUCA- a partir de esta fecha y por un período de 4 años. / Concretando en esta forma lo que era hasta hoy un ofrecimiento, y consciente de tus múltiples y valiosas cualidades como mujer, como artista y como profesional, estoy seguro que tu gestión será huella y referencia en esta difícil y convulsionada Centroamérica." (Folio 6). Según las propias manifestaciones del impugnante -ver folio 230-, esa designación fue renovada por el Consejo Superior Universitario Centroamericano en su vigésima sexta reunión ordinaria celebrada los días 26 y 27 de noviembre de 1987. Nada indica, entonces, que pueda estarse en presencia de una contratación por servicios profesionales. A ello ha de sumarse que

la prestación personal del servicio no sólo no fue desvirtuada sino que es confirmada en la comunicación antes transcrita. En todo caso, tratándose de un cargo como el que ostentó la actora – directora ejecutiva de una editorial reconocida–, la experiencia y la lógica permiten suponer que sus condiciones personales y profesionales fueron determinantes para su nombramiento. De no ser así, la parte recurrente debió demostrar, con claridad, la innovación que, en su caso particular, había hecho de esa práctica y que la distingue de los otras entidades y empresas en donde también se brinda el servicio editorial; todo lo cual omitió hacer (consúltese, en similar sentido, los votos Nos. 98, de las 14:40 horas, del 11 de julio de 1990; y 254, de 1997, ya citado). Por consiguiente, a pesar de las quejas expuestas en el recurso, resulta imposible dejar de aplicar, como lo hicieron con acierto las autoridades de instancia, la presunción de existencia del contrato de trabajo. Reafirma esa conclusión el que tampoco se haya formulado cuestionamiento alguno sobre la causa –prestación de sus servicios– y la periodicidad de los pagos en dólares realizados a la demandante; cuya índole salarial en el marco de una típica relación de trabajo fue, incluso, declarada por la propia recurrente ante la Caja Costarricense de Seguro Social (Estudio Parcial de Planillas de folio 99). VII.- Sin demérito de lo indicado, el análisis de las probanzas aportadas, en la forma prevista por los artículos 493 y 562, párrafo final, del Código de Trabajo, permite arribar a la ineludible conclusión de que, entre las partes, también existió subordinación jurídica laboral. Al respecto, no debe obviarse que la actora fue designada para ocupar un alto cargo dentro de la Confederación Universitaria Centroamericana, en atención a sus acreditadas condiciones personales y profesionales. Por tales motivos, en su caso el contenido y los alcances de la dependencia directa e inmediata sufren una variación cualitativa considerable y se enfrentan a límites más o menos definidos. Dentro de éstos, uno de los más destacados es la competencia técnica y moral de la o

del profesional contratado. Otro está determinado por el rango del puesto desempeñado en el marco de la estructura organizativa de la parte patronal. La conjunción de ambos hace necesario, entonces, canalizar la subordinación jurídica a través, por ejemplo, de instrucciones o directivas referentes al objeto y a la naturaleza de los servicios prestados (en similar sentido se expresan ALFARO MUÑOZ, Edgar, "Diferencias del contrato de trabajo con otras figuras afines de prestación remunerada de servicios", en: Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo, II semestre, 1988, p. 198 y el voto No. 254, de 1997, ya citado). Es en esa justa medida que la persona trabajadora se somete, en el ámbito específico de su cargo, 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 entidad o empresa, de acuerdo con los lineamientos establecidos. Por eso mismo, carece de trascendencia la autonomía financiera y administrativa atribuida al puesto que ocupaba la actora; lo cual, no está de más evidenciarlo, resulta indispensable si se es, a su vez, representante patronal (véase el artículo 5 del Código de Trabajo y los votos Nos. 46, de las 14:40 horas, del 5 de marzo de 1997; y 272-98, de las 14:40 horas, del 3 de noviembre de 1998). Lógicamente, esa condición suya hace imposible exigir una fiscalización de su desempeño, como la pretendida en el recurso, y que se le giraran directrices puntuales de cómo llevar a cabo sus delicadas tareas. En todo caso, los Estatutos de la Confederación reservan al Consejo Superior Universitario Centroamericano y a la Secretaría General amplios poderes de control y dirección sobre la directora o el director de la Editorial Universitaria Centroamericana. Así, el inciso 9, del artículo 11, atribuye al primero de esos órganos la potestad de "Aprobar los planes de acción de (...) EDUCA, y evaluar su cumplimiento." El inciso 18, del ordinal 22, contempla como atribución del segundo "Coordinar y planificar con el Director de EDUCA los planes de desarrollo de

ésta, y su relación con los Planes y Programas de la Confederación." El 36 dispone que "EDUCA depende directamente del Consejo Superior Universitario Centroamericano, y deberá presentar a éste, al menos una vez al año, sus planes de trabajo y sus informes financieros, debidamente auditados." De acuerdo con el 37, "Los planes de trabajo de EDUCA deberán ser coordinados con los planes y proyectos de la Secretaría Permanente del CSUCA, y desarrollarse integral y complementariamente con éstos." El 39 establece otra regla fundamental: "Para solicitud de financiamiento alternativo, para proyectos específicos, EDUCA deberá coordinar con la Secretaría Permanente e impulsar iniciativas conjuntas." El 58 deja claras otras cuestiones: "Los Programas y Proyectos, son los instrumentos operativos de los Planes del CSUCA y se ejecutarán desde cualquier país centroamericano, bajo la dirección de la Secretaría Permanente y la responsabilidad del Secretario General." Por último, el ya citado inciso 6, del artículo 11, reconoce el poder disciplinario o de remoción de la persona que ocupe el cargo de directora de EDUCA, con lo cual se cierra el círculo de los típicos poderes que conforman la subordinación jurídica. De todo lo indicado se colige, pues, que sí se manifestó ese elemento característico en la relación de trabajo entre las partes y que, aún cuando se haya ejercido en forma diversa a como se da, comúnmente, en la mayoría de los vínculos de empleo privado, ello no desnaturaliza el carácter laboral de la contratación entre ellas. De todos modos, cualquier duda sobre el particular debe resolverse en favor de la tesis proteccionista; la que, indefectiblemente, implica la aplicación del derecho del trabajo."

Contrato laboral: Elementos, carga de la prueba, teoría de la subordinación y contrato realidad a "casos frontera"

[Tribunal Trabajo, Sección IV]⁸

Texto del extracto:

"III.- Vistos los reproches formulados por la recurrente y una vez que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime de los integrantes de este Tribunal, que no lleva razón, para variar lo que viene dispuesto, salvo en lo que se dirá. El tema que se debate en este juicio, está referido a la existencia del vínculo laboral entre las partes. Sobre ese particular, este Tribunal se ha pronunciado en reiteradas ocasiones, fundamentado en la jurisprudencia nacional, emanada de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que también ha tenido la oportunidad de analizar casos como el presente y se ha pronunciado al respecto, estableciendo una serie de pautas, que conviene recordar y sin duda, nos ayudan a resolver con acierto y justicia, el caso en estudio. Nos referimos a la sentencia N° 151, de 9:10 horas, de 28 de marzo de 2003, que en forma brillante aborda el punto en cuestión, razón por la cual, aunque la cita resulta ser un poco extensa, nos permitimos transcribirla en forma completa. Al respecto dijo la Sala en esa oportunidad. Al igual que sucede con las convenciones civiles y con las mercantiles (artículo 351 del Código Procesal Civil), el Código de Trabajo dispone la obligación y la forma de demostrar, según sea el caso, la realidad de los negocios jurídicos bilaterales de naturaleza

laboral. Así, en su artículo 25 se establece, en primer término, que la prueba plena de su existencia sólo puede hacerse con el documento escrito, cuya emisión constituye, con marcadas excepciones, un deber legal de la parte empleadora (precepto 23 ibídem). Cuando no es posible aportar ese elemento de convicción, su falta se imputa siempre a dicha parte, 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 corroborar, 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 patrona o patrono. Con ese propósito, se debe comprobar, que en el vínculo que une o unió a las partes, concurren los tres elementos o condiciones consideradas como esenciales y básicas de uno de naturaleza laboral, a saber. 1) la prestación personal de servicio; 2) el pago de un salario o remuneración; y 3) la subordinación jurídica. Así lo sostiene la doctrina más autorizada y lo ha entendido, de modo reiterado, la jurisprudencia, teniendo en cuenta los conceptos normativos básicos de la disciplina iuslaboralista, que están contenidos en los numerales 2, 4 y 18 ibídem. En los otros tipos de relaciones jurídicas donde también están presentes las dos primeras condiciones indicadas, se estima fundamental la última, a efecto de deslindar si se está en presencia de una de índole laboral. Además, en las denominadas "situaciones frontera", es decir, en aquellas en las cuales resulta difícil acreditar la convergencia de todos los elementos mencionados, se recurre 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 trabajo, en beneficio de la persona asalariada. Ellas son: la teoría del contrato realidad y la determinación única del elemento subordinación (sobre el tema pueden consultarse, entre otros, los votos N° 235,

de 10:40 horas, de 18 de octubre; N° 382, de 9:50 horas, de 29 de noviembre; N° 402, de 10:40 horas, de 20 de diciembre, los tres de 1996; N° 30, de 15:40 horas, de 12 de febrero; N° 254, de 14:10 horas, de 23 de octubre; N° 105; N° 106; N° 107, de 9, 9:10 y 9:20 horas, respectivamente, de 28 de mayo, todos de 1997; y N° 390, de 10:20 horas, de 7 de agosto de 2002) . Ahora bien, cuando, como en este asunto, no se cuenta con documento alguno en donde conste el negocio jurídico celebrado entre las partes, el citado artículo 18 recoge, en su parte final, una presunción iuris tantum , de conformidad con la cual, como acertadamente lo indicó el órgano de alzada, basta la acreditación de la prestación personal del servicio, para que se deba presumir la existencia del contrato de trabajo. Según lo previsto en el artículo 414 del Código Procesal Civil, aplicable a partir de lo dispuesto por el 452 del de Trabajo, una presunción de orden legal como la descrita, releva a la parte trabajadora de la carga de demostrar los hechos reputados como ciertos, incumbiéndole, únicamente, la acreditación de los fundamentos fácticos que le sirven de base, o sea, la prestación personal del servicio; caso en el cual, la carga de acreditar, fehacientemente, una naturaleza distinta del vínculo, es decir, que no concurren en él los elementos propios de los de índole laboral, le incumbe a la parte empleadora (ver, en idéntico sentido, los votos N° 882, de 9:40 horas, de 13 de octubre; N° 919, de 9:30 horas, de 1° de noviembre, ambos de 2000; N° 275, de 10 horas, de 23; N° 290, de 11:10 horas, de 30, ambos de mayo de 2001; N° 526, de 9 horas, de 1° de noviembre; y N° 563, de 8:55 horas, de 8 de noviembre, ambos de 2002). Si, por el contrario, las partes indican de forma expresa, en un contrato escrito, que la relación tiene otro carácter -de servicios profesionales, por ejemplo-, se invierte la carga probatoria y es al trabajador a quien le corresponde demostrar los elementos característicos de la relación de trabajo (ver, en igual sentido, el voto N° 353, de 10 horas, de 12 de noviembre de 1999). Para este supuesto, el propio artículo 18 del Código de Trabajo se encarga de restarle

importancia a la denominación dada al contrato, en atención a que, en no pocas ocasiones, la parte patronal acude a diferentes mecanismos ilegítimos y engañosos, para dar una apariencia diferente a un acuerdo de voluntades, en esencia laboral, con el fin de evadir las consecuencias legales que del mismo derivan; con lo cual, se producen consecuencias nefastas y nocivas de orden social y tributario. En la determinación de su naturaleza propia, prevalece un criterio casuístico, fundamentado en la interpretación de los hechos que, al amparo del medular principio de primacía de la realidad, efectúa la autoridad jurisdiccional, a partir de las pruebas aportadas. IV.- Corolario de lo expuesto, conviene reflexionar sobre el caso en estudio. Tenemos entonces, que el actor demanda la existencia de un contrato de trabajo, que debió ser escrito y el empleador no lo desvirtúa con prueba documental, pues pese a que señale insistentemente, que la relación fue de servicios profesionales, no aporta ningún contrato escrito firmado, por las partes en ese sentido. Así las cosas, de acuerdo con lo explicado en el fallo transcrito, interesa analizar la prueba aportada por la demandada, para desvirtuar el dicho del actor. Sobre la prueba documental, aportada por la accionada, guardada en file aparte, no tiene la virtud de destruir la presunción mencionada. Se trata de recibos de depósitos sobre primas, cobrados por el actor, que no demuestran la existencia de un contrato de servicios profesionales. Ahora bien, sobre la prueba testimonial, tampoco tiene el valor probatorio necesario, para acreditar en forma contundente, que entre las partes hubo una relación de servicios profesionales, antes que laboral. En todo caso, el actor también se preocupó por hacer llegar al Despacho dos testigos, para corroborar la existencia del vínculo laboral. Con ese panorama probatorio, que consta en el expediente, no se puede atender la tesis de la demandada, que prácticamente, se basa en presunciones y conforme a la jurisprudencia citada, la prueba debe ser concluyente. Por consiguiente, no es otra la conclusión a llegar, que tener por cierta la existencia de una relación

laboral, conforme lo señaló el Juzgado de instancia."

Contrato laboral: Formalidades, requisitos y carga de la prueba

Patrono: Carga de la prueba y obligaciones en relación con el contrato laboral

[Sala Segunda]⁹

Texto del extracto:

" VI.- Por otro lado, el recurrente niega que el 26 de junio de 1996, fuera la fecha de inicio de la relación laboral entre las partes. Sin embargo, por no existir prueba en el expediente, de la cual se pueda deducir una data distinta a aquella indicada en el libelo de demanda, a tenor de lo dispuesto en el aludido numeral 468 del Código de Trabajo, los señores jueces sentenciadores no incurrieron en error alguno, al tener por cierto ese hecho con base en el dicho del actor al plantear la litis. A igual conclusión debe llegarse, respecto de la fijación salarial en la suma de cien mil colones mensuales. Si bien es cierto, en el proceso consta un Estudio Parcial de Planillas, correspondiente al período comprendido entre julio de 1996 y junio del 2001, en el cual aparece el actor devengando salarios mucho menores a aquella cifra y reportados por distintas sociedades; debemos indicar que en la misma demanda ya se había advertido que la parte patronal reportaba a la Caja Costarricense de Seguro Social, aproximadamente la mitad del sueldo realmente devengado, aspecto que coincide con aquel estudio. Además, el patrono no ha expresado la data en que a su criterio comenzó el contrato de trabajo, limitándose a negar que fuera la indicada por el accionante, mucho menos ha aportado al proceso prueba sobre el punto como tampoco

del salario devengado. Es de advertir que, de la relación de los numerales 22 a 24 del Código de Trabajo, se colige que el contrato laboral debe constar por escrito, salvo las excepciones que ahí y se indican. El respectivo documento debe contener, entre otros extremos, la fecha de su celebración, el tiempo de duración o la expresión de ser por tiempo indefinido así como la retribución a que tendrá derecho el trabajador por sus servicios. Asimismo, el artículo 25 siguiente, dispone: "La prueba plena del contrato escrito sólo podrá hacerse con el documento respectivo. La falta de éste se imputará siempre al patrono; en este caso, dicha prueba se hará de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente. El contrato verbal se probará por todos los medios generales de prueba pero si se tratare de testigos al servicio del mismo patrono a cuyas órdenes trabaja el interesado, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare a más de cuatro trabajadores bastará con el testimonio de dos de ellos". Así las cosas, la falta de un contrato escrito, para poder determinar las condiciones laborales pactadas que interesan es imputable al patrono. Por otro lado, de acuerdo con el artículo 69 de ese mismo cuerpo normativo, la parte patronal tenía la obligación de enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que contuviera, entre otros aspectos indicados en la norma, el nombre de los trabajadores y sus salarios. También los numerales 144 y 176, se refieren a la obligación patronal de llevar libros de salarios o planillas. En ese orden de ideas, bien pudo la parte demandada hacer llegar al expediente prueba sobre los extremos que interesan (fecha de inicio de la relación laboral y salario), mas no lo hizo. Por último, las manifestaciones contenidas en el recurso de que el demandado no tiene relación alguna con las sociedades respecto de

las cuales aparece reportado el actor en planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social, no tienen la virtud de variar lo que viene dispuesto. Si eso fue así, la parte demandada debió haberlo impugnado expresamente al contestar la demanda, de tal manera que pudiera debatirse el punto a efecto de valorarse si se trataba o no de una situación en la cual la empresa operaba a través de distintas razones sociales. La falta de esa impugnación deja como hecho admitido la relación laboral entre las partes. Por otro lado está claro que la demandada fue planteada contra Morlob Sociedad Anónima y contra José Alberto Moreno Gómez en lo personal, indicándose en los hechos primero y tercero de ese libelo, respecto de este último, que era quien aparecía ante el trabajador como patrono: " La persona quien me contrató fue el señor Moreno Gómez y esa es la persona a quien vemos, conocemos y respetamos como nuestro patrono, él es quien ejerce toda la actividad económica, yo siempre trabajé en el barco laboré en varios barcos, pero en los últimos meses laboré en el barco El Baturro, ignoraba de quien es propiedad ese barco, pues, uno como uno trabajador se limita a laborar según yo y el resto de la tripulación, el barco era propiedad directa del señor Moreno Gómez, pero, registralmente pertenece a la sociedad denominada Morlob Sociedad Anónima, cédula jurídica 3-101-90779, la realidad es que el señor Moreno Gómez es quien vende el producto, recibe los barcos y da las órdenes, el producto se descarga en un muelle de su propiedad, es decir es él quien funge como patrono directamente.". Tal y como se indicó, los hechos contenidos en la demanda, deben tenerse por ciertos, salvo que existan en el expediente pruebas que de manera indubitable los contradigan. De ahí que, no contando en el proceso con ningún elemento del cual se pueda deducir la falta de veracidad de esas afirmaciones, debe concluirse que la sentencia condenatoria contra ambos codemandados está ajustada a derecho. "

FUENTES CITADAS:

- 1 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 17 de las diez horas cuarenta minutos del veinticinco de enero de dos mil dos. Expediente: 98-004501-0166-LA.

- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 30 de las catorce horas del doce de enero de dos mil un. Expediente: 98-300095-0389-LA.

- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 124 de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de febrero de dos mil uno. Expediente: 99-300169-0297-LA.

- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 139 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del dos de marzo de dos mil siete. Expediente: 01-000264-0163-CA.

- 5 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia número 140 de las dieciocho horas del cinco de abril de dos mil cinco. Expediente: 03-000621-0166-LA.

- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 141 de las diez horas veinte minutos del veintiocho de mayo de mil novecientos noventa y nueve. Expediente: 92-000050-0214-LA.

- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 151 de las nueve horas diez minutos del veintiocho de marzo de dos mil tres. Expediente: 92-000292-0215-LA.

- 8 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia número 188 de las diecinueve horas del veinte de mayo de dos mil cinco. Expediente: 03-002471-0166-LA.

- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 248 de las diez horas cincuenta minutos del veintiocho de mayo

de dos mil tres. Expediente: 02-000004-0418-LA.