

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

---

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: SOBRE EL TELETRABAJO Y EL CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**RESUMEN:** El presente informe aborda los temas de: Teletrabajo y Contrato de aprendizaje, desde los puntos de vista doctrinario, se incluye entre otros temas el origen, concepto, tipología, del teletrabajo, además se desarrolla el Contrato de Aprendizaje, estableciéndose un marco normativo de referencia así como el desarrollo jurisprudencial que se ha dado del tema.

**Índice de contenido**

1 DOCTRINA.....	2
Teletrabajo.....	2
Orígenes.....	2
Concepto.....	3
Tipología .....	4
Criterio locativo.....	4
Criterio comunicativo.....	6
Elementos esenciales del teletrabajo.....	8
2 NORMATIVA.....	12
Ley de Aprendizaje.....	12
3 JURISPRUDENCIA.....	29
Contrato de aprendizaje: análisis sobre concepto, finalidad, regulación legal y requisitos particulares .....	30
Trabajador en período de prueba: Concepto y diferencias con el contrato de aprendizaje .....	47
Aplicación de la teoría de la subordinación y contrato realidad a "casos frontera".....	56

## 1DOCTRINA

### Teletrabajo

#### Orígenes

[ALPÍZAR CHACÓN, Marcela]<sup>1</sup>

Analizar la palabra teletrabajo es el primer paso en esta indagación. Las partes que componen esta palabra son: Tele: prefijo que significa distancia. Trabajo: en su primera acepción significa trabajar. Trabajar: en su segunda acepción significa, tener una ocupación estable.

Históricamente los primeros registros del teletrabajo datan de varias décadas atrás; en el año 1957, aunque no fue concebido como tal, "la industria británica del software empleó un gran número de mujeres que trabajaban en casa en los años '60, pero la primera aparición en la conciencia pública de este fenómeno corresponde a los años 70.

Realizo una pausa en este instante para aclarar algo trascendental: el teletrabajo ha sido erróneamente interpretado como un trabajo a domicilio, pero no necesariamente es así, pues para que se pueda dar la calificación de teletrabajo a una actividad, se deben perfeccionar determinados supuestos específicos, sin perjuicio de que también exista la modalidad de teletrabajo en el hogar entre otras. Retomando, en los años setentas con la crisis petrolera, se demuestra el interés por esta figura; el primero en referirse a ella y definirla fue JACK NILLES, en el año 1973 este profesor de la Universidad de Southern California, sostuvo que al reducir el desplazamiento de los obreros se rebajaría el consumo de combustible y los gastos

innecesarios, ello aprovechando las facilidades que brindan las telecomunicaciones. La idea era que para llevar a cabo sus funciones el trabajador no se desplazará al trabajo sino que fuera el trabajo el que llegase hacia el trabajador. Este autor se refirió al teletrabajo como telecommuting o teledesplazamiento.

En general existen variados términos para referirse a esta modalidad, telework (teletrabajo), e-work (trabajo-e), remote work (trabajo a distancia), cibernetwork (trabajo cibernético en red), network (trabajo en la red), flexible working (trabajo flexible), telelavoro, lavoro in rete, en definitiva son cuantiosos las formas de referirse al teletrabajo, pero al fin y al cabo todos describen el mismo tipo de actividad que se usa en el ámbito global. Lo importante finalmente es poder distinguir la naturaleza jurídica del teletrabajo a fin de determinar como aplicar una regulación.

### Concepto

[ALPÍZAR CHACÓN, Marcela]<sup>2</sup>

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega teleu, que significa lejos y trabajo que es la acción de trabajar, palabra latina trapaliare de tripálium, instrumento que significa realizar una acción física o intelectual continuada con esfuerzo; unido a esto de forma genérica se entiende por teletrabajo aquel realizado a distancia haciendo uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y telecomunicación (NITC).

(...)

Un grupo designado por la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida lo definió así; "cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente o autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante de tiempo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o telecomunicaciones"<sup>141</sup>. En esta definición se encuentran elementos de importancia que se encauzan a una determinación jurídica de la figura (esta determinación se entiende dentro del contexto jurídico Europeo y no

necesariamente se aplica por completo a nuestro contexto nacional). Se incluye en la definición: que es una forma de trabajo donde participan un trabajador y un empresario (en la relación de dependencia), y expresa el factor de ajenidad. En caso de ser un cliente es de tipo autónomo. Varía el lugar para ejecutar la prestación, esto se manifiesta en la relación de continuidad, sin olvidar la notoriedad de los componentes telemáticos y la tecnología, e intrínsecamente aprueba la laboralidad al reconocer lo más importante, que es el hecho de poder darse en relación de dependencia lo cual se pretende aquí desarrollar.

### **Tipología**

[THIBAUT ARANDA, Javier]<sup>3</sup>

### **Criterio locativo**

a) Teletrabajo a domicilio («electronic home work»), esto es, el que se ejecuta en el propio hogar. Esta fórmula posibilita el que los teletrabajadores sustituyan la oficina o el centro de trabajo de la empresa para la que prestan sus servicios por su propio domicilio, como lugar en el que llevar a cabo el trabajo habitual. Es la forma más intuitiva y genuina de teletrabajo, hasta el punto de que a menudo se confunde el género con la especie, considerando el teletrabajo como una mera y nueva modalidad de trabajo a domicilio. Quizá por ello es necesario distinguir varias «subespecies», así habrá que diferenciar los supuestos de teletrabajo en que la prestación se ejecuta individualmente de aquellos otros en que se realiza por una comunidad familiar, situación que podría integrarse dentro de la categoría del contrato de trabajo en

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

grupo, dado que, derogada definitivamente la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, ha desaparecido toda referencia al taller de familia<sup>53</sup>. Es conveniente distinguir igualmente entre aquellos teletrabajadores que realizan toda su prestación en el domicilio y para un solo empresario («full time home-based teleworking for a single employer»), de aquellos otros que prestan sus servicios en su domicilio para varios empresarios, así como los teletrabajadores que desarrollan en el domicilio sólo parte de su tiempo de trabajo respecto de aquellos que realizan en el domicilio la entera prestación («part-time homebased teleworking»<sup>54</sup> o «telependularismo»).

b) Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros, que son lugares de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo esta forma de trabajo<sup>56</sup>. En este supuesto el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del teletrabajo.

c) Teletrabajo móvil o itinerante («mobile teleworking» o «telework on the road»), cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, como un verdadero «argonauta»<sup>67</sup>, dispone de un equipamiento telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar<sup>68</sup>, convirtiendo el automóvil, un hotel<sup>69</sup> o la empresa de un cliente<sup>70</sup> en un improvisado lugar de trabajo<sup>71</sup>. Se trata, por ejemplo, de auditores, consultores o formadores de empresa que utilizan las oficinas del cliente, o de comerciales o vendedores que utilizan el coche (equipado con fax y teléfono móvil)..como base para realizar sus trabajos,<sup>1</sup> trabajadores dotados del equipamiento telemático necesario para

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

---

transmitir los pedidos o los informes y recibir las actualizaciones de venta, los cambios en las fichas de los clientes o la ruta a cubrir al día siguiente<sup>72</sup>. Habrá también que distinguir en esta modalidad entre teletrabajo «externo» y teletrabajo «alternativo», según que el trabajador compagine esta prestación con la presencia en el centro de trabajo, o incluso en un telecentro, con una frecuencia determinada o, por el contrario, el trabajador no tenga asignado ningún espacio físico en la empresa. Tal combinación puede venir dada por necesidades organizativas pero también por razones, digámoslo así, personales, por la conveniencia de evitar el aislamiento personal y profesional.

### **Criterio comunicativo**

El otro dato que permite distinguir otras tantas modalidades de teletrabajo es el elemento comunicativo de la prestación, esto es, el tipo de enlace entre el teletrabajador y la empresa, que puede ser:

- a) «Off line» o desconectado, cuando el teletrabajador, tras recibir unas instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo después hace llegar los datos. El teletrabajador recibe o envía por transporte convencional, correo o mensajería, las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo.
- b) «On line» o conectado, cuando el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo.

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

---

La comunicación «on line» no significa necesariamente que el teletrabajador esté conectado todo el tiempo, normalmente el teletrabajador intercambia la información con el centro en forma de archivos, para que los tiempos de conexión sean breves y enfocados exclusivamente a la recuperación o envío de información. Pero además, la comunicación que existe entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional o bidireccional:

«One way line» o en un sólo sentido, el teletrabajo desarrolla su actividad con un terminal conectado de modo muy «rudimentario» con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que, no obstante, sea posible una intervención directa desde ésta sobre el terminal externo: se trata de una conexión en sentido único, como en el caso de un teletipo altamente perfeccionado.

– «Two way line» o interactivo, es la forma más típica. El teletrabajador trabaja con un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real.

Estos diferentes tipos de conexión del teletrabajador con la empresa inciden directamente en la forma en que se ejerce el poder de dirección y el control de la prestación (desde una escasa presencia en el momento final e inicial de la misma hasta un control absoluto en tiempo real). Por ello, el modo en que se establece el enlace comunicativo aunque no determina el estatus jurídico del teletrabajador, sí resulta relevante, como veremos, a la hora de calificar determinados supuestos de hecho.

### **Elementos esenciales del teletrabajo**

[RODRIGUEZ RECIO, Oreana]<sup>4</sup>

#### 1) Distancia:

El término teletrabajo proviene de la unión de la voz griega "teleu" que significa lejos, y la voz latina "tripaliare", que significa trabajar<sup>75</sup>. Como se puede observar lo que se busca con el teletrabajo es que se realice la prestación a distancia y no necesariamente en el centro de trabajo, sin embargo, es importante no confundir el teletrabajo con el trabajo a distancia, ya que el segundo encierra una serie de aspectos y relaciones que no son necesariamente teletrabajo, ya que como se ha visto éste siempre requerirá de la telecomunicación como elemento primordial en algún momento del desarrollo de la prestación; contrario al trabajo a distancia, que no requiere de tal como un elemento esencial, ya que se basa en el intercambio de bienes cuantificables y fungibles, mientras que el teletrabajo trata con informaciones inmateriales debido a su naturaleza.

#### 2) Nuevas tecnologías y Comunicaciones telemáticas:

Un elemento fundamental del teletrabajo es la utilización de las nuevas tecnologías y comunicaciones telemáticas como herramientas de trabajo, por lo cual es importante aclarar el significado de la palabra "telemática"; la cual analiza, resume y define el autor



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

---

FAUSTO SERVELLO de la siguiente manera: "En todos los países industrializados el desarrollo económico global ha experimentado, en los últimos años, un frenazo considerable, mientras que en los sectores industriales de las telecomunicaciones y la informática, por el contrario, se han registrado tasas de crecimiento muy elevadas. Este resultado en gran parte se debe atribuir a un fenómeno de simbiosis entre ambos sectores; así su recíproca influencia ha favorecido la evolución del otro, borrando cada vez más los límites que los separan. Así pues, cada vez ha habido una mayor integración entre los servicios de telecomunicación y las técnicas de procesamiento electrónico, cuya

aplicación a dado origen a un sector que en la actualidad se conoce con el término telemática."76

Habiendo definido la telemática, es evidente su importancia dentro de la relación laboral del teletrabajo ya que tanto el teléfono, el fax, el correo electrónico, las videoconferencias y otra serie de medios de comunicación telemáticos son vitales en la realización de la prestación dada por el trabajador, debido a que "el teletrabajo no es sólo trabajo realizado fuera de la empresa o centro de trabajo, es trabajo a distancia haciendo uso intensivo de la técnicas informáticas y/o de telecomunicación."77

Así, el aspecto telemático debe cumplir funciones de primer orden para que se pueda hablar de teletrabajo, su utilización debe ser tal, que dé la suficiente distancia física entre el trabajador y su centro de trabajo, y que a pesar de ésta distancia exista entre ambas partes una comunicación directa y clara para que se pueda realizar la labor tan adecuadamente como si el trabajador estuviera en su oficina de forma física.

3) Organización:

Al hablar de organización en el teletrabajo se habla de una forma de organización y ejecución de la actividad laboral diferente a la relación laboral tradicional.

(...)

Así pues, para que la actividad se considere teletrabajo es suficiente con que la prestación se realice en un lugar distinto del centro normal de trabajo y que se dé la utilización habitual y preferente de medios informáticos y de telecomunicaciones.

4) Telesubordinación:

La subordinación, es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, por lo tanto es indispensable dentro del teletrabajo, relación a la cual el autor JAVIER THIBAUT ARANDA<sup>82</sup> le ha adaptado éste elemento bajo el término de telesubordinación, justificándolo por la utilización de la telemática dentro de la relación, término que se utilizará en la presente investigación al referirnos a la subordinación en el teletrabajo.

La telesubordinación ha sido motivo de discusiones debido al factor distancia dentro de la relación laboral, que permite al trabajador realizar su actividad sin la presencia de sus superiores, sin embargo, ésta preocupación ha llegado a perder importancia gracias a los adelantos y la utilización de los medios telemáticos, los cuales no dan tanta independencia como se imagina.

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

---

Así, en el caso en que el teletrabajador realiza su actividad conectado (on line) a través de su terminal a la computadora central de la empresa, el empleador tiene la facilidad de comprobar la cantidad y calidad de la tarea realizada, controlar la ejecución de trabajo, así como dar instrucciones inmediatamente y en el momento en el que lo desee, dando las facultades de control que tendría el patrono si el trabajador se encontrara en la sede central de la empresa, funcionando así el computador como medio de trabajo para el empleado y de control para el empleador, por ejemplo, el desarrollo de los servicios ofrecidos por internet permite al empleador saber si el computador se encuentra conectado y el tiempo transcurrido entre cada momento en que el empleado ha dejado de pulsar el teclado.

(...)

Cuando se trata de un teletrabajador que realiza su prestación desconectado (off line), a través de trabajo por objetivos, éste debe mantenerse dentro de los parámetros de control de la compañía, que generalmente se trata de procedimientos de codificación, que en el momento de incumplimiento de la tarea se bloquean sin permitir al trabajador continuar con su labor al existir ausencia de activación de las operaciones que se determinaron por el software. En la mayoría de estos casos el patrono da una serie de instrucciones que vienen incorporadas al propio instrumento de trabajo donde el teletrabajador se limita a seguir instrucciones con incluso un horario preestablecido. En éstos casos se trata de una independencia que se da por la distancia existente entre el empleado y la empresa, pero no se trata de una distancia a nivel funcional.

En aquellos casos en los que no se da un horario preestablecido el patrono tiene la potestad de dar ordenes mediante fax, llamadas telefónicas o correo electrónico<sup>85</sup>.

Es evidente así, que a pesar de la distancia existente dentro de la relación laboral del teletrabajo, no se traduce a no subordinación, sino todo lo contrario, debido a que los avances tecnológico permiten que la lejanía existente se deba solamente en el aspecto físico pero no funcional de la relación.

## **2NORMATIVA**

### **Ley de Aprendizaje<sup>5</sup>**

Artículo 1º.- La presente ley regula el Sistema Nacional de Aprendizaje cuya meta específica es la formación profesional metódica y completa de adolescentes durante períodos previamente fijados tanto en centros de formación como en empresas, para hacerlos aptos a ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados.

Artículo 2º.- La autoridad competente en materia de aprendizaje en su organización y supervisión, para ocupaciones en todos los sectores de la actividad económica, es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quien dentro de este campo actuará siempre en estrecha colaboración con las empresas.

Artículo 3º.- Para efectos de la presente ley, se debe entender por "aprendizaje" el modo de formación destinado a perseguir la

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

---

meta especificada en el artículo 1º y el período necesario para alcanzar esta formación.

"Aprendiz" es el adolescente sometido a formación sistemática de duración relativamente larga, vinculado a una empresa en las etapas productivas mediante un contrato de aprendizaje, todo con el objeto de hacerlo apto para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada.

"Ocupación calificada" es aquella que abarca un porcentaje elevado de operaciones complejas en las que debe intervenir la iniciativa del trabajador, su habilidad manual, conocimientos técnicos especializados y su capacidad de emitir juicios así como cualidades de orden moral y que requiere de una formación metódica y completa, directamente vinculada con el medio real de trabajo.

"Contrato de aprendizaje" es aquel convenio escrito por el cual un

empresario emplea a un aprendiz, por medio del INA, en las etapas productivas de su formación, mediante el pago de un salario, comprometiéndose a brindarle en su empresa todas las facilidades necesarias; en el cual el aprendiz se obliga a realizar las labores que le sean encomendadas con motivo de su aprendizaje.

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

---

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 de 30 de octubre de 1975 )

Artículo 4º.- La edad para el ingreso al aprendizaje no podrá ser menor de quince años ni mayor de veinte años. Para ingresar a cualquiera de los cursos impartidos y aprobados por el INA, deben reunirse los requisitos de salud, escolaridad mínima o preparación equivalente y pruebas de selección que el Instituto determine. Para el Aprendizaje, el nivel mínimo de escolaridad será fijado por el INA, teniendo en cuenta las características de cada ocupación y tomando como base el sexto grado de escuela primaria preparación equivalente.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5312 del 14 de agosto de 1973 )

Artículo 5º.- Adolescentes entre trece y dieciocho años de edad podrán ser contratados en calidad de "trabajadores principiantes" en ocupaciones semicalificadas. De igual manera podrán ser contratados, como trabajadores principiantes, adolescentes entre quince y veinte años de edad en ocupaciones calificadas que no sean objeto de aprendizaje. Dichas contrataciones deben hacerse previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los empresarios que así lo soliciten. Este Ministerio establecerá, en cada caso, el permiso correspondiente, asegurando la protección de los trabajadores principiantes sobre todo en lo referente a la salud y a las facilidades para realizar estudios. Los trabajadores principiantes podrán recibir un salario inferior al mínimo, pero en ningún caso menor al 50% del mínimo durante el primer año, 75% durante el segundo año y 100% del salario a partir del tercer año.

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

---

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 ).

Artículo 6º.- El Sistema Nacional de Aprendizaje operará de manera permanente, de acuerdo con las necesidades de mano de obra calificada del país, a corto y mediano plazo, determinadas por el INA. El aprendizaje deberá tener una duración que se determinará de acuerdo con las características de la ocupación objeto de la formación. Como norma general, el aprendizaje no podrá tener una duración menor de un año ni mayor de cuatro; pero estos plazos podrán ser reducidos tomando en cuenta toda formación o experiencia anteriores que el aprendiz haya adquirido y sus progresos en el transcurso del aprendizaje.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 7º.- El aprendizaje se organizará en las siguientes formas:

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

---

a) Formación alterna. Cuando se combinen períodos de formación en centros o etapas lectivas con períodos de aplicación práctica o de etapas productivas en las empresas. Los conocimientos propios de cada etapa, así como los términos y condiciones de la alternabilidad, serán determinados por el INA; y

b) Formación práctica en las empresas. Cuando el INA lo decida, el aprendizaje se realizará directamente en las empresas. Asimismo y cuando el INA lo estime conveniente, los trabajadores principiantes deberán concurrir a los centros del INA o a aquellos que éste autorice o indique, para obtener su formación tecnológica y cultural complementaria. El INA determinará cuándo los aprendices, previamente a su incorporación a las empresas, deban recibir en centros una formación básica en las ocupaciones de que se trate.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 8º.- Toda acción de aprendizaje o de formación profesional correlacionada con el aprendizaje, con excepción de la relativa al trabajador principiante deberá incluir, entre otros, los siguientes elementos: selección y orientación de los candidatos, incluyendo un examen médico sobre sus aptitudes físicas y psicológicas; capacitación básica y funcional; cultura general; conocimientos tecnológicos; formación práctica; nociones generales sobre legislación laboral; seguridad e higiene en el



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

---

trabajo; seguimiento de la acción de aprendizaje y el registro y control de la aplicación de las normas establecidas.

El contenido del aprendizaje incluidas las operaciones prácticas, la enseñanza teórica y la instrucción conexas que haya de darse, así como el tiempo que habrá de dedicarse a cada etapa de formación, serán fijados por el INA.

Artículo 9º.- El Instituto Nacional de Aprendizaje elaborará los reglamentos del caso para el aprendizaje que se realice directamente en las empresas, los cuales someterá a conocimiento de la Comisión Mixta que los aprobará y supervisará. Para los efectos de la presente ley, sólo tendrán carácter de aprendices las personas matriculadas en los cursos directamente impartidos o específicamente aprobados por el INA, siempre y cuando en este último caso se cumplan los requisitos y condiciones establecidos por el Instituto y la Comisión Mixta.

De la Comisión Mixta

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

---

Artículo 10.- Se establece, para los efectos y propósitos señalados en esta ley, una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores, de la empresa privada, del sector público y del sector estudiantil, integrada de la siguiente manera:

a) Dos representantes propietarios y dos suplentes del Instituto Nacional de Aprendizaje;

b) Un representante propietario de la Cámara de Industrias y otro suplente de la Cámara de Comercio;

c) Un representante propietario y otro suplente de las Confederaciones de Trabajadores de carácter nacional, que se alternarán de año en año; y

d) Un representante propietario y otro suplente del Gobierno Estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Los miembros suplentes sólo actuarán en ausencia de sus respectivos propietarios.

Transitorio al artículo 10.- El orden de la alternabilidad de los

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

---

representantes de la Confederaciones de Trabajadores quedará establecido por medio de un único sorteo, que se efectuará en el INA, ante su Presidente Ejecutivo y en presencia de delegados de éstas.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 11.- Los representantes del INA; de las Cámaras de Industrias y de Comercio y de las Confederaciones de Trabajadores, los elegirán sus respectivas Juntas Directivas. Los representantes del Gobierno Estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje serán designados por el propio Gobierno Estudiantil. La Comisión Mixta, fungirá por el término de un año.

Reglamentariamente se establecerán las fechas de elección y funcionamiento.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 12.- Durante un período prudencial de iniciación y consolidación del programa de aprendizaje, los miembros de la Comisión Mixta desempeñarán sus funciones ad honorem. Sin embargo, a juicio de la Junta Directiva del INA y una vez que el volumen de obligaciones y lo arduo del trabajo así lo ameriten, podrá

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

---

acordarse el pago de dietas por sesión y se reglamentarán en forma precisa las obligaciones y funciones de los miembros de la Comisión Mixta, todo dentro del espíritu y alcances de la presente ley.

### Del Contrato de Aprendizaje

Artículo 13.- El aprendizaje, en sus etapas productivas en las empresas, deberá ser objeto de un contrato otorgado por escrito, por medio del cual el aprendiz se obliga a prestar servicios al empleador y éste a proporcionarle a aquél los medios que faciliten su formación profesional metódica y completa de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado, mediante el pago del salario estipulado. A este tipo de contrataciones le serán aplicables supletoriamente, el Código de Trabajo y sus leyes conexas.

El Contrato de aprendizaje deberá otorgarse por escrito en cuatro tantos, uno para cada contratante, otro para el INA y el cuarto para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo contener por lo menos los siguientes aspectos: ocupación materia de aprendizaje y duración del contrato; jornada y horario de trabajo; salario del aprendiz, lugar y condiciones en que el aprendiz realizará su formación práctica, manifestación, de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes que esta ley y sus reglamentos les otorgan.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de

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

---

octubre de 1975 )

Artículo 14.- Para efectos de la fijación de la tasa de remuneración del aprendiz, el Instituto Nacional de Aprendizaje dividirá en tres períodos la duración total de los diversos cursos, debiendo pagarse al aprendiz el 50% del salario mínimo para la ocupación objeto del aprendizaje, durante el primer período, el 75% para el segundo y el 100% durante el último.

El Salario mínimo a que se refiere este artículo será fijado por el Consejo Nacional de Salarios.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5427 del 30 de noviembre de 1973 )

Artículo 15.- El Contrato de aprendizaje se considerará, para todos sus efectos legales y en lo que no contravenga la formación profesional, como contrato de trabajo a plazo fijo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el aprendiz se incorpore, dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará en la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido.

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

---

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 16.- En todo contrato de aprendizaje habrá un período de prueba de un mes, dentro del cual se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz y sus aptitudes y la conveniencia de continuar con el aprendizaje. Durante ese período probatorio, las partes podrán poner término al contrato probando, a juicio del INA, las causas justificantes.

La parte interesada en dejar sin efecto el contrato, dentro y fuera del período de prueba, avisará a la otra y al INA, con una anticipación de ocho días hábiles contados a partir del momento en que las respectivas notas sean recibidas por aquéllos.

Cualquiera que sea la causa de la terminación del contrato, durante el período de prueba, o luego de este, la empresa deberá contratar a un nuevo aprendiz, para mantener así el número de ellos que se le hubiere asignado.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 17.- Son causas para terminar con el contrato de aprendizaje las señaladas en el Código de Trabajo y sus leyes conexas, respecto del contrato individual de trabajo. No obstante, el empleador no podrá, ni aun mediante anuencia del aprendiz, retirarlo de su empresa ni sustituirlo por otro, sin obtener autorización previa del INA.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley Nº 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 18.- Además de las causas señaladas y por disposición de la Comisión Mixta o a petición de las partes, aceptada por aquella, podría ponerse fin al contrato de aprendizaje durante el período de formación por las siguientes causas;

a) Falta grave del aprendiz en perjuicio del empresario; sus bienes o representantes o contra los funcionarios o empleados del INA;

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

---

b) Por completar el número de ausencias injustificadas que determinen los Reglamentos de aprendizaje;

c) Por la no superación por parte del aprendiz de cada una de las etapas de formación;

d) Falta de aptitud o interés del aprendiz, demostrados a juicio de la Comisión Mixta; y

e) Por incumplimiento de las cláusulas del contrato de aprendizaje.

Artículo 19.- La sustitución del patrono en ningún modo afecta al aprendiz asumiendo automáticamente el nuevo patrono las obligaciones del antecesor.

Artículo 20.- Al finalizar un ciclo completo de aprendizaje, el aprendiz deberá someterse a una evaluación reglamentada por el INA, procurando dicha Institución que participen representantes de los empleadores y de los trabajadores o sus sindicatos si los hubiere. Luego de aprobadas tales evaluaciones, el INA expedirá un Certificado de Aptitud Profesional (CAP) para la respectiva



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

---

ocupación.

Artículo 21.- Cualquier divergencia suscitada a raíz del contrato de aprendizaje, salvo que sea del conocimiento de los Tribunales de Trabajo, será sometida a la resolución de la Gerencia del INA, quien resolverá el punto dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que reciba la gestión. Lo resuelto por el Gerente será apelable ante la Comisión Mixta, quien resolverá en definitiva el punto en un término de diez días hábiles a partir de la fecha en que reciba la apelación.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 22.- Los empleadores de todas las actividades económicas, que ocupen a veinte o más trabajadores, deberán, a solicitud del INA, contratar en las ocupaciones que requieran aprendizaje, según la lista publicada por el INA, un número de aprendices equivalente al 5% del total de trabajadores ocupados en sus empresas.

Las empresas que utilicen menos de veinte y más de diez trabajadores deberán contratar, a solicitud del INA, por lo menos a un aprendiz.

( Así reformado por el artículo 1º de la Ley N°5833 de 30 de octubre de 1975 )

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

---

Artículo 23.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, podrán contratar aprendices aquellas empresas no obligadas a hacerlo, siempre y cuando presenten al INA una solicitud en tal sentido y éste se las acepte en forma total o parcial. Dentro de los límites antes determinados, el INA fijará las cuotas de aprendices para las empresas obligadas a contratarlos y en el cálculo de las cuotas, toda fracción de 0.5 o más, dará lugar a la admisión de otro aprendiz.

Artículo 24.- Las empresas que establezcan centros de aprendizaje regulados y supervisados por el INA serán exonerados del pago de la contribución establecida por el artículo 16, inciso a) de la ley N° 3506 de 21 de mayo de 1965, hasta en un 10%.

( Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833 de 30 de octubre de 1975 )

Artículo 25.- Toda empresa que no cumpliera con la obligación de contratar aprendices, conforme aquí se establece, pagará una compensación al INA, por cada período fiscal o fracción en que se mantenga la omisión, por una suma no menor al costo total del aprendizaje del alumno o de los alumnos asignados a la empresa

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

---

durante un año. Este pago no sustituye el aporte del 1%, a que se refiere el artículo 16 de la ley N° 3506 precitada, ni es susceptible de compensarse con ninguna de las bonificaciones concebidas por esta ley. La certificación que emitiere en tal sentido la Gerencia del Instituto tendrá el carácter de título ejecutivo contra la empresa en cuestión.

( Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 26.- Las condiciones y los efectos del contrato de aprendizaje y las medidas de control y ejecución serán establecidas, mediante un reglamento cuya elaboración hará el Instituto Nacional de Aprendizaje.

( Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975 )

Artículo 27.- Esta ley respeta y aprueba para todos los efectos, los programas de Formación Profesional, tanto de práctica industrial como de coordinación con la industria, creados por el Ministerio de Educación Pública, quien a su vez dictará los

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

---

reglamentos pertinentes a esos casos programas educativos en los cuales participen las empresas.

Artículo 28.- Refórmase el inciso a) del artículo 16 y el artículo 18 de la ley N° 3506 de 21 de mayo de 1965, los que se leerán así:

"Artículo 16.- Inciso a) Con el uno por ciento (1%) que sobre el monto total de las planillas de salarios deberán pagar mensualmente todas las empresas particulares dedicadas a las actividades industriales, comerciales, de minería y de servicios, que ocupan por lo menos a cinco trabajadores".

"Artículo 18.- Al finalizar cada período fiscal del INA suministrará a la dirección General de la Tributación Directa, certificación sobre el monto de lo que cada empresa pagó en el período fiscal por concepto del uno por ciento de salarios devengados por los trabajadores.

Para garantizar la estabilidad económica del Instituto Nacional de Aprendizaje, la Dirección General de la Tributación Directa sólo aceptará, para efectos de los deducibles marcados en el artículo 8°, inciso 1) de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las empresas obligadas a cotizar al INA, los salarios pagados a sus empleados

cuando dicho concepto coincida con lo comunicado por el INA a la Dirección General de la Tributación Directa".

Artículo 29.- Esta ley es de orden público, forma parte de la legislación laboral costarricense y deroga o modifica en lo pertinente cualquier otra que se le oponga. Queda derogado específicamente el Título Segundo del Capítulo 10 del Código de Trabajo que incluye los artículos 114 a 117. Los contratos de aprendizaje suscritos a la fecha de vigencia de esta ley, al amparo de las previsiones del Capítulo 10 del Título Segundo del Código de Trabajo citado, seguirán vigentes hasta el vencimiento del plazo en ellas previsto y solamente hace excepción de los programas de Formación Profesional que están bajo la autoridad del Ministerio de Educación Pública.

### **3JURISPRUDENCIA**

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

---

**Contrato de aprendizaje: análisis sobre concepto, finalidad, regulación legal y requisitos particulares**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>6</sup>

"El actor, José Enrique López Barrios, piloto-aviador, inició el 18 de abril de 1994, una relación laboral con la demandada, y a partir de ese mismo mes, fue incluido en las planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social. El 8 de marzo de 1995, mientras piloteaba un helicóptero fumigador, sufrió un accidente y quedó incapacitado hasta el 6 de enero de 1996, tiempo en el cual se determinó médicamente la pérdida del 67% de su capacidad general. A lo largo del proceso, se discutió acerca de la clase de servicio realmente prestado por el accionante, la calidad en que lo hizo, y el salario devengado. III.- La accionada, <sup>2</sup> Agroservicios Helicópteros de Costa Rica S.A., <sup>2</sup> ha venido sosteniendo que, el actor, nunca laboró como piloto fumigador, sino como auxiliar; ya que, al encontrarse en la etapa de capacitación, como aprendiz, su salario respondía a esa categoría; en la que permaneció, del 18 de abril de 1994 al 8 de marzo de 1995, día en que ocurrió el grave accidente que lo incapacitó. Especificó que, dicha capacitación previa, abarca 8 meses y que, una vez alcanzado el nivel indispensable de preparación, los aprendices solicitan su licencia a la Dirección General de Aviación Civil, órgano administrativo ante el cual presentan los exámenes respectivos. Que, posteriormente, como fase conclusiva del curso, entran en un período de prueba de capacidad, de tres meses; y si, en ese otro lapso, demuestran estar preparados, entonces son incorporados a la empresa, como pilotos fumigadores. También mencionó que, el período de prueba del actor, comenzó el 15 de diciembre de 1994, con el objeto de verificar, si el demandante había adquirido la preparación necesaria, para trabajar en AHECOSA, conduciendo helicópteros, como piloto fumigador; pero fue, durante ese período, que se accidentó. La empresa recurrente pretende, con base en lo anterior, que las

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

prestaciones del accionante, se calculen de acuerdo con el salario de un piloto aprendiz; el cual, según lo afirma, era el que, devengaba el actor; y con base en los agravios que aduce, pretende que se tenga por cierta esa otra condición o estatus, a lo largo de toda la relación laboral. En el recurso reclama una mala valoración de la prueba testimonial, por parte del Ad-quem; sin embargo, sus argumentos no resultan de recibo, por las razones que se expondrán a continuación.- IV.- ACERCA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.- El artículo 493 del Código de Trabajo faculta al juez laboral, para apreciar la prueba en conciencia; sin sujeción a las normas del derecho común. Ello no excluye su ineludible obligación de ejecutar sus potestades jurisdiccionales, al momento de dictar sentencia, en un todo, de conformidad con el ordenamiento jurídico, y siempre debe hacerlo de forma fundamentada; esto es, apoyado en los principios de la lógica, del buen entendimiento, de la equidad, de la razonabilidad; así como en la psicología, en la sociología, y a la luz de la realidad de la vida y de la experiencia humana.- De la prueba con que, en su momento, contó el Ad-quem, así como de la ordenada por esta Sala, para mejor proveer, no se logra deducir que , específicamente, entre las partes , mediara un contrato de aprendizaje o de capacitación, y que, en consecuencia, el salario devengado por el actor, correspondiera a uno menor, como aprendiz. - Para que ello se entienda en su correcto sentido, es necesario aclarar en qué consiste un contrato de aprendizaje, los requisitos que se deben cumplir, y la protección que reciben del ordenamiento, tanto el trabajador capacitado como el aprendiz.- De forma general, el contrato de aprendizaje, como instrumento jurídico que es, se sitúa sobre una realidad social básica, y de ella recibe el sentido de su existencia. El trabajo especializado, y la necesidad de conseguirlo, han impuesto, según sus características, la creación de medios y de instrumentos jurídicos, como el que nos ocupa; los cuales van apareciendo, sucesivamente, en el tiempo y yuxtaponiéndose. La finalidad esencial, en ese tipo de contrato, es procurarle al trabajador un adiestramiento técnico o

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

profesional; sea, el conocimiento de una actividad laboral, para que pueda lograr, luego, la calificación adecuada como trabajador ordinario o especializado. (Consultar al respecto, VIDA SORIA, José. El aprendizaje y el contrato de aprendizaje, en: Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo. Gaspar Bayón Chacón y otros. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1965, p. 235). El contrato de aprendizaje es, entonces, un contrato especial, con caracteres sui géneris, que participa de los rasgos comunes del contrato de trabajo. Para el derecho del trabajo, el aprendiz es también un trabajador; concepto que tiene su importancia, porque ello supone la aplicación subsidiaria de la legislación laboral. (Ver CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte Especial, volumen IV, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964, p. 61). Además, es importante resaltar, en lo que al caso interesa, que los sujetos de un contrato lo son, en cuanto prestan su consentimiento contractual. De allí que, la forma de expresión del consentimiento, en el caso del contrato de aprendizaje, tiene importancia constitutiva de ese contrato. (VIDA SORIA, op. cit., p. 241). Ello es así, por la necesidad de controlar la existencia y el cumplimiento de los contratos de aprendizaje, para evitar que verdaderos contratos de trabajo se encubran o se intenten encubrir bajo la forma de contratos de aprendizaje. -En nuestro país, con anterioridad a la Ley de Aprendizaje, número 4903, de 17 de noviembre de 1971, el contrato de los aprendices era regulado por los artículos 114 al 117 del Código de Trabajo, actualmente derogados. De esta forma, esa Ley de Aprendizaje, regula el Sistema Nacional en ese campo, cuya meta específica es la formación profesional metódica y completa de los adolescentes, durante períodos previamente fijados, tanto en centros de formación, como en empresas, con el fin de hacerlos aptos para ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas, para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados (ver artículo 1 de la Ley en mención). El Instituto Nacional de Aprendizaje es el ente competente en materia de aprendizaje, en lo que concierne a la organización y la supervisión, para ocupaciones en todos los



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

sectores de la actividad económica; en estrecha colaboración con las empresas. En el numeral 13 de la Ley dicha, se establecen los requisitos del contrato de aprendizaje, encontrándose, entre los principales, que siempre deberá ser otorgado por escrito, con estipulación del plazo, ocupación materia de aprendizaje, jornada y horario de trabajo, salario del aprendiz, lugar y condiciones en que realizará su formación práctica, manifestación de ambas partes, en el sentido de que conocen los derechos y deberes, que esta ley y sus reglamentos les otorgan. En este tipo de contrato, el Código de Trabajo y las leyes conexas, son aplicables en forma supletoria. De lo anterior se concluye que, el contrato de aprendizaje, tal y como se encuentra previsto en nuestro ordenamiento, no resulta aplicable al caso que nos ocupa. El actor es mayor de 18 años, en su contratación no ha mediado intervención alguna del Instituto Nacional de Aprendizaje, y lo más importante; en materia de aviación, rige una normativa especial, que no da lugar a la existencia de un contrato, en la forma que el recurrente lo plantea. Aunque estamos ante una actividad especializada, cuyo ejercicio requiere instrucción, la empresa demandada, en el desarrollo de su actividad, queda sometida a lo establecido por las disposiciones de aviación. Además, de la prueba aportada, no se deduce la existencia de un contrato de aprendizaje, porque el actor contaba ya con licencia de piloto fumigador. A la empresa demandada le correspondía, entonces, la carga de la prueba, de acuerdo con el artículo 317 del Código Procesal Civil, en relación con el 452 del Laboral; pues no bastaba, como lo hizo, con demostrar la necesidad de recurrir a un proceso de capacitación; dado que no existe, en nuestro país, una escuela que provea de profesionales en el campo de la fumigación aérea. No puede ignorarse la experiencia que tenía el actor, cuando comenzó a laborar con la demandada, pues ya cumplía con los requisitos para poder trabajar como piloto. Esa circunstancia nos lleva a calificar el proceso de capacitación, a que se ha hecho referencia, no como un aprendizaje, sino como una especialización; lo cual, a los efectos del salario, bien puede recibir,

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

---

jurídicamente, un trato diferente, pero siempre deberá ser, al menos, similar al de los que se desempeñan en la misma actividad, tal y como lo dejó establecido el Ad-quem.- V.- SOBRE LA SITUACION DEL ACTOR Y LAS NORMAS ESPECIFICAS EN MATERIA DE AVIACION, QUE LE SON APLICABLES.- Cuando el actor ingresó a laborar, para la accionada, ya contaba con una licencia extranjera de piloto comercial fumigador (ver folios del 290 al 304), número 2302, y esa licencia o autorización fue convalidada, en nuestro país, por la Dirección General de Aviación Civil.- En el respectivo expediente, que existe en el Departamento de Licencias de la Dirección General de Aviación Civil, cuya certificación parcial se ordenó, como prueba para mejor resolver, a folios 300 y 301, consta, que desde el 12 de abril de 1994, el Departamento de Operaciones Aeronáuticas, Sección de Licencias, de acuerdo con los artículos 23, 24 y 25 del Reglamento de Licencias para el Personal Técnico Aeronáutico (Decreto Ejecutivo número 4637-T de 18 de febrero de 1975, que rige tanto para el otorgamiento, como para las suspensiones, las modificaciones, las cancelaciones, las convalidaciones, las renovaciones y todo lo referente a las licencias, las habilitaciones y los permisos para el ejercicio de la actividad de Aviación Civil), emitió y registró la "Licencia Piloto Comercial Fumiga

Helicóptero" del actor, José Enrique López Barrios, otorgándole cuatro meses de validez. Lo anterior, equivale, como acto administrativo, a una convalidación de licencia; que, de acuerdo con el artículo 1º de dicho Reglamento, constituye o significa, jurídicamente hablando, una "medida tomada por un Estado Contratante, mediante la cual, en vez de otorgar su propia licencia, reconoce como equivalente a la suya propia, la otorgada por otro Estado Contratante." A folio 299, se lee, que el 6 de setiembre de 1994, el actor obtuvo la Revalidación y el Registro de la "Licencia Piloto Comercial Fumiga (sic) Helicóptero", con apego al artículo 26 de aquel Reglamento de repetida cita, con la siguiente observación: "UNICAMENTE PARA ASESORAMIENTO EN LA CIA. AHECOSA". Aquellas normas, disponen lo siguiente: Artículo 23 :

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

La convalidación de las licencias y habilitaciones concedidas por otros países se efectuará de acuerdo con los convenios bilaterales establecidos al efecto en régimen de reciprocidad. En caso de no existir tales convenios, la Dirección General de Aviación Civil establecerá las condiciones en que podrán efectuarse tales convalidaciones si fuese procedente a su criterio. Artículo 24 : La convalidación de una licencia extranjera se hará constar mediante documento extendido por la Dirección General de Aviación Civil que se deberá portar adjunto a la licencia. La validez de la autorización no podrá exceder del plazo de validez de una licencia nacional de la misma clase que la convalidada. Artículo 25 : Si la Dirección General de Aviación Civil estimase como no procedente la convalidación de una licencia otorgada por otro país, requerirá al solicitante para que cumpla con los requisitos exigidos para el caso de otorgar una nueva licencia. No obstante lo anterior la Dirección podrá reconocer la experiencia que, debidamente acreditada, haya adquirido el solicitante con anterioridad. Artículo 26 : La Dirección General de Aviación Civil podrá reconocer temporalmente las licencias concedidas en otros países a personal extranjero que desempeña funciones en Costa Rica siempre y cuando sean de asesoramiento y mientras no se cuente en el país con personal nacional calificado para el desempeño de las funciones mencionadas. Posteriormente, el actor presentó los exámenes respectivos, con el fin de obtener su licencia de piloto comercial de helicóptero, con habilitación para fumigar; lo que logró el 7 de octubre de 1994 (ver folios 294 y 295). Así, obtuvo las licencias de piloto privado de helicóptero y de piloto comercial de helicóptero, con habilitación para fumigación, con apego a los artículos 72, 73, 75, 76 y 92 del Reglamento de Licencias para el Personal Técnico Aeronáutico. Esas otras disposiciones generales administrativas, se refieren a los requisitos para obtener las licencias de piloto comercial y privado de helicóptero, a las atribuciones y limitaciones que tales licencias confieren a su titular, y a los requisitos que debe reunir, quien solicite una habilitación para vuelos

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

---

agrícolas. De acuerdo con el artículo 1º del Reglamento de Licencias, se entiende por "habilitación", la "autorización inscrita en una licencia o asociada con ella y de la cual forma parte, en la que se especifican condiciones especiales, atribuciones o restricciones referentes a dicha licencia.".- Resulta entonces evidente que, la condición del actor no era igual a la de otros pilotos comerciales; quienes, aparentemente, sí se encontraban en un previo proceso de capacitación. "

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>7</sup>

III.- Valorada en conjunto la prueba aportada a los autos y dentro de los parámetros previstos por el artículo 493 del Código de Trabajo, esta Sala arriba a la conclusión de que los agravios del recurrente no son atendibles, por las siguientes razones: 1) Este objeta la declaratoria con lugar de la demanda basada en la responsabilidad que le surge del artículo 200 del Código de Trabajo, argumentando que no lo unió al menor Solórzano González "relación de aprendizaje" y que eso se determinó con la prueba aportada a los autos, por lo que en el fondo impugna la valoración de la prueba, también niega que haya habido relación laboral con dicha persona. El sustento legal del fallo recurrido fue el artículo 200 del Código de Trabajo. Este en lo de interés dice: "Para los efectos de este Título, se consideran trabajadores los aprendices y otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario. Las prestaciones en dinero de estos trabajadores, se calcularán sobre la base del salario mínimo de la ocupación que aprenden. Los patronos incluirán tales cantidades en las planillas que deban reportar al Instituto..." Esa normativa es clara y contundente en cuanto a la

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

responsabilidad de los empleadores de asegurar a los aprendices. En todo caso, de los autos se desprende que el menor Solórzano González estuvo como aprendiz de carnicero en el año 1999 acudiendo a la Carnicería del demandado, especialmente los sábados. También se colige de la prueba que realizaba labores de limpieza en ese mismo lugar. Al respecto el testigo Erian Gerardo Fernández Cordero dijo: "... me consta que Michael iba a la carnicería los sábados, a estar con el papá y a que el papá le fuera enseñando el oficio. Esos días él hacía cosillas, se ponía a limpiar, se la pasaba con el papá viendo lo que hacía. En el último período que él fue él llegó (sic) con la misma intención a aprender el oficio y un día el papá no llegó y se quedó esperándolo ahí(...). A partir del 3 de enero del 2000, de la prueba que consta en autos (confesional del actor y testimonios de folio 178 al 197), en relación con la demanda y contestación se desprende que el menor Solórzano González se incorporó de lleno a laborar en la carnicería del demandado, cumpliendo las funciones que el empleador le asignara, sin la presencia del padre de éste. No otra cosa puede colegirse de la misma manifestación del demandado cuando acepta que muy temprano el día 3, recogió al menor en la esquina del mercado de Alajuela (f. 26). Aunque dice que al que esperaba en ese lugar, era al padre del menor, a las 6:30 a.m., acepta que se llevó al menor para el negocio, o sea a la carnicería. Ante este hecho nos preguntamos ¿por qué se lo llevó sino supuestamente no iba a trabajar en su negocio? La respuesta sin duda es que no es creíble que ese día a quien esperaba era al padre del menor y que tampoco es cierto que no requiriese de los servicios de dicho menor, pues de lo contrario no lo habría recogido en el citado lugar ni llevado a su negocio. Del resto de la prueba (confesional del actor y testimonio de Erian Gerardo Fernández Cordero) se desprende que ese día 3 el menor estuvo todo el día en su negocio y que el padre de éste no llegó a laborar en esa fecha. No es aceptable la afirmación del demandado en el sentido de que ese día 3 de enero a las 6:30 recogió a dicho menor en la esquina del Mercado de Alajuela (folio

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

---

27), solo por no dejarlo en ese lugar y por no poder ir a dejarlo a la casa, pues si el menor llegó solo a ese lugar, de igual forma pudo regresar a su casa, si el demandado, aquí recurrente, no hubiese requerido de sus servicios. Igual razonamiento es aplicable en lo que respecta al día 4 de enero, fecha del accidente, pues no solo lo transportó al trabajo, sino que ese día, según se desprende de la contestación al hecho quinto de la demanda, y del testimonio de la señora Leda del Carmen Molina Rodríguez (folio 194 a 196 en relación con la demanda y confesión del menor Solórzano González), llegó a las 5 a.m., con la finalidad de recoger al menor y no al padre, para llevarlo al trabajo, como afirma el accionado. El testimonio de Erian Gerardo Fernández Cordero (folios 186 a 190) es en parte coincidente con la confesional del menor accidentado y respaldan los hechos de la demanda, especialmente en los temas relevantes como: que el día 3 de enero dicho menor fue llevado al centro de trabajo por el señor León Ávila; que estuvo en el lugar todo el día, que el día 4 de enero, en igual forma fue llevado a la carnicería por dicho señor (por León Ávila); que estaba moliendo una carne para una clienta cuando le ocurrió el accidente. También coincidieron con lo dicho por la testiga Leda del Carmen Molina Rodríguez, en detalles tan importantes como son: que el menor, el año anterior, había estado laborando en la carnicería, como aprendiz; que para el año dos mil, como no quería seguir estudiando, el codemandado León Ávila le ofreció trabajo en la carnicería, con un salario semanal, para comenzar, de seis mil colones. El testimonio de dicha señora es claro, congruente y le resulta más creíble a la Sala que el de Erian Gerardo Fernández Cordero, porque éste, con evidente interés de favorecer a su empleador en el momento de los hechos que aquí se investigan, niega haberle dicho al menor que moliera la carne que pidió una clienta, pero reconoce que él estaba atendiendo al público cuando ocurrió el accidente. También dice que los que laboran en el negocio usan gabacha, pero cuando fue preguntado si el actor tenía gabacha cuando ocurrió el accidente dijo " No se si el día del accidente Michael tenía esta gabacha puesta" (folio

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

189), pero agrega que estuvo presente cuando llegaron los paramédicos a atender al actor, que él destapó la máquina para que sacaran la mano de Michael. Por otro lado, los paramédicos declararon que el menor tenía puesto el delantal y que las demás personas que estaban en la carnicería tenían uno similar, pieza que tuvieron que cortarla en el proceso de liberación de la mano del menor que estaba prensada. Esto nos lleva a concluir que el referido testigo trató de ocultar información al Juzgado, con lo que se obstruye el proceso de administración de justicia. A esta conclusión se arriba porque los paramédicos, que son personas totalmente ajenas a la relación entre las partes (testimonios de Kenneth Albert Sandi Barquero -folios 182 a 185- y Roy Francisco Arguedas Castro -folios 191 a 193-), fueron contestes cuando se refirieron a la vestimenta del menor (que usaba delantal igual que el resto de las personas que estaban en el centro de trabajo), mientras que el testigo, Erian Gerardo Fernández Cordero -folios 186 a 190 habló de una "gabacha" y negó tener conocimiento de que el menor la portara el día del suceso, por lo que, como se dijo antes, ocultó información y se refirió a hechos inexistentes, pues no es lo mismo usar gabacha que delantal de carnicería. La situación fáctica que se desprende de la confrontación y análisis de toda la prueba evacuada, permite declarar que el menor sí estaba laborando y no como aprendiz (como lo calificaron los juzgadores que precedieron en el conocimiento de este asunto) cuando le ocurrió el accidente, pues eso explica que vistiera delantal igual que el otro trabajador y que se dispusiera a atender a una clienta del negocio. Sin duda alguna la labor que se dispuso a realizar el accidentado fue por encargo del empleador, a través del jefe inmediato, papel que en ese momento era desempeñado por el deponente Fernández Cordero, pues el dueño del negocio había salido, precisamente a traer el desayuno para todos. Como él era el que estaba a cargo del negocio y por tanto del menor que allí estaba laborando, mientras el demandado había salido a buscar desayunos para todos, esto explica el por qué de las contradicciones en que incurre. En el caso de la deponente



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

---

Molina Rodríguez -folios 194 a 197- aunque se trata de una testigo de referencia, en parte, es creíble, pues afirma vivir muy cerca de la casa del menor (casa de por medio) y que su hijo era compañero de escuela del menor accidentado, circunstancias que le permitieron enterarse de detalles que dio en su declaración y permiten, sin ninguna dubitación, tener por acreditados los hechos que sustentan la demanda. Esa deponente dijo: "Yo vivo cerca de la casa de Michael, concretamente a una casa de por medio. Según recuerdo como a principios del dos mil y ya que yo acostumbro caminar con frecuencia, un día como a principios de la semana, vi a un señor en la casa del menor, me llamó la atención pero yo continué con lo mío. En horas de la mañana le pregunté a la mamá de Michael quien era ese hombre que estaba tan temprano en la casa y ella me contestó que era que Michael ya estaba trabajando y que era el patrón don Oscar y que él mismo lo llevaba a la carnicería y ese día ese fue el tema de conversación. Yo no recuerdo como era el carro, en realidad lo vi a él en la casa llamando al chiquito. Lo estaba llamando en tono medio. Y no los vi irse juntos, yo solo lo ví en la casa llamándolo y yo continué con lo mío. Si no me equivoco, este era el segundo día de trabajo de Michael. Esto lo sé porque Michael era amigo de mi hijo y el año recién pasado se acaban de graduar de sexto y Michael nos comentó que el no quería estudiar, porque le habían ofrecido trabajo en la carnicería(...)Me parece que Michael estuvo un tiempo antes yendo a ayudar a esta misma carnicería, no trabajando como tal sino solo ayudando. Esto me consta por las conversaciones con mi hijo y me parece que él no iba a esta carnicería todos los días sino de vez en cuando. Además Michael nos comentó que este señor le regalaba algo los fines de semana, porque él estaba aprendiendo apenas y como todavía era época de clases él iba creo que los sábados y días que no estudiaba (...)Me parece que este día en que yo vi a don Oscar recoger a Michael fue el mismo día en que él sufrió el accidente. Yo me enteré de esto por medio de la mamá(...) Yo me enteré que el accidente fue en la carnicería. (...) me enteré por medio de la mamá, que don Oscar le ofreció



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

---

seguir trabajando con él, que le iba a pagar unos cursos de computación y que le iba a regalar una prótesis (...) Como le dije, Michael era compañero de mi hijo y como se graduaban juntos yo oí todos estos comentarios en mi casa. Yo supe por boca de Michael que él iba a trabajar con don Oscar. Y en alguna ocasión le dije que siguiera estudiando y él me decía que no que incluso ya tenía trabajo y que iba a empezar en la carnicería donde el antes iba a ayudar. Me consta que don Francisco sí estaba trabajando en esa carnicería, pero me parece que el día del accidente el señor fue por Michael propiamente tal y no por el papá. Me parece que el papá ya no trabajaba con él. Aclaro que yo vi al señor llamando a Michael y lo oí pronunciando ese nombre. El menor lo que me comentó era que para empezar iba a ganar seis mil colones por semana y que conforme fuera avanzando iba a ganar más. De este salario me enteré el lunes por la noche que comentaba con mi hijo lo que él iba a ganar (...) no sé que puesto iba a ocupar. El único día que yo doy fe de que vi a don Oscar recoger al menor fue el martes como a las cinco de la mañana, el día lunes no lo vi. Como yo dije antes Michael iba ya desde antes a esta carnicería y me parece que por esto él habrá aprendido algo. En ese tiempo el papá de él trabajaba ahí y me imagino que le enseñaron algo". Este testimonio coincide con lo afirmado en la demanda y con la contestación en cuanto a que el menor accidentado fue aprendiz en el año de 1999 y que para el año 2000 fue llevado a la carnicería del señor Oscar León Ávila por éste mismo. Que el accidente le ocurrió cuando prestaba servicios en el citado negocio. Ese testimonio permite tener por acreditado lo que se alega en la demanda y que expone el menor cuando se le llamó a declarar, o sea, que se le había ofrecido pagar un salario inicial de seis mil colones por semana, lo que finalmente no se dio por el accidente, pues sólo laboró el día tres y parte de la mañana del cuatro, por haber ocurrido el suceso antes de las 7 de la mañana (reporte de Cruz Roja a folio 3). Dicho salario sería aumentado conforme dicho menor fuese adquiriendo mayor experiencia. Esa forma de fijar el salario lo que demuestra es un irrespeto a los

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

derechos del menor que se venía dando pues, acudiendo al expediente de la falta de experiencia, le condicionaron los aumentos de este, mismo que no respondía al mínimo establecido para los ayudantes de carnicería, como parece que fue la labor asignada al menor Solórzano González, ésto por cuanto el salario mínimo para un trabajador no calificado, era de ₡69.002.00 y según consta en autos, el salario asignado al menor fue de ₡6.000,00 por semana, lo que equivale a ₡25.980,00 por mes. También se acreditó que el día del suceso en la carnicería del demandado había mucho trabajo porque ese día correspondía la labor que llaman "deshuesar" , motivo por el cual el demandado León Ávila fue a buscar, muy temprano a Michael a su casa, "como a las cinco de la mañana" (ver contestación de hecho quinto de la demanda, folio 28). Aunque el demandado se esfuerza en negar que el día cuatro de enero fue a buscar al menor para llevarlo al trabajo, diciendo que se apersonó a la casa de éste, pero con la finalidad de recoger al padre del menor, esto no fue acreditado con prueba indubitable, como era su obligación procesal (doctrina del artículo 317 del Código Procesal Civil). El trabajador de nombre Erian Gerardo Fernández Cordero no tenía posibilidad real de enterarse a quién fue a buscar el señor León Ávila ese día. Mientras la testigo Molina Rodríguez, por lo que ella indica en forma totalmente creíble por lo coherente y lógico de su deposición, sí tuvo posibilidad real de enterarse a quien fue a buscar el dueño de la carnicería para laborar en ese negocio. Dicha deponente afirmó haber escuchado al señor León Ávila llamar a Michael, a eso de las cinco de la mañana, cuando se dirigía al centro de trabajo. Esa declaración es coincidente con la confesión del actor, como se indicó supra. Es por ello que a los suscritos juzgadores no les queda ninguna duda que, el día del accidente, el menor Michael Francisco Solórzano González sí estaba desempeñándose como trabajador del codemandado León Ávila; pues el proceso de aprendizaje como tal había concluido en el año 1999; y, como para el 2000 no estaba estudiando y no deseaba hacerlo, esto fue aprovechado por el señor León Ávila, para ofrecerle trabajo

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

---

fijo en su carnicería, realizando algunas labores limitándole únicamente el uso de máquinas de mayor peligro, sin que se especificara la prohibición expresa de utilizar la máquina moledora de carne, que fue la que finalmente le produjo la trituración de su mano derecha. Por el contrario, de la misma contestación al hecho IV se desprende que lo utilizó como ayudante el día de los hechos en la labor de moler carne, función que estaba cumpliendo solo el menor cuando le ocurrió el accidente, porque el codemandado, en ese momento, se encontraba fuera del negocio comprando desayunos para los que estaban laborando en la carnicería (ver folios 27 y 28 donde dijo: " ese día en conjunto molimos unos kilos de carne, digo molimos ya que la labor la hicimos juntos pues bajo ninguna circunstancia lo iba yo a dejar solo a la par de ese aparato"

IV.- En el caso de estudio, de lo antes razonado se concluye que estuvieron presentes los tres elementos que caracterizan una relación laboral: prestación personal, salario y subordinación jurídica. No cabe duda que este último elemento estaba presente en el tanto el demandado tenía bajo sus órdenes al menor trabajador. No es excusa decir que éste llegaba a su negocio sólo como aprendiz cuando ocurrió el accidente, y que estaba al cuidado o sea bajo la responsabilidad del padre del menor. En todo caso cuando el señor Francisco Solórzano Alfaro llevó al menor a trabajar a la carnicería en el proceso de aprendizaje que ocurrió en 1999, la designación de tutor en ese proceso la hizo el mismo demandado, de donde se infiere el poder de dirección sobre las funciones del menor en dicho negocio, por lo que la responsabilidad era suya en dicho proceso de capacitación. Y, ante un eventual accidente en dicha etapa, como lo dispone el artículo 200 del Código de Trabajo, el responsable es el empleador, solidariamente con el Instituto, si no había incluido en planillas el mínimo de salarios pagados para la ocupación en la que está capacitando a la persona. No es, entonces, responsable la persona, en la que se delegue la labor de vigilar el proceso de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

capacitación, sino el empleador que se involucra en dicho proceso, con claro beneficio temporal de las labores que hace quien está siendo capacitado. Sin embargo, como se indicó antes, el accidente que se investiga no ocurrió durante el tiempo en que el padre del menor estaba a cargo del entrenamiento de éste (año 1999) sino cuando el menor, sin la supervisión del padre, había sido contratado por el aquí recurrente, quien se encargó de darle el transporte por las mañanas. A mayor abundamiento debemos señalar que, se presume la existencia del contrato de trabajo entre la persona que presta un servicio personalmente y quien lo recibe (doctrina del artículo 18 del Código de Trabajo). Presunción que no ha sido desvirtuada por el recurrente, como era su obligación de conformidad con el artículo 317 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente por así permitirlo el 452 del Código de Trabajo.

V.- Conviene acotar que aún en el caso de que el proceso de capacitación del menor accidentado se hubiese prolongado en el año 2000 (tres y cuatro de enero); la responsabilidad solidaria del recurrente subsistiría al tenor de lo dispuesto por el artículo 200 del Código de Trabajo, por no haber reportado al menor ante el Instituto Nacional de Seguros (obligación que como empleador tenía a la luz de lo dispuesto por el artículo 193 del Código de Trabajo), omisión que es reconocida por el demandado al contestar la acción, pero alegando no estar obligado a tenerlo protegido contra riesgos del trabajo, pues negó que existiera relación laboral, agregando que el día de los hechos el menor accidentado estaba aprendiendo. Afirma, al respecto: " ante la insistencia del niño y su gran deseo de aprender, ese día en conjunto molimos unos kilos de carne, digo molimos ya que la labor la hicimos juntos pues bajo ninguna circunstancia lo iba yo a dejar solo a la par de este aparato, le expliqué que para moler carne siempre debía usarse un bolillo por seguridad , le expliqué que bajo ninguna circunstancia podría él arrimarse a la sierra o a la moledora de carne solo, y que la sierra no la volviera ni a ver, que esos

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

---

aparatos eran sumamente peligrosos. Nunca mandé al niño a hacer nada" . (el destacado no está en el original). Dice el aforismo jurídico que "a confesión de parte relevo de prueba", (doctrina de los artículos 338 en relación con el 341 del Código Procesal Civil) de manera que el mismo recurrente, al contestar el hecho cuarto de la demanda, dijo que el día del accidente el menor estuvo con él moliendo unos kilos de carne y que le había prohibido tocar la sierra y la máquina moledora de carne. Sin embargo, cabe preguntar ¿si no era trabajador cómo es que lo puso a ayudarlo a moler varios kilos de carne?. ¿Si no era aprendiz cómo es que le dio instrucciones de cómo utilizar las máquinas, especialmente la de moler carne? De manera que, de cualquier forma que se analice el caso, ya sea concluyendo que existió relación laboral o por el contrario, que se trató de un proceso de aprendizaje, el demandado debe de asumir la responsabilidad solidaria, como lo resolvió el Juzgado y lo confirmó el Ad quem, por el riesgo de trabajo, por no tener asegurado al menor Solórzano González y permitirle que éste laborase en su negocio de carnicería.

VI.- En un caso similar donde se demostró que la relación existente inter partes fue mediante un contrato de aprendizaje, esta Sala resolvió: "... A mayor abundamiento de razones jurídicas, las cuales abonan y ratifican la bondad de lo resuelto en segunda instancia, cabe retornar en esta consideración, a lo estatuido por el ya citado artículo 200 del Código de Trabajo. Obsérvese lo que ahí se establece en el sentido de que, se considerarán trabajadores, en lo que a riesgos del trabajo concierne, amén de los aprendices, "otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario". El contrato de aprendizaje tiene como fin la preparación de un neófito para el ejercicio de un arte u oficio. Sin embargo, esa actividad de enseñanza entraña además el aprovechamiento que del esfuerzo o trabajo del aprendiz, deriva el empresario. Aquél, en su empeño por aprender, realiza una rudimentaria prestación

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

personal de servicios, la cual favorece a éste. Sea, que se da una subordinación de fuerza de trabajo a los fines de la empresa, lo que justifica la protección de la Ley, a través del régimen de riesgos profesionales. En dicho contrato, el aprendiz recibe un beneficio consistente en el aprendizaje, amén de algún estipendio. Tales consideraciones le hacen acreedor a la protección referida". También ha señalado esta Sala que en esta materia se aplica el principio de primacía de la realidad, por lo que no debemos juzgar por las manifestaciones del empleador que se opone a una demanda como la de autos, sino por la realidad de los hechos que se coligen de la valoración en conjunto de la prueba aportada como se ha procedido en este caso. Así, en uno de sus pronunciamientos recientes, dijo : "En esta materia opera el principio de primacía de la realidad y a su amparo sólo debe privar lo verdaderamente acontecido, con independencia de la apariencia jurídica que el empleador haya pretendido brindar a la relación mediante la utilización de documentos, para burlar los legítimos derechos de los trabajadores (...) Ya esta Sala ha señalado que no es necesario estar en planillas para ser considerada una persona asalariada, vinculada por una relación laboral con otra, pues, en esta materia, lo que importa es la realidad y ésta prevalece, en el campo privado, sobre las formas, las formalidades y las apariencias (véase el voto N° 251 de las 9:30 horas del 16 de octubre de 1992). Es más, en la sentencia N° 382 de las 9:50 horas del 29 de noviembre de 1996, claramente se estableció lo siguiente: "...el hecho de que, la actora, no estuviese incluida dentro de las planillas de la empresa demandada, no constituye un indicio suficiente, como para determinar que, no existió la relación laboral." (Voto número 144 de las 10:00 horas del 10 de marzo del 2004).

VIII.- Con fundamento en las consideraciones expuestas, se rechaza el recurso incoado, por carecer de sustento fáctico y legal. Procede confirmar la sentencia recurrida en cuanto declaró con lugar, parcialmente, la demanda, pero no por las razones que

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

---

indica el Juzgado y avaló el Tribunal, porque entre el menor Michael Francisco Solórzano González y el codemandado León Ávila existió un contrato tácito de aprendizaje hasta diciembre de 1999 y fue un típico contrato laboral el que se estaba ejecutando cuando, con ocasión de éste le ocurrió el accidente (doctrina de los artículos 2, 4, 18, 193, 195, 218 a 239 del Código de Trabajo). Además, el recurrente, en la contestación de la demanda manifiesta que el menor estaba en proceso de aprendizaje del oficio de carnicero desde hacía algún tiempo, por lo que no es de recibo que ahora venga, en el recurso a negar lo que aceptó en aquélla oportunidad procesal; motivo de más para rechazar el recurso.

IX .- Por haberse constatado que el demandado incurrió en quebrantamiento de lo dispuesto por el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación nacional vigente, que prohíben la contratación de menores de quince años, amén de la utilización de un menor en labores peligrosas, comuníquese esta sentencia a la Inspección General de Trabajo para lo que en derecho corresponda. De igual forma comuníquese a la Caja Costarricense de Seguro Social, por no haber tenido asegurado al menor Solórzano González.

POR TANTO:

Se confirma el fallo impugnado. Comuníquese este fallo a la Inspección General de Trabajo y a la Caja Costarricense de Seguro Social, para lo que en derecho corresponda.

**Trabajador en período de prueba: Concepto y diferencias con el contrato de aprendizaje**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA] <sup>8</sup>



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

---

" III.- ACERCA DEL PERÍODO DE PRUEBA. El casacionista alega que de la sentencia se interpreta que los jueces dieron continuidad a tres tipos de contratos laborales. Inicialmente se contrató al actor por un plazo definido como Oficinista 1, del 2-04-04 al 30-09-04, el que finalizó anticipadamente el 30 de mayo de ese año, y se procedió a la respectiva liquidación de sus derechos, lo que omitió el a quo y dejó de lado el Tribunal. Después, se suscribió un segundo contrato como Aspirante al puesto de Oficinista 3, que inició el 31 de mayo de 2004, por un período de seis meses, en que de acuerdo con la cláusula primera, el señor Rodríguez Cortés, quedaba "obligado a trabajar en el aprendizaje y adiestramiento para el desempeño de las funciones y trabajos que el Banco determine, dentro de las labores propias de la Institución para el puesto de Oficinista 3, con el fin de que adquiera los conocimientos, condiciones técnicas y pericias necesarias para el desempeño de dicho puesto ...". Añadió que como se puede apreciar, dicho contrato de aprendiz, estaba dirigido a que el empleado aspirante adquiriera la pericia necesaria para poder desempeñar el cargo por sí mismo, razón por la cual, el aprendiz y la ejecución de las funciones que se le asignan y propias del puesto de Oficinista 3, estaban supervisadas por un funcionario de experiencia, quien era el encargado de enseñarle el puesto. Invoca que si el empleado superaba esa etapa de aprendizaje, de acuerdo con las evaluaciones correspondientes, el régimen de empleo y salarios para empleados de nuevo ingreso, prevé el paso a un contrato de empleado permanente, pero con un período de prueba de tres meses, puesto que durante el de seis meses como aspirante, el aprendizaje que realiza, lo ejecuta bajo supervisión, y será entonces durante el período de prueba de tres meses que establece el contrato permanente, que el Banco podrá evaluar al servidor en la ejecución del puesto ahora si ya no como aprendiz sino como un empleado responsable por sí mismo del cumplimiento de las funciones propias del cargo al que aspiraba, pues en esta etapa ya no tiene a un supervisor que le enseñe el puesto, sino que el



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

servidor dejó de ser aprendiz para pasar a desempeñar el puesto por sí mismo, razón por la que el período de prueba de tres meses se hace indispensable, pues será durante el mismo que se va a evaluar efectivamente si el servidor cumple a cabalidad con las destrezas, con la pericia necesaria para desempeñar el cargo. Afirmó que luego de ese contrato, también su representado procedió con la correspondiente liquidación de los extremos al trabajador o aspirante. Agregó que una vez que el actor superó la etapa de aprendizaje, se suscribió el contrato para los empleados permanentes que inició el 26 de noviembre de 2004, en el que conforme al régimen de empleo y salarios para empleados de nuevo ingreso, se aplica un período de prueba de tres meses, tácitamente establecido en el artículo 29 del Código de Trabajo, razón por la que estima que el despido se efectuó dentro del lapso correspondiente de prueba. Invoca que el Tribunal no consideró que se hiciera en este período, lo que se objeta (folios 196 a 204).

IV.- Interesa entonces para la resolución de la presente litis, precisar si el despido se efectuó o no en el período de prueba, y si existe o no diferencia entre el contrato de aprendizaje y este período. La doctrina consultada, refiere: "... Es necesario no confundir el período de prueba con el contrato de aprendizaje, ni siquiera con el aprendizaje extracontractual. Uno y otro poseen distinta naturaleza y los rasgos que perfilan esta diferencia son en el contrato de prueba: a) que permite a las partes asentarse sobre un conocimiento exacto de la prestación de los servicios y sus condiciones; b) la posibilidad de fijar con certeza la capacidad laboral del trabajador o su aptitud para la profesión u oficio; c) la clasificación, con una obra o trabajo determinados, que dentro del orden laboral corresponde al trabajador; por ejemplo, si un trabajador contratado como oficial tiene el conocimiento y práctica exigibles para revestir tal calidad, y no la de operario o peón; d) la determinación de un tiempo de ensayo, para permitir al trabajador capacitarse en su trabajo y fijar así sus exactas condiciones laborales. También se requiere tener en cuenta, por el preponderante factor personal del

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

contrato de trabajo, la capacidad propia y la aptitud del sujeto, la competencia del trabajador en su labor, el conocimiento de la clase y forma de trabajo, cualidades apreciables únicamente con la práctica efectiva de los servicios; por eso, el período de prueba permite que cada parte pueda manifestar libremente su intención de rescindir el vínculo contractual, sin darle categoría de contrato por tiempo indeterminado. En el contrato de aprendizaje no se dan los rasgos expresados, aunque sea admisible igualmente un período de prueba. El hecho de que las partes establezcan ese período de prueba no modifica la naturaleza del vínculo contractual que permanece inmutable, ya que son sus elementos esenciales los que determinan aquella naturaleza ... El llamado tiempo de ensayo difiere del término de prueba , ya que durante un lapso el trabajador practica la actividad que va a desarrollar, con el objeto de llegar a cierta capacitación profesional que le permitirá el mejor desenvolvimiento de su actividad en beneficio de la producción. En la prueba, el trabajador revela sus condiciones; en tanto que en el ensayo practica el trabajo que va a realizar, se adapta al mismo. El tiempo de ensayo se diferencia del período de prueba ya que, en general, ese lapso constituye una modalidad en el trabajo, una forma de prestación de servicios, necesaria en ciertos casos, teniendo en cuenta la especialización que se requiere, en beneficio de ciertas actividades laborales ... Pendiente el período de prueba, las obligaciones y derechos de las partes son las comunes en el contrato de trabajo. De ahí que el trabajador tenga derecho a la protección especial de las normas laborales, y que esté obligado a la ejecución de su labor de acuerdo con las prestaciones habituales dentro de un contrato de tal naturaleza. El período de prueba sólo permite, per arbitrium merum, la disolución del vínculo sin obligación de indemnizar ...” (Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen 1, Contrato de Trabajo, Editorial Heliasta S.R.L., 3º edición, Buenos Aires, Argentina, 1988, ps. 376 y 388). El período de prueba ha sido definido “como el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula". En esa definición se limita el período de prueba al trabajador en tanto que, a nuestro juicio, el período de prueba es común para ambas partes contratantes. Por eso estimamos que cabe definirlo como la condición expresa en el contrato de trabajo por la cual cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual si no está satisfecho, durante dicho lapso, con las prestaciones del otro contratante. El período de prueba se concibe así como una condición del contrato de trabajo, por lo que únicamente puede tener origen convencional ... Se estima conveniente y necesario el período de prueba, tanto en orden a la situación del patrono como para el empleado u obrero. De esa forma, el término de prueba es beneficioso para el empresario por cuanto puede conocer, con cierta exactitud, la eficiencia técnica, la capacidad y disposición laboral del trabajador tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo. Mediante el período de prueba, el patrono está en condiciones de emitir un juicio de idoneidad sobre la capacidad del trabajador; de manera que en el trabajo que se efectúa en la empresa durante dicho lapso puede tutelar las exigencias productivas y limitar el propio riesgo ... La presencia del trabajador en el lugar donde desarrolla su labor, la convivencia allí con el patrono y con los restantes trabajadores, la prestación personal del servicio, la calidad del trabajo ejecutado, entre otros aspectos, imponen lo ineludible de un recíproco conocimiento, tanto de la persona como de las condiciones de trabajo, objetivo lograble mediante el período de prueba. Sirve así para que el trabajador se capacite en su nuevo trabajo y demuestre al propio tiempo su idoneidad; y al patrono le beneficia como sistema de selección de los trabajadores más aptos y competentes; además, evita la posibilidad de frecuentes despidos, por igual perjudicables para ambas partes contratantes ... (op. cit., ps.374 y 375). Queda claro entonces las diferencias que existen entre el contrato de aprendizaje y el período de prueba, que van desde su naturaleza, fines, alcances y

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

obligaciones de las partes. Resta por analizar si en el caso en estudio el despido se efectuó en el período de prueba o cuando ya había transcurrido el mismo, pues de ello depende el resultado del proceso. V.- La Junta Directiva del Banco de Costa Rica, en sesión N° 09-04, celebrada el 9 de marzo de 2004, artículo XIV, Capítulo II del Régimen de Empleo, dispuso: "... Contrato de trabajo . Todo empleado del Banco de Costa Rica deberá estar amparado por un contrato de trabajo, que contendrá las cláusulas y estipulaciones particulares que regulen la prestación de sus servicios, tales como: lugar de prestación, salario y forma de pago, jornadas, horarios, derechos y obligaciones y vigencia del contrato. El contrato podrá convenirse en alguna de las siguientes modalidades de acuerdo con las condiciones especiales de las labores que deban realizarse: Contrato de Trabajo Aspirante . Es el preliminar al contrato de trabajo permanente, en el cual el empleado conviene prestar sus servicios por un período máximo de seis

meses para el aprendizaje de las funciones y trabajos propios del Banco, con la aspiración de convertirse en trabajador permanente al finalizar dicho período a discreción del Banco. Contrato de Trabajo Permanente . Es un contrato por tiempo indefinido que se firma cuando el trabajador conviene en prestar sus servicios a partir de una fecha definida, pero sin que se establezca plazo alguno de finalización, al ser la naturaleza de su trabajo inherente a las actividades normales del Banco ..." (folios 32 a 57). El 2 de abril de 2004 , el Banco de Costa Rica y el actor Álvaro Denis Rodríguez Cortés, convinieron en celebrar lo que denominaron un "contrato especial de trabajo", con un plazo de esa fecha al 30 de septiembre del mismo año, en que el servidor se obligaba a laborar como Oficinista 1 en la oficina de Costa Rica Sur Zona 6 San Isidro de El General, indicándose en la cláusula quinta, que el empleado queda entendido de que el presente contrato es exclusivamente para cumplir con las funciones de Oficinista 1, razón por la cual no gozará de los beneficios y prerrogativas que tiene los empleados del Banco con contratos de tiempo indefinido y otros, salvo los señalados en el Código de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Trabajo (folio 64). Este contrato fue resuelto anticipadamente, ya que el 31 de mayo de 2004, suscribieron "contrato de trabajo aspirante", conforme al cual el aspirante ingresa al servicio del Banco por un período máximo de seis meses, a partir de la fecha indicada, quedando obligado a trabajar en el aprendizaje y adiestramiento para el desempeño de las funciones y trabajos que el Banco determine, dentro de las labores propias de la Institución para el puesto de Oficinista 3, con el fin de que adquiriera los conocimientos, condiciones técnicas y pericia necesaria para el desempeño de dicho puesto, cumpliendo sus funciones en la oficina en Costa Rica Sur Zona 6 San Isidro de El General. En la cláusula segunda, se dispone que el superior jerárquico de la oficina a que esté asignado el Aspirante, le indicará las funciones y labores a cuyo aprendizaje deberá dedicarse hasta que adquiera la pericia necesaria para poder desempeñar el cargo por sí mismo, y le proporcionará la normativa interna y externa, así como la documentación y material que resulten aplicables en el puesto que está aprendiendo. El aprendizaje y la ejecución de las funciones que se le asignen deberán ser supervisadas por el superior jerárquico o el funcionario de reconocida experiencia y amplios conocimientos teóricos y prácticos que éste designe. El Aspirante se compromete a cumplir las instrucciones que se le giren, así como a estudiar, aprender y aplicar la normativa, documentación y cualquier otro material que se le indique. En la cláusula tercera se indica: "... El aspirante permanecerá como tal durante el período máximo establecido en este contrato, al cabo del cual el Banco dispondrá, según su exclusivo criterio y luego de la valoración de los resultados del aprendizaje y adiestramiento recibidos por el Aspirante así como el desempeño que ha tenido, si lo incorpora como empleado permanente bajo un período prueba de tres meses en el puesto que resulte adecuado y bajo el sistema de remuneración que aplique para ese puesto; o si prescinde de ello y finaliza la relación laboral derivada de este contrato ..." (folios 12 a 15). Finalmente, el 26 de noviembre de 2004, las partes suscribieron

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

---

“contrato de trabajo permanente” (folios 69 a 71). El Banco despidió al señor Rodríguez Cortés en carta de fecha 16 de febrero de 2005, con rige a partir del 22 de ese mes . En la misma se indica que se le nombró bajo un período de prueba de seis meses en el puesto. Se agregó que según las evaluaciones de desempeño en el citado período, realizadas por su superior, señor Javier Zúñiga Moya, Gerente Local, se concluye que los resultados obtenidos en la ejecución de las labores son insatisfactorios, al no lograr un rendimiento adecuado en las funciones que debe ejecutar, como tampoco una adaptación al equipo de trabajo que le permita el cabal cumplimiento de las obligaciones propias del cargo que ocupa, a pesar de que su superior ha conversado con él planteándole la necesidad de un cambio positivo en su actitud y aptitud para el desempeño de sus deberes, lo que a la fecha no se ha logrado, con lo que incumple el contrato de trabajo (folio 2).

VI.- La disposición de la Junta Directiva del Banco de Costa Rica, contenida en sesión N° 09, celebrada el 9 de marzo de 2004, artículo XIV, Capítulo II, en cuanto establece para el contrato de trabajo aspirante , un período máximo de seis meses para el aprendizaje de las funciones y trabajos propios del Banco, con la aspiración de convertirse en trabajador permanente al finalizar dicho período a discreción del Banco (folios 32 a 57), no puede aplicarse desconociendo que el demandante prestó servicios para la institución en forma ininterrumpida desde el 2 de abril de 2004, ya que debe interpretarse en armonía con lo dispuesto en el artículo 29 del Código de Trabajo, que tácitamente establece un período de prueba de tres meses, por lo que debe ser el punto de partida para el cómputo del período de prueba, ya que de lo contrario, por esa vía sería perpetuarlo. También, con el artículo 15 de la Ley de Aprendizaje, N° 4903 del 17-11-1971, que establece: “... El Contrato de aprendizaje se considerará, para todos sus efectos legales y en lo que no contravenga la formación profesional, como contrato de trabajo a plazo fijo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el aprendiz se incorpore, dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará en la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido (Así reformado por el artículo 1º de la Ley N° 5833 del 30 de octubre de 1975); y el 16 ibídem, que señala: "... En todo contrato de aprendizaje habrá un período de prueba de un mes, dentro del cual se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz y sus aptitudes y la conveniencia de continuar con el aprendizaje. Durante ese período probatorio, las partes podrán poner término al contrato probando, a juicio del INA, las causas justificantes ...". De conformidad con lo expuesto para la fecha en que el Banco dio por terminada la relación de trabajo, 22 de febrero de 2005, había transcurrido sobradamente el período de prueba de tres meses contenido implícitamente en el artículo 29 ibídem, ya que según se indicó en líneas precedentes, el actor laboró en forma ininterrumpida para la institución accionada, a partir del 2 de abril de 2004, y el despido se comunicó el 16 de febrero de 2005, con vigencia a partir del 22 de ese mes. Interesa indicar que considerando el inicio de la relación laboral, incluso transcurrió el plazo máximo de seis meses para el aprendizaje, contenido en la disposición indicada de la Junta Directiva. Por ello, no lleva razón el recurrente en cuanto a que el despido se efectuó en el lapso correspondiente de prueba. El reproche relativo a la reinstalación contenida según el recurrente en la Convención Colectiva del Banco de Costa Rica y sus trabajadores, como no se discute la procedencia o no de esa pretensión, pues el trabajador no recurrió, no procede su análisis. VII.- El recurrente alega que la indemnización a título de daños y perjuicios es improcedente e ilegal, ya que de la declaración del único testigo aportado por el actor, se desprende que no superó la calificación a la que se le sometió en el período de prueba de tres meses, por lo que se prescindió de sus servicios. El despido del actor se fundamentó en un informe dado por el Gerente de la Oficina del Banco de San Isidro de El General, señor Javier Zúñiga Moya, en el que no se recomendó la contratación definitiva del actor, por las siguientes



razones: 1. Comunicación: Su resultado es apenas satisfactorio con alguna habilidad para comunicarse en forma verbal. Se le dificulta exponer ideas complejas; 2. Trabajo en equipo: Su participación en los equipos de trabajo es regular, pero no logra hacer "química" con el resto de los compañeros. A veces se ve aislado en su trabajo; 3. Habilidad para negociar: Aunque él tiene preparación académica suficiente, no logra una adecuada empatía con los clientes y sus compañeros de equipo. 4. Servicio al cliente: Es respetuoso y atiende las solicitudes de los clientes, pero no encuentra los canales adecuados para ganarse al cliente. Ha habido quejas de su trato; y 5. Capacitación: Es participativo (folio 2 y fotocopia de folio 90). Por ello, en el proceder del Banco no se evidencia una conducta dolosa o arbitraria, lo que hace improcedente el reclamo de daños y perjuicios. "

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

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA] <sup>9</sup>

"V. SOBRE LA RELACION LABORAL Y SUS ELEMENTOS DEFINITORIOS: Tratar de definir si existe contrato de trabajo o no puede ser en algunas circunstancias, una difícil tarea, dada la multitud de matices que la relación laboral puede presentar, sobre todo en estos tiempos, con los procesos de globalización que han generado nuevas formas de relación laboral que hacen más difícil identificar el elemento subordinación en los términos clásicamente señalados, como es la inspección directa, en el tanto el trabajo normalmente se desarrollaba dentro del mismo local de la sede de la empresa, lo que ahora no siempre ocurre con los sistemas de ventas que sobrepasan, en muchos casos, las fronteras nacionales y aún dentro del mismo territorio, por comodidad del empleador se



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

hace distribución de funciones a nivel nacional, ejerciendo el control sobre el empleado de otras formas, como son los sistemas de control por objetivos, más que el control por jornadas de trabajo, como es el caso del teletrabajo; es por eso que "La regla de diferenciación más segura es la de considerar que un contrato de trabajo (como cualquier otro) se define por su propio contenido, al margen del concepto o nombre atribuido por las partes, y los elementos diferenciales deben siempre buscarse en las circunstancias que especifiquen el desarrollo y contenido de las prestaciones." (Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel: Derecho del Trabajo, séptima edición Colección Ceura. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Madrid, España, 1999, p.625). La posición doctrinaria tradicional sobre la subordinación jurídica se ha flexibilizado, sobre todo con el surgimiento de nuevas formas de prestación del trabajo contratado, como es el teletrabajo, entre otras formas flexibles de prestación del servicio contratado por cuenta ajena. Sobre la dependencia o subordinación como elemento que se flexibiliza, los autores PALOMEQUE LÓPEZ Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, antes citados, dicen: "El que trabaja bajo dependencia no organiza su trabajo, lo presta bajo las órdenes de otro, el empresario. La dependencia en la actualidad continúa sirviendo para describir una realidad poliédrica que no puede ser reconducida a una sola consideración. Es innegable que la caracterización del contrato de trabajo reside en la posición de subordinación del trabajador y correlativa preeminencia del empresario. De tal manera, que el empresario tiene el poder de especificar el contenido y las cualidades del trabajo y orientar hacia un resultado la actividad; sobre el resultado obtenido el trabajador no posee ningún control. La dependencia es una noción históricamente evolucionada que si bien nace unida al obrero industrial, se flexibiliza, buscando su caracterización de acuerdo con el tipo de trabajo real que subyace en el proceso económico. Caso contrario, si se quedara el concepto anquilosado en su primera versión, puede hacerse buena la clásica observación de que el principio de subordinación ejerce una cierta

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

tiranía sobre el Derecho del Trabajo, retrasando su progreso científico, mermándolo, reduciendo su ámbito, proletarizándolo y colocándolo detrás de la realidad” (Palomeque López y Alvarez de la Rosa, *ibidem*, p. 621). Como puede notarse, los citados autores son de la tesis de que el elemento subordinación ya no puede verse en los términos tradicionales, sino que ha de considerarse en otras formas de trabajo diferentes a las propias de un obrero industrial, que está directamente bajo la vigilancia del empleador o su representante, de manera que podemos concluir que en la actualidad no se excluye la presencia de ese elemento de la relación entre dos partes por el hecho de estar más desdibujada la clásica subordinación. Eso sí, que el empleador no haya perdido el poder de organizar el trabajo, dar las órdenes a través de directrices, vigilar el cumplimiento del trabajo por resultados y sancionar los incumplimientos; sin que pueda ser suficiente para argumentar la falta de subordinación el hecho simple de que durante la vigencia del vínculo no haya aplicado sanciones, pues la no aplicación del régimen disciplinario, propio de las potestades del empleador, no significa que no se tenga ese poder, sino que no haya sido necesario ejercerlo. Por eso en cada caso concreto debe analizarse con sumo cuidado el tema de la subordinación, con el cuidado que ello requiere para no dejarse llevar por apariencias formales de otro tipo de contrato, echando mano al principio de primacía de la realidad y tomando muy en cuenta las potestades que el dueño del producto del trabajo conserva en la relación. Sobre el contenido de la subordinación, esta Sala ha señalado que “...la subordinación implica, para el patrono, tanto la potestad real de dirigir, dar órdenes y fiscalizar la labor del trabajador, como también la de disciplinarlo. Por consiguiente, frente a esta potestad, encontramos el deber correlativo e indiscutible, de aquel, de tener que someterse...” (Resolución 685 de las 10:10 del 16 de noviembre del 2001). El numeral 18 del Código de Trabajo, por su parte, define el contrato individual de trabajo como “...aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta y por una remuneración de cualquier clase y forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe ." (el destacado es de quien redacta). De ese artículo se desprende no solo la existencia de tres elementos que sirven para identificar la existencia de una relación laboral, sino también la presunción de que esta existe, con la sola demostración de la prestación personal del servicio por cuenta ajena, por lo que, en algún grado, suaviza la posición clásica, a la que se refieren los autores antes citados, la cual dicen debe flexibilizarse, no dando preeminencia a la demostración de ese elemento, pues en nuestra legislación basta con demostrar la prestación personal del servicio para presumir que existe relación laboral y por tanto subordinación jurídico-laboral, o sea, el poder del empleador de dar órdenes, hacerlas cumplir y sancionar su incumplimiento. El recurrente aduce que hubo mala valoración de la prueba por parte del Tribunal, al concluir que entre la partes existió relación laboral antes y durante el tiempo que estuvo vigente el "contrato de distribución". Señala que "...en ningún lado consta que el actor laboró como empleado de la demandada entre abril de 1986 y mayo del 2000..." (folio 350). Del análisis en conjunto de los elementos de prueba aportados al proceso, lo que se hace a la luz de lo dispuesto por los artículos 18 y 493 del Código de Trabajo, y de las reglas de la sana crítica y en conciencia, la Sala no encuentra que se haya incurrido en el yerro apuntado por la accionada, por los motivos que de seguido se expondrán. Los hechos ocurridos, según los elementos de convicción aportados al proceso evidencian que el actor inició su relación laboral con la accionada en el mes de abril de 1986, como vendedor; el 17 de julio de 1987 constituyó la sociedad denominada Distribuidora de Productos Alimenticios Rojas y Murillo de Alajuela S.A.- originalmente denominada Distribuidora Muro S.A., (folios 166 y 167), y el 6 de diciembre del año 1988 firmó un "contrato de distribución" de los productos de la demandada, con vigencia a

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

partir del 15 de ese mes y año (folios 178 a 184), esto por resultar del interés de la accionada, porque tenía la distribución en todo el mercado nacional y por eso distribuyó las zonas a sus trabajadores, entre ellos el actor (folios 2 y 3), dándose una forma sui generis de ejecución del trabajo contratado, pero sin desvincularse de los poderes de control de la accionada (documento de folios 6, 178 a 184 y testimonios a folios 122 a 128, 137 a 143, 152 a 154. Según lo expuso el accionante en su demanda, Cinta Azul lo obligó a constituir esa sociedad, indica: "... me hicieron hacer una sociedad" (folio 17). Es cierto, como lo señala la recurrente, que no consta contrato escrito que diga que el mismo es laboral, pues lo único que se consignó por escrito fue el supuesto "contrato de distribución", el que se analizará más adelante. Si bien es cierto los contratos de trabajo, salvo casos de excepción, deben expresarse por escrito (artículos 22 a 23 del Código de Trabajo), también lo es que la ausencia de ese documento es imputable al empleador (artículo 25), por lo que la ausencia del documento no desvirtúa per se la existencia del contrato de trabajo, porque su naturaleza se deduce del propio contenido de la relación. Los argumentos del recurrente, en el sentido de que durante el periodo comprendido entre los años 1986 y el 2000 la relación fue de tipo mercantil, fue desvirtuada con el documento firmado por el Señor Álvaro Batalla, Gerente General de la accionada, quien al terminar la relación laboral extendió al actor el certificado previsto por el numeral 35 del Código de Trabajo, con el siguiente contenido "... el señor Fernando Rojas Segura, cédula # 1-410-600, ingresó a Cinta Azul desde el mes de abril del año 1986 hasta el día 12 de febrero del año 2001. Laboró en diferentes áreas de nuestra empresa, desempeñándose los dos últimos años como Ejecutivo de Cuenta en el Departamento de Ventas, Región Supermercados. El señor Rojas dedicó todos estos años de trabajo para la compañía en diversas actividades, las cuales desempeñó con entusiasmo y honorabilidad..." (folio 6). De esa carta se infiere que la relación laboral del actor con la demandada se mantuvo en forma ininterrumpida desde abril de 1986

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

hasta febrero del 2001, con modificaciones en la forma de operar, por interés exclusivo de la accionada, realizadas mediante reestructuraciones aplicadas en 1998 y el 15 de noviembre del 2000, en las que la accionada mantenía

el control del trabajo pero en diferente forma, dada la modalidad que le impuso al actor para ejecutar el trabajo contratado de venta de productos Cinta Azul (folios 2, 3 y 6 ). Tanto después de la primera como de la última reestructuración y modificación del nombre del contrato laboral, el actor siguió ejecutando el mismo trabajo, sea vendiendo a los supermercados Palí y a otros negocios en la Zona de Guadalupe, que era la misma zona en la que trabajaba cuando supuestamente lo hacía a través de Distribuidora de Productos Alimenticios Rojas y Murillo de Alajuela S.A -conocida como Distribuidora Muro S.A.- (folios 2 a 3 y testimonial de folios 140 a 143). Prestación personal del servicio. El recurrente ha señalado que el accionante realizaba el trabajo encomendado por Cinta Azul con ayuda de otras personas; esto con el fin de calificarlo como trabajador autónomo o empresario y que no prestaba en forma personal el servicio; sin embargo, este hecho, del supuesto ayudante, no fue invocado al contestar la demanda, sino afirmado por el señor Alvaro Batalla González, gerente general y representante legal de la accionada, en su declaración, por lo que está fuera del marco del debate, mismo que se configura con la demanda y contestación; amén de que no existe prueba indubitable sobre ese supuesto hecho, pues la manifestación del señor Batalla en ese sentido no es creíble, porque por su labor de representante de la demandada es obvio el interés en dar una declaración ajustada a los intereses de su representada, al grado que trató de darle otro contenido al certificado entregado al actor cuando fue despedido, momento aquél en que fue espontáneo pues no estaba enfrentado a defender los intereses de Cinta Azul, sino que se refirió a la realidad de lo acontecido en la relación entre las partes (ver folio 6 en relación con la declaración de folios 122 a 125). Esas circunstancias hacen que la deposición de esta persona se valore en su justa medida y en relación con el

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

resto de la prueba testimonial y documental que lo desvirtuó. Las valoraciones que hace ese deponente, sobre el tipo de relación entre las partes, también lo califican como parte interesada en un resultado negativo de la demanda, por lo que lo dicho a favor de la tesis de Cinta Azul no puede tenerse como hechos ciertos. Cabe agregar que no es el testigo el que tiene que calificar el tipo de relación, sino simplemente referirse a los hechos acontecidos, o sea, la forma como se ejecutó el contrato, correspondiendo a los juzgadores hacer la calificación respectiva partiendo de los hechos acreditados con prueba indubitable. La afirmación del actor en el sentido de que prestó servicios en forma personal para la accionada desde abril de 1986 hasta el 12 de febrero del 2001, como distribuidor de sus productos, quedó demostrada. Así se desprende del documento de folio 6 y de la declaración de los testigos (salvo la del señor Batalla, gerente general y representante legal de la accionada, quien por esa condición no debió considerarse como testigo) quienes dan cuenta que el actor siempre prestó servicios en forma personal (folios 126 y 127, 137 a 143 ). El testimonio de Luis Chacón (folio 142) donde dice que David Pérez trabajaba en la empresa Distribuidora Muro S.A, el documento de folio 156, donde el actor autorizó al señor David Pérez para que retirara de la empresa de la demandada la mercadería que él debía colocar (vender), lo que el petente, por medio de su abogada, reconoce y justifica que ello obedeció a que su representado estaba enfermo (folio 171), no es determinante para calificar de mercantil el vínculo inter partes y menos aun para desvirtuar la realidad que se desprende del certificado visible a folio 6 de los autos, documento que es incuestionable porque es la declaración del Gerente General, emitida al terminar la relación laboral. Además, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el contrato de distribución, de fecha 6 de diciembre de 1988 (folios 178 a 184), el actor siguió trabajando para la recurrente con exclusividad según lo dispuesto en la cláusula primera B) de dicho contrato que establece: " La COMPAÑÍA, durante la vigencia de este contrato, no podrá vender

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

otros productos o mercaderías que no sean la marca y tipo autorizados por CINTA AZUL" (folio 179). El señor Rojas al realizar las ventas, aparentemente como parte de Distribuidora de Productos Alimenticios Rojas y Murillo de Alajuela S.A. (también denominada Distribuidora Muro S.A), actuaba en representación de la empresa Cinta Azul según lo indicó el Gerente General cuando dijo: "Los primeros clientes eran supermercados y clientes más grandes, aquellos donde Cinta Azul le otorgaba el crédito, y la Distribuidora actuaba en representación de Cinta Azul, mientras que los segundos eran principalmente clientes más pequeños, abastecedores, pulperías y sodas donde la Distribuidora asumía el riesgo del crédito y decidía si les vendía al crédito o al contado." (declaración del señor Álvaro Batalla González folio 124). También se aprecia la subordinación a que estaba sometido, porque además de que la citada "distribuidora" funcionaba exclusivamente para la accionada, debía hacerlo sólo en el perímetro o ruta indicada por esta y entregar los productos únicamente a los clientes que la empresa accionada le asignaba; "por tipo de clientes, por grupo de clientes"; o sea, que se trató de una especie de sucursal de Cinta Azul Limitada (folio 123, declaración de Álvaro Batalla y cláusula Primera A, B y C) del contrato a folio 179). Al respecto el señor Álvaro Batalla dijo: "La sociedad del actor se encargaba de distribuir productos alimenticios fabricados por cinta azul, conforme al tipo de producto y a la marca que se le autorizaba al distribuidor. Era una distribución asignada" " (folio 123). Además, la distribuidora era sometida a la supervisión de Cinta Azul, lo que evidencia que había subordinación. Este hecho se desprende de la declaración el Gerente de ventas, señor Luis Chacón, cuando se refirió al actor como "empleado de ruta" y agregó que " Las distribuidoras trabajan en forma directa con algunos supervisores, pero como ayuda para realizar mejor las ventas" (folio 142). Esa dependencia de la llamada "distribuidora" y por lógica del actor, se colige también del hecho probado en el sentido de que, para realizar las ventas, la distribuidora estaba obligada a utilizar los



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

"factureros" de Cinta Azul según lo dispuesto en la cláusula sexta C) del contrato de distribución que establece: "La Compañía utilizará los formularios que le indique CINTA AZUL para las actividades de comercialización a que se refiere este contrato, los que se le venderán al costo" (folio 182). Asimismo el actor estaba obligado a identificar su carro con el nombre de la recurrente, la cual pagaba esa rotulación según lo dispuesto en la Cláusula sexta D) que establece: "D) Es obligación de la COMPAÑÍA (refiriéndose a la distribuidora) permitir que sus vehículos estén debidamente rotulados con publicidad referente a productos de CINTA AZUL, conforme al diseño que le sugiera CINTA AZUL para fines publicitarios y por cuenta de ésta última" (folio 182). Otras de las obligaciones del actor eran " F) Realizar las promociones de ventas en la forma que CINTA AZUL indique . G) Colocar el material publicitario y promocional que se le entregue para apoyar la gestión de ventas , H) Asistir a las reuniones convocadas por CINTA AZUL, y cuando así se lo solicite hacerse acompañar de empleados que tengan a su cargo rutas específicas con otro u otros vehículos. " (Cláusula 6 a folio 182). También el accionante debía asistir a las reuniones convocadas por la recurrente (Cláusula 5 H, folio 182). Todos estos elementos son característicos de un trabajo bajo subordinación jurídica de un empleador, cuyo trabajo se presta en una de sus sucursales; por lo que sería ir contra el principio de primacía de la realidad decir que la relación que unió a las partes, entre los años 1986 y el 2000, fue de naturaleza mercantil, como lo pretende la accionada, con la finalidad clara de liberarse de las obligaciones pecuniarias que ahora le reclama el actor. La subordinación a que estaba sometido el accionante le permitía a la demandada la potestad de dirigir la actividad contratada, lo que no se desvirtúa por el hecho de que el vehículo con el que el actor trabajaba fuera de su propiedad; este hecho no modifica la existencia de la relación laboral, pues si bien es cierto el empleador debe darle a los trabajadores las herramientas que éstos necesitan para ejecutar el trabajo (doctrina del artículo 69,



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

inciso d) del Código de Trabajo), también lo es que ese numeral permite que los trabajadores aporten sus implementos de trabajo, como ocurrió en la especie, donde el actor puso a disposición de la demandada un camión acondicionado para el transporte y mantenimiento de los productos, que por la naturaleza de los mismos, son perecederos y de delicado manejo. Ese vehículo fue exclusivo para prestar ese servicio, así se colige del contrato denominado "contrato de distribución" (folios 178 a 184), por lo que tenía que estar debidamente rotulado con la publicidad de los productos de la empresa demandada. Esa exclusividad del medio también se dio en el servicio del actor, quien no estaba autorizado a vender otros productos (mismo documento), debiendo atender, por orden de la accionada, los clientes de ésta, como eran los supermercados Palí, a los que la empresa les daba crédito, a quienes tenía que hacer al menos dos visitas por semana. Lo que manifestó el señor Luis Chacón Argüello, Gerente de Ventas de la accionada, en la carta que consta a folio 4 en la que señala: "...Conozco al señor Rojas Segura desde hace casi 20 años, se que se ha desempeñado bien, por cuanto siempre ha mostrado una actitud de entrega y dedicación que lo caracteriza: valores que han sido probados con el tiempo. Desde el punto de vista personal, el señor Rojas Segura es una persona de muy altos valores morales, espirituales, muy trabajador y una persona honesta" (el énfasis no es del original), evidencia la prestación personal del servicio de venta de productos relativos al giro comercial de la accionada. Esta Sala, al resolver un caso similar al que aquí se analiza, dijo: "Resulta revelador, también, el documento de folio 69, que es la minuta de la reunión de ventas celebrada el 8 de abril de 1997, en la que estuvo presente el accionante, de la cual es posible extraer los siguientes datos de interés, constitutivos todos ellos, en su conjunto y relacionándolos con el resto del material probatorio, de un estado de subordinación jurídica: se requirió la asistencia obligatoria a una actividad de motivación que se llevaría a cabo un día domingo en las instalaciones de FUNDES; se impartieron órdenes

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

concretas tales como utilizar la capota de lona, llenar el "rutero" todos los días y con información veraz, completar hojas de encuesta y actualizar la base de datos, estableciéndose para ello una fecha límite; y, por último, se hicieron grupos de trabajo para la presentación de un libro (aparte del hecho mismo de la participación del actor en esa reunión, lo que también puede ser indicio de laboralidad). Como se observa de todo lo dicho, el demandante formaba parte del equipo de vendedores dependientes de la accionada, y no era un subdistribuidor independiente, como se quiere hacer creer. (...) Otro dato de importancia es que el demandante estaba obligado a vestir un uniforme con el logo de la "tortirrica", hecho éste plenamente aceptado por la demandada y que no se ajusta para nada a la imagen de "cliente" que ésta ha intentado proyectar sobre el actor. Agréguese a lo anterior que era la demandada la que le asignaba la ruta al actor. Así lo narró el testigo... y se desprende, también, de la comunicación de folio 78, dirigida por el Gerente de la accionada al accionante, informándole sobre la apertura de una nueva ruta, razón por la cual, unilateralmente, se eliminaron de la suya una serie de establecimientos allí detallados. Por otro lado, la labor del actor era continuamente fiscalizada, según se colige de los informes de supervisión de folios 18, 19 y 39." (Voto No. 390 de las 10:20 horas del 7 de agosto del 2002). En cuanto a la retribución por los servicios : El salario, de acuerdo a la doctrina de los artículos 18 y 162 del Código de Trabajo, consiste en la contraprestación que, como resultado de su labor, recibe el trabajador de parte de quien obtiene sus servicios, se identifica como tal la retribución de carácter continuo y periódico que percibe el trabajador de la persona a quien le presta sus servicios y existe una presunción iuris tantum de que esas sumas constituyen salario. Una de las características del salario es la continuidad, la cual se deriva del carácter de ejecución continuada que tiene la relación laboral porque "La continuidad supone una modalidad de ejecución, tanto en la prestación del servicio como en el cumplimiento de la obligación de pago del

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

salario. La idea de continuidad lleva consigo dos exigencias: regularidad y no interrupción en la entrega de la cantidad correspondiente". (Alonso García Manuel: Curso de Derecho del Trabajo, 9a edición, Editorial Ariel, S.A. Barcelona 1985 p.495). En el caso en estudio, la recurrente le pagaba al actor regularmente, siempre en los primeros días del mes, mediante cheques, pagos que la recurrente denominaba "descuentos distribuidos" y cuyos montos oscilaban entre 544.683,50 colones y 1.061.935 colones por mes (copias de cheques a folios 172 a 173 del expediente administrativo aportado por la demandada). En cuanto a los parámetros para el pago se dispuso una comisión por las ventas realizadas en los supermercados. En relación con la venta a otros negocios pequeños, lo que debía hacer de contado por orden de Cinta Azul, ésta le fijaba al actor una retribución que denominó "descuento", calculado sobre el precio en que debía ser vendido a esos clientes. Esta modalidad de pago por el trabajo contratado con el actor se desprende de las siguientes declaraciones: "Los primeros clientes eran supermercados y clientes más grandes, aquellos donde Cinta Azul le otorgaba el crédito, y la Distribuidora actuaba en representación de Cinta Azul, mientras que los segundos eran principalmente clientes más pequeños, abastecedores, pulperías y sodas donde la Distribuidora asumía el riesgo del crédito y decidía si les vendía al crédito o al contado." (declaración del Gerente General a folio 124). En el caso del actor, el fue contratado para atender algunos puntos de venta de la cadena de supermercados Palí (declaración del gerente de zona a folio 140 y declaración del señor Luis Hernández a folio 137); por lo que es claro que esas sumas por descuentos correspondían al salario mensual que devengaba el actor, y que la variación de los montos era de acuerdo a las ventas realizadas por este durante cada mes. Llama la atención las contradicciones de la accionada, en cuanto al tema de la prestación personal del servicio, pues en la contestación a la demanda manifestó que antes del 1 de julio del 2000 sólo mantuvo una relación de índole comercial con el actor (folio 82) y, posteriormente, en su

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

---

alegato de folio 198, reconoció la prestación personal del servicio por parte del actor, pues señaló que "En el período comprendido entre abril de 1986 y agosto de 1986, el servicio lo prestó en su carácter personal" (folio 198), de donde se desprende que hay una aceptación tácita de la prestación personal del servicio, en los términos de la presunción del artículo 18 del Código de Trabajo. Con fundamento en el principio de comunidad de la prueba, y primacía de la realidad, valorando en conjunto todos los elementos de prueba que constan en el expediente, se concluye la existencia de una relación laboral, ininterrumpida, entre el actor y la recurrente, desde el año 1986, como acertadamente lo determinó el Tribunal, por lo que el agravio sobre la valoración de la prueba no es atendible. Conviene señalar que la petitoria subsidiaria que hace el recurrente ante esta Sala, para que en el caso de no prosperar su recurso se le absuelva en costas, también es un indicio del reconocimiento de que los juzgadores de instancia resolvieron con justicia el caso concreto, al declarar que la relación fue de tipo jurídico laboral, sin interrupción, desde abril de 1986. Finalmente debe quedar claro que, la constitución de una sociedad, por parte del actor, y la firma por éste de un "contrato de distribución" con la demandada, en modo alguno son suficientes para desvirtuar la existencia del vínculo laboral, porque en el caso concreto, según se indicó supra, existen elementos de convicción suficientes para desacreditar lo afirmado por la recurrente en las diferentes instancias. Véase que, cuando se refirió a la firma del supuesto "contrato de distribución", el testigo Edgar Navarro manifestó: "A nosotros nos hacían firmar un contrato porque de lo contrario no teníamos trabajo" (folio 126). El testigo Luis Hernández, al contestar la pregunta planteada por el Lic. Batalla para que dijera si le constaba que al actor se le obligó a constituir una sociedad, dijo: " No me consta si exigió al actor. Pero en mi caso si lo hizo" (folio 138). Si bien es cierto ese testigo no dio cuenta exacta de lo afirmado por el actor en su demanda, también lo es que son indicios de que la empresa hizo que algunos

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

empleados, entre ellos el actor, constituyeran sociedades, pero manteniendo la clientela asignada; figura jurídica que en la relación entre las partes de este proceso operó más bien como una sucursal de ventas para un mejor manejo y control de éstas por parte de la accionada, por lo que la calificación de mercantil, durante el periodo comprendido entre 1986 y el 2000, quedó desvirtuada y, en todo caso, de haber existido duda, que no la hay en la Sala, en aplicación del principio del in dubio pro operario, y la presunción del artículo 18 del Código de Trabajo, el resultado sería el mismo que emitió el Tribunal, pues se comprobó en forma diáfana la prestación personal del servicio y bajo las directrices de la accionada en cuanto a fijación de territorio a cubrir con las ventas, clientes, especificación de los clientes a los que podía dar crédito y a los que tenía que vender de contado. Además, no demostró que la relación laboral que inició con el actor en abril de 1986 fuera interrumpida o concluida antes del 12 de febrero del 2001. Conviene acotar que el "contrato de distribución", utilizando para ello la sociedad que el actor había constituido por imposición de la recurrente, según se desprende de la prueba testimonial, fue preparado por la misma recurrente, a través de su área comercial y asesoría legal. Esto se colige del testimonio del Gerente General que dijo: " El contrato de distribución fue redactado por un equipo del área comercial y con la asesoría legal, creo que fue don Alfredo Bolaños." (folio 125). El interés de Cinta Azul porque el actor firmara el "contrato de distribución" se evidencia en el testimonio del señor Luis Chacón Argüello, Gerente de Ventas de la demandada, quien al formularsele la pregunta "¿Se le obligó al actor a firmar un contrato de distribución?, no lo negó, sino que contestó: "Si yo voy a un banco y pido dinero, el Banco me va exigir que firme un documento: una letra de cambio, una solicitud. Eso es un cumplimiento: En el caso de don Fernando una vez que arrancamos con la distribuidora, y cuando iba a ingresar a los Palí, don Fernando tenía dudas de firmar, y lo convencimos de firmar, porque creía que no era algo duradero . Desde esa fecha

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

hasta nuestros días, seguimos con las ventas de Palí. Y lógicamente el contrato de distribución

tenía que estar firmado ." (folio 142, énfasis agregado). De la prueba supracitada se desprende, con meridiana claridad, que la recurrente necesitaba iniciar sus ventas a los Supermercados Palí por lo que recurrió a sugerir al accionante que constituyera la sociedad, y posteriormente lo logró "convencer" , para que firmara el "contrato de distribución", o sea, que no fue voluntario, sino obligado por las circunstancias, para no poner en peligro el trabajo que ya venía ejecutando a favor de la demandada. En supuestos de hecho similares, cuando no ha existido prueba contundente como la visible a folio 6, esta Sala también ha dicho que los "casos frontera" o de "zonas grises", donde se dificulta la comprobación de la convergencia de los tres elementos que tradicionalmente se han tenido como definitorios de la relación laboral, se ha acudido al encuadramiento jurídico del tipo de relación jurídica acudiendo a la confrontación de lo acreditado con las teorías del "contrato realidad", que se fundamenta en el principio de primacía de la realidad, como principio general del Derecho del Trabajo, donde los hechos prevalecen sobre las formas, las formalidades o las meras apariencias, de modo que de existir discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que dicen los documentos o "acuerdos", debe preferirse, para resolver un litigio, lo que ocurre en el terreno de los hechos, o sea, que prevalece la situación fáctica de la ejecución del contrato sobre las meras formalidades de su suscripción o denominación, pues de lo contrario no se hace justicia; y la teoría de la determinación única del elemento subordinación, donde el enfoque definitorio de la relación laboral lo hace depender de la demostración de la subordinación jurídica (ver en este sentido, de esta Sala, el voto 685 de las 10:10 horas del 16 de noviembre del 2001). De lo antes indicado tenemos, entonces, como signos de dependencia o subordinación jurídico laboral, los siguientes: la obligación de asistir a reuniones, de dejar rotular su vehículo con el nombre de Cinta Azul, anunciando la venta (que era exclusiva) de los

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

productos de esa marca, de control de cumplimiento de las obligaciones contractuales lo que se hacía por supervisores de Cinta Azul, el tener que llevar un fichero de clientes, llevar libros de contabilidad sobre las ventas, atender las ventas de manera permanente e interrumpida, realizando por lo menos dos visitas por semana a cada cliente urbano y una vez por semana a cada cliente rural (cláusula 2 D) folio 180). De todas estas obligaciones, en relación con los elementos de pago de servicio y la prestación personal de éste, que no varió durante todo el vínculo inter partes , así como del análisis del certificado de terminación de la relación laboral se concluye, sin ninguna duda por parte de la Sala, que la relación laboral fue ininterrumpida desde el año 1986 y que, cuando se dio la firma del "contrato de distribución" solo fue una forma de disfraz de la relación laboral, para hacerla aparecer, formalmente, como de otra naturaleza, pero la realidad se impone en la calificación de los hechos acreditados en el proceso, para declarar, como bien lo hizo el Tribunal, que el actor trabajó por cuenta de la accionada, bajo una relación laboral, desde 1986 hasta el 12 de febrero del 2001. Conviene indicar que, en el caso concreto, el certificado extendido por el Gerente General es suficiente para declarar la existencia ininterrumpida de una relación de tipo laboral, que se inició en abril de 1986 y concluyó el 12 de febrero del 2001, en los términos de los artículos 2, 4, y 18 del Código de Trabajo, pues de ese documento (folio 6), en forma diáfana, se colige que el actor laboró, por cuenta de la compañía Cinta Azul, durante el citado periodo, en diversas áreas, con " entusiasmo y honorabilidad", y "con gran dedicación" . "

---

1 ALPÍZAR CHACÓN, Marcela. La Naturaleza Jurídica del Teletrabajo a la luz de la Doctrina. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2003.pp80.81.

2 ALPÍZAR CHACÓN, Marcela. La Naturaleza Jurídica del Teletrabajo a la luz de la Doctrina. Tesis para optar por el grado de



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

---

Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2003.pp81.85.

3 THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo. Análisis Jurídico-Laboral. 2ed. Madrid. Consejo Económico y Social. 2001. pp.33.34.37.38.39.

4 RODRIGUEZ RECIO, Oreana. El Teletrabajo. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2001.pp.48.49.50.52.53.54.

5 Ley N° 4903. Ley de Aprendizaje. Costa Rica, del 17/11/1971.

6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2001-00099, de las nueve horas del nueve de febrero de dos mil uno.

7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2005-00095, de las diez horas del dieciséis de febrero de dos mil cinco.

8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2007-000169, de las nueve horas y cincuenta minutos del catorce de marzo del dos mil siete.

9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N° 2005-00628, de las catorce horas quince minutos del veinte de julio del dos mil cinco.