

Informe de Investigación

Título: El Contrato de Trabajo

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Contrato Laboral.
Tipo de investigación: Compuesta.	Palabras clave: Aparición histórica, funciones del contrato, concepto de trabajador, requisitos, capacidad, consentimiento, objeto, causa, forma, obligaciones, fuentes, caracteres.
Fuentes: Doctrina, Normativa, Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 06 – 2010.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	2
2 Doctrina.....	2
a)EL CONTRATO DE TRABAJO.....	2
I. LA APARICIÓN HISTÓRICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	2
II. LAS FUNCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO.....	3
III. EL TRABAJADOR: CONCEPTO.....	4
IV. LOS PRESUPUESTOS SUSTANTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	4
1. Voluntariedad. La tutela de la libertad del trabajador.....	5
2. Retribución. La onerosidad en el contrato de trabajo. Naturaleza cambiaria.....	5
3. Dependencia. Significado y alcance. Relativización y nuevas tendencias. El teletrabajo.....	7
4. Ajenidad.....	8
b)CONTRATO DE TRABAJO.....	10
CARACTERIZACIÓN.....	10
NEGOCIO JURÍDICO Y RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	10
CONCEPTO.....	11
REQUISITOS.....	12
a) Capacidad.....	12
b) Consentimiento.....	14
c) Objeto.....	15
d) Causa.....	16
FORMA.....	16
c)Contrato de Trabajo.....	17
De las obligaciones genéricas al contrato laboral.....	17
De las Obligaciones jurídicas.....	17



Del contrato en especial.....	18
Contrato de trabajo: denominación.....	19
Autonomía del contrato laboral.....	20
Definiciones doctrinales del contrato de trabajo.....	21
Concepto legislativo del contrato laboral.....	22
Caracteres del contrato de trabajo.....	23
Fuentes de la contratación laboral.....	24
3 Normativa.....	25
Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo.....	25
4 Jurisprudencia.....	35
a)Relación laboral: Inexistencia en contrato de servicios profesionales.....	35
b)Contrato laboral: Elementos que determinan existencia de la relación laboral.....	38
c)Prestaciones laborales: Imposibilidad de computar honorarios notariales.....	39
d)Relación laboral: Elementos que determinan su existencia.....	41
e)Relación laboral: Elementos esenciales.....	42
f)Contrato laboral: Análisis sobre la presunción legal de su existencia.....	44
g)Relación laboral: Elementos y carga de la prueba para desvirtuarla corresponde al patrono.....	46
h)Contrato laboral individual: Denominado de servicios especiales.....	50
i)Contrato laboral: Análisis y alcances de la subordinación y el deber de obediencia. .	50

1 Resumen

En el presente informe de investigación se toman en cuenta las fuentes escritas del Derecho Normativa, Doctrina y Jurisprudencia. En la Doctrina se Citan Dos Autores Argentinos los jurista Guillermo Cabanellas de Torres y Antonio Vazquez Vialard, y el español Ignacio García Ninet. Se mencionan los artículos pertinentes de Nuestro Código de Trabajo, y Jurisprudencia de nuestros tribunales nacionales con respecto al tema de oficio.

2 Doctrina

a)EL CONTRATO DE TRABAJO

[GARCÍA NINET]¹

I. LA APARICIÓN HISTÓRICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo aparece como institución jurídica en los países europeos entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX cuando el Estado burgués es capaz de superar el dogma liberal



de la igualdad de las partes en la relación contractual e interviene para proteger al trabajador y limitar el poder empresarial (Álvarez de la Rosa; Palomeque López). El derecho liberal partía, ideológicamente, de dos dogmas jurídicos: la igualdad de las partes contratantes y la absoluta supremacía de la autonomía de la voluntad, en su doble función de constituir el vínculo contractual y de regular el contenido de las obligaciones que asumían las partes en virtud del contrato, dogmas ambos que excluían la intervención estatal más allá que para el aseguramiento de dichos dogmas (*laissez faire*). La realidad se impuso al Derecho y constatada por el Estado la falta de libertad y la desigualdad material o real de una de las partes (el trabajador) se inicia su intervención en la regulación de las condiciones de trabajo a través de la configuración de una institución jurídica específica -el contrato de trabajo- diferente del arrendamiento de servicios, que no sólo se impone a las partes, concurrente la prestación de servicios con los caracteres por él definidos, sino que también afecta a su función reguladora, en cuanto que el Estado empieza a intervenir en la regulación de las condiciones en las que el trabajo es prestado.

Como señala la doctrina (Alonso Olea; Casas Baamonde) tal institución jurídica configura jurídicamente una realidad social esencial para la vida comunitaria que se hace inconcebible sin aquélla, de tal forma que el contrato aparece como relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, «ab initio», desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador/productor, configurando una forma de adquisición de la propiedad específica respecto de las hasta entonces conocidas en el ámbito del Derecho Civil (accesión, especificación, donación, etcétera).

No puede olvidarse que el contrato de trabajo supone, por otro lado, la consagración jurídica de la supremacía del empresario en cuanto que es el quien, jurídicamente, ostenta y ejerce el poder de dirección sobre el trabajador. La inicial desigualdad material se convierte con el contrato de trabajo en desigualdad jurídica si bien, en contrapartida, el trabajador recibe del Estado una tutela ausente en el contrato de arrendamiento de servicios en el que las posiciones jurídicas de las partes son iguales. No obstante, para aquellos supuestos en los que, pese a la existencia de una relación mercantil por estar ausente las notas que definen la prestación de servicios como laboral, cuando concurre una dependencia económica del profesional respecto del cliente, el Estado ha regulado un nuevo régimen de prestación de servicios profesionales, el conocido como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) al que se le reconocen ciertos derechos, individuales y colectivos, en el ejercicio de su actividad profesional, intentando restablecer el desequilibrio -económico que no jurídico- entre el profesional y su cliente.

II. LAS FUNCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede contemplarse desde dos perspectivas distintas: En primer lugar, como acto, el contrato de trabajo cumple una función constitutiva pues determina la constitución de la relación laboral y el nacimiento de los recíprocos derechos y obligaciones de las partes, si bien esta afirmación queda matizada por el carácter obligatorio de la aplicación del derecho del trabajo si concurren las notas definitorias del mismo. En segundo lugar, el contrato de trabajo cumple una función reguladora en cuanto que a través de él es posible, con determinados límites, regular las condiciones de la relación laboral, constituyéndose en fuente de derecho del trabajo, si bien hay que señalar que el papel de la autonomía privada en el ámbito del derecho del trabajo es limitado, pues en ningún caso pueden establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables

o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos [art 3.1 c) ET¹] sin que se admita tampoco la renuncia de derechos reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario ni de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

En definitiva, el contenido del contrato de trabajo, en su función reguladora, se encuentra fuertemente condicionado quedando su intervención limitada a los siguientes supuestos: a) en caso de lagunas en las normas estatales o convencionales de aplicación; b) en la regulación de aquellas materias que estén reguladas en las normas anteriores con carácter dispositivo v; c) para la mejora de los mínimos establecidos en las normas legales o convencionales.

III. EL TRABAJADOR: CONCEPTO

No toda relación de trabajo interesa al Derecho del Trabajo, sino sólo algunas de sus manifestaciones. Por ello las normas se ocupan de determinar cuáles son aquellas sobre las que el ordenamiento laboral actúa, por lo que el art. 1.1 ET, limita el ámbito de aplicación de la Ley a «los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización v dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario».

La definición legal recoge sustancialmente lo que la doctrina (De la Villa Gil) identificó en su momento como presupuestos sustantivos del trabajo objeto de las normas laborales, al afirmar que «el protagonista de un trabajo sólo puede ostentar la condición técnico-jurídica de trabajador en la medida en que realice, simultáneamente. una actividad libre, retribuida, dependiente y por cuenta ajena». Ello no quiere decir que las normas no puedan incluir o excluir, normalmente en atención a criterios o motivaciones extrajurídicas, del ámbito del ordenamiento jurídico laboral determinadas relaciones jurídicas (presupuestos adjetivos) en las que, pese a concurrir o no concurrir los citados presupuestos sustantivos, quedarían excluidas o incluidas del ámbito del derecho laboral por la voluntad del legislador. Ejemplo característico es la exclusión del ámbito del derecho del trabajo de la relación de servicios de los funcionarios públicos [art. 103 CE² y art. 1.3 a) ET] en los que, concurriendo todos y cada uno de los presupuestos que en principio determinan la inclusión de la prestación de servicios en el ámbito del derecho individual del trabajo (la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la retribución), quedan excluidos por voluntad legal para ser reconducidos, por razones fundamentalmente históricas basadas en la cualidad personal del empleador (la Administración Pública) al ámbito del derecho administrativo. En todo caso, no todo trabajador al servicio de una Administración pública es funcionario, siendo frecuente la convivencia de personal laboral y funcionario en una misma Administración.

IV. LOS PRESUPUESTOS SUSTANTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 1 La sigla ET, significa “Estatuto de los trabajadores”.
- 2 Sigla para “Constitución Española”.

1. Voluntariedad. La tutela de la libertad del trabajador

El art. 1.1 ET exige, para la determinación de su ámbito aplicativo, que los trabajadores presten sus servicios voluntariamente. La prestación del trabajo en régimen de libertad impregna toda la relación laboral, afectando tanto a su inicio o contratación como a su permanencia y extinción, lo que justifica las facultades reconocidas al trabajador para poner fin a la relación jurídica de trabajo dependiente [art. 49.1 d) ET].

La calificación como libre del trabajo objeto del Derecho del Trabajo es meramente jurídica, en cuanto ha de ser prestado en base al concurso de acuerdos entre quien lo realiza y quien lo retribuye. Desde otros puntos de vista esa libertad se encuentra atenuada, condicionada, en cuanto el trabajador viene obligado por la propia estructura del sistema socioeconómico a disponer de su fuerza de trabajo a fin de atender a su propio sustento, pero aun con todos los condicionantes económico-sociales, la decisión última de establecer o no una relación laboral es libre.

En atención a la concurrencia de la señalada libertad, quedan excluidas del ordenamiento laboral las relaciones de trabajo específicas de otras formaciones socioeconómicas (esclavitud y servidumbre), y también las prestaciones de servicios personales de carácter forzoso u obligatorio, propias de otros órdenes jurídicos, que pueden establecerse por Ley (art. 31. 3 CE), y que el mismo ET se preocupa de excluir de su ámbito de aplicación [art. 1.3 b) ET].

En todo caso, la voluntariedad se predica exclusivamente de la concertación y mantenimiento de la relación laboral y no, lógicamente, del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato voluntariamente suscrito [art. 5 a) ET], de forma que, con respeto a los límites legales, el trabajador está sujeto al poder de dirección del empresario [art. 5 c) en relación con art. 20 ET].

Aunque la obligatoriedad en la prestación de servicios excluye su carácter laboral, ello no obsta la existencia de normas que restringen bien la libertad en orden a la constitución de la relación laboral (edad mínima de acceso al trabajo, requisitos de nacionalidad o residencia, etc.), bien de permanencia en la misma (edad máxima). En estos supuestos la libertad para la constitución de la relación laboral se encuentra limitada: la consecuencia no es que dicho trabajo quede fuera del ámbito de aplicación de la relación laboral sino, en puridad, la imposibilidad de trabajar.

2. Retribución. La onerosidad en el contrato de trabajo. Naturaleza cambiaria

Al contemplar el art. 1.1 ET la exigencia de que el trabajo sea retribuido, está reflejando la naturaleza cambiaria y no asociativa del contrato de trabajo, el hecho de que las partes persiguen intereses contrapuestos, fiel reflejo del conflicto industrial: trabajo, el empresario, que le permita obtener un lucro o beneficio empresarial: retribución, el trabajador, que le consienta su subsistencia y la de su familia. Ni o obsta a su naturaleza cambiaria la existencia de contratos de trabajo dotados de una causa mixta, como son los contratos formalivos, en los que por el trabajo se percibe una contraprestación compuesta de retribución económica y formación. En todo caso, es precisa la concurrencia de la citada retribución económica, en los términos legalmente previstos, sin la cual la relación de trabajo pierde su naturaleza laboral.

La remuneración como elemento definitorio del contrato de trabajo puede apreciarse desde dos



puntos de vista, como expresión de la ajenidad, en el sentido de que sean cuales sean los resultados del trabajo la retribución es impermeable a los riesgos de la actividad del empresario (Palomeque López; Álvarez de la Roja), o bien como consecuencia de que el trabajo es libre, productivo y por cuenta ajena, situando la ajenidad en la cesión anticipada de los frutos de ese trabajo productivo y el salario como compensación de esa cesión (Alonso Olea; Casas Baamonde).

No obsta a la naturaleza retribuida del trabajo que el empresario para el que se presta persiga o no un fin de lucro (Montaño Correa) o que del trabajo realizado no se desprenda un resultado económico, ni el destino final que el trabajador haga de las cantidades percibidas. Lo trascendental es que efectivamente aquélla concurra, en el bien entendido que esta nota, por sí sola, carece de la virtualidad suficiente para configurar como laboral cualquier prestación de servicios y que, las más de las veces, se utiliza como indicio falso de la concurrencia de las restantes notas caracterizadoras, singularmente la ajenidad. O a la inversa, su simple ausencia no determina automáticamente la exclusión del carácter laboral de la relación. Hay que tener en cuenta que el art. 1.2 ET configura al empleador como el receptor de los servicios prestados por el trabajador sin exigirle la búsqueda ni propósito lucrativo, ni carácter empresarial -en sentido económico- alguno.

Especialmente polémica resulta la cuestión de la posible existencia de relaciones laborales en lo que se ha venido denominando «empresas ideológicas o de tendencia». Es claro que en muchos supuestos la presencia de determinadas características ideológicas en la empresa no impide la existencia de una relación laboral; el problema se presenta en determinados casos en los que, junto a las características ideológicas señaladas, parecen concurrir algunas singularidades, fundamentalmente una eventual causa asociativa, que excluyen la posible existencia de relaciones de trabajo de carácter laboral. A este respecto resulta bastante ejemplificativa la situación jurídica de los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica, aunque el fenómeno es más extenso (así, por ejemplo, sindicalistas y miembros de partidos políticos).

En todo caso, no se puede olvidar la presunción de laboralidad que prevé el art. 8.1 ET que siempre jugará en contra de la presunción del carácter altruista —y asociativo- de los servicios prestados.

Cuestión especialmente difícil es la delimitación concreta del tipo de retribución que conlleva la calificación de la relación como laboral. En muchos casos se recibe una contraprestación económica por el servicio realizado careciendo, no obstante, la relación de carácter laboral por la señalada falta de virtualidad de una sola de estas notas para configurar la relación como laboral. En este sentido, alguna resolución judicial (vid. la STS³ [Sala 3a] de 27 de marzo de 1996 [RJ⁴ 1996, 2611]) parece distinguir entre retribución -que vendría a compensar del esfuerzo personal del trabajador- y beneficio industrial: si la retribución pactada, con independencia de su denominación y concreta composición, enmascara la retribución por el esfuerzo personal realizado en el desempeño de los servicios contratados, concurriendo las restantes notas exigibles, la relación quedará comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo; si por el contrario, la contraprestación es superior a la que se deriva de la simple retribución del trabajo personal constituyendo un auténtico lucro empresarial, nos encontramos fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

En esta misma línea, especialmente polémico se presentó también durante un tiempo la conceptualización de las becas como retribución o no determinante del nacimiento de una relación

3 Sigla para “Sentencia del Tribunal Supremo”. Y SSTs “Sentencias del Tribunal Supremo”.

4 Repertorio de Jurisprudencia Aranzandi.

laboral. Hay que tener en cuenta a este respecto que la finalidad formativa no excluye, «per se», el carácter laboral de la relación, habiendo acudido la jurisprudencia a criterios variables siendo quizá el más oportuno el de ausencia de ajenidad entendida en el señalado sentido de falta de asunción empresarial de la actividad ejercida por el becario (STS de 13 de junio de 1988 [RJ 1988, 5270], la STS 13 de abril de 1989 [RJ 1989, 2967]), STS de 22-11-2005 (RJ 2005, 10049) y STS de 29-5-2008 (RJ 2008, 5130).

Por otro lado, la retribución debe ser abonada por «aquel que recibe la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior», sin que signifique que sea el receptor último de la actividad del trabajador, pues ello no será así en aquellos supuestos en los que el empleador tiene por actividad la prestación de servicios en el mercado. Relación triangular que, con distinto fundamento, se produce igualmente en los supuestos de empresas de trabajo temporal en los que es la ETT la que, como empleadora que es del trabajador contratado, le abona la retribución, no obstante ser la empresa usuaria la receptora directa o última de sus servicios.

No contradice el carácter retribuido de la relación de servicios el que en supuestos de fuerza mayor temporal, el empresario quede exonerado del cumplimiento de su obligación de dar ocupación efectiva al trabajador [art. 15.1 i) ET] lo que, sin embargo, no acontece cuando la imposibilidad de prestación de servicios sea por causa imputable al empresario (art 30 ET). Finalmente, la existencia de retribución no siempre implica la existencia de una relación de trabajo válida y así, con carácter singular, el art. 9.2 ET establece la obligación de remuneración del trabajo prestado en aquellos supuestos en los que el contrato resultase nulo.

3. Dependencia. Significado y alcance. Relativización y nuevas tendencias. El teletrabajo

La doctrina considera la nota de dependencia como otra de las que califican el trabajo objeto de nuestra disciplina, habiendo sido recogida por el ordenamiento jurídico-laboral al referir el mismo al trabajo prestado «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario» (art. 1.1 ET).

La dependencia ha sido entendida como consecuencia, efecto o derivación de la ajenidad (Alonso Olea; Montalvo Correa), pues al pertenecer originariamente los frutos del trabajo por cuenta ajena a persona distinta de quien lo realiza mediando para ello el pago de una retribución, adquiere aquélla la facultad o el derecho a determinar cómo, dónde y cuándo deben producirse esos frutos. La dependencia se traduce así en un poder de dirección que permite al empleador dar órdenes sobre el trabajo, y al que se corresponde la subordinación del trabajador al cumplimiento de las mismas: la dependencia es así la subordinación del trabajador entendida como sometimiento al poder de dirección y al poder disciplinario del empresario.

La subordinación del trabajador al empresario, que se traduce en términos jurídicos en su sometimiento al señalado poder de dirección (con el correlativo deber de obediencia), tiene además de una vertiente económica -traducible en la ajenidad, como hemos señalado-, una vertiente técnica, en cuanto que es el empresario el que, como titular de la empresa y de acuerdo con el principio constitucional de libertad de empresa, organiza la producción conforme a los criterios que libremente desea. La dependencia es no sólo sometimiento al poder de dirección, sino sometimiento al poder de organización del empresario en cuanto que el sometimiento del trabajador a las órdenes del empresario en la forma de realización del trabajo, se ve quebrada por multitud



de factores, algunos tradicionales, y otros nuevos entre estos últimos, fundamentalmente, los cambios en los procesos productivos y la introducción de nuevas tecnologías.

La dependencia admite muchos niveles, e incluso es posible admitir en determinarlos trabajos no tan típicos la ausencia de alguna de las facultades tradicionalmente reconocidas en el poder de dirección del empresario, lo que justifica que el art. 1.1 ET matice la referencia a la noción de dependencia, para en su lugar referirse a la inserción «en el ámbito de organización y dirección de otra persona», lo que constituye una expresión más flexible que permite no dejar extramuros del ordenamiento laboral a la prestación de determinados trabajos en los que la nota de dependencia adquiere una configuración más atenuada, no obstante persistir en ellos.

La pérdida de rigurosidad en la concurrencia de la nota de dependencia es consecuencia de los cambios introducidos en los sistemas productivos, desplazando a la organización tradicional del trabajo con la aplicación de sistemas más flexibles, pero también más sofisticados y efectivos mediante los cuales se consiguen mejores resultados.

Las nuevas tecnologías no sólo traen como consecuencia una «relajación» de la nota de dependencia. Los nuevos sistemas de trabajo permiten también que el proceso productivo se «descentralice» o «exteriorice», incrementándose las formas de trabajo a domicilio, teletrabajo, e incluso descentralización configurada en forma de arrendamientos de servicios. De esta forma la nota de dependencia se atenúa considerablemente al realizarse los trabajos en el propio domicilio, sin horario concreto sometidos a controles muy difusos. A esto hay que añadir otro factor de afluencia en la concurrencia de la dependencia, y es la creciente laboralización de profesionales liberales que tradicionalmente venían prestando sus servicios mediante el contrato civil de arrendamiento de servicios, que requieren importantes márgenes de autonomía para el desarrollo de su actividad.

Se aprecia así una diversidad en las formas de manifestarse la subordinación o dependencia, de tal manera que, incluso la matizada definición del ET se revela en ocasiones insuficiente, planteando problemas en el orden aplicativo cuando la dependencia debe entrar en juego para calificar como laboral o no alguna relación jurídica. Se trata de una problemática que pone en evidencia que el «contorno del círculo rector y disciplinario del empresario no es, ciertamente, una línea nítida, sino una zona borrosa, en la que la identificación de supuestos requiere un escrutinio minucioso de circunstancias o indicios» (Martín Valverde).

4. Ajenidad

El trabajo al que se refiere el Derecho del Trabajo es el prestado por cuenta ajena, en oposición a los prestados por cuenta propia, y así se recoge en el art. 1.1 ET, nota característica, por otro lado, de gran arraigo en nuestra legislación laboral.

La señalada larga historia de la ajenidad en la definición del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo no supone, ni mucho menos, su carácter pacífico en la doctrina, habiendo existido una amplia polémica doctrinal al respecto.

Para la teoría de la ajenidad en los frutos, con el trabajo por cuenta ajena el trabajador cede



anticipadamente a otro los frutos de su prestación, que puede consistir tanto en la elaboración de bienes como en la prestación de servicios (frutos en sentido amplio), criterio éste que llegó a ser recogido por el art. 23 LCT⁵/1931. Lo esencial (Alonso Olea), es que la atribución es originaria: desde el momento mismo de su producción los frutos pertenecen a otra persona, nunca al trabajador, siendo este modo de adquisición de la propiedad el característico de nuestra cultura, superándose así las teorías civilistas de la accesión, especificación u ocupación. Como una depuración de la anterior, la teoría de la ajenidad en la utilidad patrimonial, sostiene que «lo que el trabajador traslada al empresario (son)... utilidades susceptibles de valoración económica», de modo que los bienes y servicios que el trabajo ocasiona pueden aprovechar «directamente a un cliente distinto del empresario, pues,... éste hace suya en todo caso la utilidad patrimonial derivada del trabajo en su integridad», compensándola mediante el salario.

Por su parte, la teoría de la ajenidad en la titularidad de la organización (Albiol Montesinos), que consideró que era el empleo o actuación del trabajador de unos instrumentos o materiales cuya titularidad no le pertenecía lo que justificaba la incorporación de su trabajo al patrimonio del titular de aquéllos -el empresario-, se ha visto igualmente superada por la realidad de las cosas admitiéndose de forma pacífica en la jurisprudencia la cualidad laboral de aquellos prestadores de servicios que aportan su vehículo propio (mensajeros) hasta el extremo que la exclusión del ámbito del ordenamiento laboral de los transportistas con vehículo propio, operada por la Ley 1 1/1994, de 19 de mayo y recogida en el art. 3.1 g) párr. 2o ET fue calificada, por algún sector doctrinal y jurisprudencial (vid. STS de 5 de junio de 1996 [RJ 1996, 4994]) de constitutiva.

Las diferentes posiciones doctrinales expuestas contemplan una misma realidad social (de la Villa Gil), pero en algún modo desde perspectivas diferentes, denotando todas ellas, en cualquier caso, que la relación de trabajo típica consiste en la prestación del trabajo por cuenta ajena. Pero, a su vez, cada una de ellas puede no resultar plenamente satisfactoria para resolver la calificación de determinadas relaciones de trabajo atípicas situadas en las llamadas «zonas grises» de la periferia de lo laboral. En este sentido, la nota de ajenidad cabría entenderla como un concepto comprensivo de todos los aspectos mencionados, sin establecer «a priori» el predominio de uno sobre los demás, de tal modo que en función de las características del trabajo a calificar podría manifestarse con mayor o menor intensidad uno u otro de esos aspectos. No obstante, la tesis de la ajenidad en los riesgos, se revela como sumamente eficaz en la mayor parte de las distinciones, además de que es suficientemente explicativa de ciertas regulaciones laborales, como el derecho de indemnización a cargo del empresario ante extinciones por causas que no le resultan imputables (por ejemplo, las del art. 51 ET). cuyo pago sólo resulta razonablemente atribuible a éste, al margen de la voluntad legal, en atención a ser quien asume los riesgos de la actividad; en el mismo sentido, la obligación de pago del salario aunque el empresario no facilite trabajo si tal conducta le resulta imputable (art. 30 ET); la imposibilidad de que la remuneración a cuenta de beneficios sea inferior a los mínimos legales y convencionales, etcétera.

Por su parte la jurisprudencia ha recurrido a la argumentación propia de una u otra posición doctrinal según los casos, recurriendo unas veces al criterio de la ajenidad en los frutos, en otros casos al de la ajenidad en el mercado, mientras que en otras ocasiones sostiene un concepto complejo en el que se conjugan los diversos criterios doctrinales.

5 Sigla para “Ley del Contrato de Trabajo”.

b) CONTRATO DE TRABAJO

[VAZQUEZ VIALARD]²

CARACTERIZACIÓN

NEGOCIO JURÍDICO Y RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Esta última, dadas las características que asume, por lo común, tiene como fuente o causa de su existencia un negocio jurídico concertado entre las partes, explícita o implícitamente (arg. arts. 21 a 23 y conccs., LCT).

Cabe distinguir entre la relación individual como prestación de trabajo, y el contrato que, en la mayor parte de los casos, le dio origen. La primera consiste en un hecho laboral; el segundo, en un acuerdo de voluntades con un objeto jurídico. El acuerdo precede a la relación, o por lo menos es simultáneo con el inicio de la prestación que constituye en los hechos la efectivización del negocio celebrado.

Puede haber contrato sin relación, en la medida en que las partes se hayan obligado recíprocamente al cumplimiento de determinados débitos (los de prestación; ver § 94), cuya ejecución se ha diferido en el tiempo (v.gr., se concertó un contrato en enero, pero se decidió que el empleado comenzaría a trabajar en abril).

La distinción entre ambos conceptos apareció en cierta doctrina como un intento de demostrar la naturaleza "especial" de la prestación laboral. Según ella, no interesa el acuerdo de voluntades, que es presupuesto esencial del contrato, sino el hecho real de 1a. puesta a disposición de la otra parte de la capacidad de trabajo.

De esta manera se trató de "independizar" el "hecho laboral" del Código Civil, ya que éste, según aquella doctrina, se refiere preferentemente a relaciones de carácter patrimonial, mientras que la laboral presenta caracteres muy particulares que no conciben con las figuras que el Código Civil disciplina, y cuya aplicación al campo del trabajo facilitarían la comisión de fraudes. En cierta medida, ese criterio es una aplicación concreta del "principio de primacía de la realidad"; no interesa la denominación, ni lo convenido por las partes, sino los hechos reales ocurridos (ver § 36). La aplicación de este principio jurídico ha ganado terreno tanto en el derecho del trabajo como en las otras ramas de la ciencia jurídica.

La mencionada distinción no logró mayor aceptación en la doctrina laboral; al contrario, mereció severas censuras, porque en cierta forma asimila la relación de trabajo a un contrato real del Código Civil (sólo se perfecciona mediante la prestación de tareas).

No obstante esas objeciones, la distinción tiene sentido y utilidad, en especial para aquellas situaciones en que, aun no habiéndose convenido las condiciones de trabajo y, en casos extremos, ni 1a. realización de éste, o cuando el negocio es nulo por carecer de un elemento esencial o estar éste viciado, ha habido prestación laboral. En el caso, lo que hay que probar no es el acuerdo de voluntades, sino el simple hecho de la prestación. Por lo tanto, acreditado éste, se presume aquél

(art. 23, LCT). La LCT acoge esta distinción (arts. 21 y 22).

La figura de la relación de trabajo tiene como ventaja solucionar esas situaciones, pero de ningún modo puede suplir o quitar efectos al contrato de trabajo. El acuerdo, expreso o tácito, es la manera normal como se concierta un negocio en virtud del cual una parte se compromete a poner su capacidad de trabajo a disposición de la otra y ésta se obliga a recibirla. Más aún, como ya se ha indicado, por lo común el acuerdo es anterior a la ejecución de la prestación laboral (a lo que atiende la relación), y genera obligaciones entre las partes; cada una debe cumplir su débito: a) las de cumplimiento en el momento convenido (puede aplazarse su ejecución), y b) las de conducta, fidelidad, etc., a partir de la celebración del negocio. En consecuencia, puede darse un incumplimiento contractual antes de comenzar la ejecución laboral: cualquiera de las partes tiene la posibilidad, si no hay "estabilidad absoluta" -aunque el acto dé origen a una indemnización- a extinguir la relación contractual. A esa situación se refiere el art. 24 de la LCT, que establece que los efectos del incumplimiento "antes de iniciarse la electiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley" (párr. 1°). Al respecto la LCT remite al derecho común.

La indemnización que debe fijarse en función de los daños acreditados, nunca podrá ser inferior al importe de un mes de la remuneración convenida o la que correspondiere (art. 24, párr. 2o, LCT). La referida norma tuvo en cuenta el plazo de preaviso contenido en el art. 231, inc. b, de la LCT (en ese momento vigente); con posterioridad, en virtud de lo dispuesto por la ley 25.877, el plazo depende de que se trate del que debe conferir el empleado o el empleador. Ello se debe a que a partir del momento de la concertación del negocio, aunque no hubiera comenzado su ejecución, las partes, cuando no hay justa causa de resolución, tienen la obligación de preavisar la extinción del contrato.

Sí no lo hacen, tienen que abonar la indemnización sustitutiva correspondiente (la obligación no incumbe sólo al empleador; también obliga al empleado).

De acuerdo con la citada norma, la indemnización que corresponda a la parte dependerá de la prueba que se aporte (pero no puede ser inferior al importe de un mes de sueldo). Se da la paradoja (para quienes estiman que la indemnización tarifaria "compensa" la totalidad del daño, aun en los casos de despido con "abuso de derecho"; ver § 23i, a) de que la extinción arbitraria del contrato de trabajo antes de comenzar su ejecución, puede dar lugar a una indemnización -a favor del trabajador- superior a la que se genera cuando aquélla se produce después de comenzada la prestación (relación laboral). En este segundo caso, si no se han cumplido los tres meses (período de prueba), no existe indemnización con motivo de la extinción de la relación; sólo hay obligación de preavisar (art.s. 92 bis, párr. 1o, 231 y 233 in fine, LCT, según modif. por la ley 25.877). En cambio, sí puede existir la obligación de abonar la referida indemnización cuando no ha comenzado la relación (lo que se repara es el daño provocado que la ley supone que ha ocurrido con motivo de la frustración que puede sufrir el empleado contratado, al que se le rescinde la relación antes de comenzar a ejecutarse).

CONCEPTO

Es una figura típica que constituye, según algunos, una especie de la locación de servicios (art. 1623 y ss., Cód. Civil), cuyas disposiciones le son subsidiariamente aplicables, lo mismo que las referentes a personas, capacidad, obligaciones, hechos y actos jurídicos contenidos en dicho texto

legal, en la medida en que no estén en contradicción con las normas y los principios del derecho del trabajo (irrenunciabilidad de los derechos, protectorio, orden público laboral; ver § 33, 34 y 72).

Consiste en un acuerdo de voluntades (de quienes pueden expresarlo libremente) entre dos personas, una de las cuales tiene que ser física, o un grupo de ellas, que se compromete, a cambio de una remuneración, a poner su capacidad laboral (que puede traducirse en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios) a disposición de la otra, que la dirige por un tiempo determinado o no en su extensión, pero preciso en lo que se refiere a cada día de prestación (arg. art. 21, LCT).

De esa manera, trabajador y empleador (ver § 88 y 91) se obligan recíprocamente al cumplimiento de los deberes que surgen de una relación de intercambio que, por lo común, no se agota en una prestación aislada, sino que es de carácter sucesivo y trae aparejadas otras de lealtad, cooperación, solidaridad que comprometen a toda persona (arg. art. 4°, LCT; ver § 6).

El contrato de trabajo, por sus características, puede calificarse de bilateral (en cuanto ambas partes asumen obligaciones recíprocas -art. 62 y ss., LCT; ver § 115 y 133-, cuyo incumplimiento posibilita a la otra parte a negar el suyo -art. 1201, Cód. Civil-), oneroso (art. 115 y cone., LCT), conmutativo (arg. art. 21 y conos., LCT), consensual (art. 21, LCT; ver § 93), no formal (arts. 21, 48 y concs., LCT), nominado o típico y de ejecución sucesiva (arts. 21, 22, 90 y concs., LCT; § 82, a y b).

REQUISITOS

Para su validez exige que se cumplan los referentes a capacidad, consentimiento, objeto y causa.

a) Capacidad.

En esta materia, la ley laboral innova en lo que se refiere al trabajador, respecto de la norma según la cual la capacidad se alcanza a los veintiún años. Establece que se logra a los dieciocho años (art. 32, párr. 1o, LCT, que coincide con la disposición similar contenida en el art. 128, párr. 2o, Cód. Civil). La mujer casada, al igual que lo estipula la ley común (art. 1°, ley 11.357), no necesita autorización de su esposo para contratar (art. 32, párr. 1o, LCT).

No obstante esa pauta, 1a. capacidad para concertar un contrato de trabajo se adquiere a los catorce años (art. 32, LCT). Como ya hemos indicado, Argentina ratificó por ley 24.650 el convenio 138 de la OIT (que fija una edad mínima de quince años), habiendo especificado inicialmente una edad mínima de catorce años, en los términos del art. 2o, párr. 4°, del mencionado convenio. Por lo tanto, el representante legal de aquél podrá comprometerlo en un trato de esa índole, el que recién podrá ejecutarse una vez alcanzada esa edad. La ley determina que aquellos "que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos" gozan de dicha capacidad (art. 32, párr. 2o, LCT), aunque no realicen tareas en relación de dependencia. Si lo hicieren (vivan o no con sus padres o tutores), se "presumen suficientemente autorizados... para todos los actos concernientes al mismo" (art. 32, párr. 3o), lo cual supone las referidas a su celebración. Por lo tanto, en la medida en que aquéllos no acrediten que han prohibido 1a. realización de actos de esa índole (en tal caso, la autorización se podrá obtener por la vía supletoria judicial), el menor adulto puede concertar un contrato de trabajo y ejecutarlo. Si está emancipado por matrimonio, la capacidad es plena (no requiere la presunción de la autorización; art. 35, LCT).



De acuerdo con el convenio de la OIT, de 1973, sobre la "edad mínima", registrado como 138, ratificado en 1996 por ley 24.650, que tiene "jerarquía superior a las leyes" (art. 75, inc. 22, Const. nacional), la Argentina está obligada a seguir una política que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños, y progresivamente elevar "la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores" (art. 1). Al efecto, establece que la edad mínima de admisión al empleo "no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años" (art. 2, párr. 3), y que cuando la "economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados", puede reducirse a catorce años (art. 2, párr. 4). La edad de admisión a empleos que "por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años" (art. 3, párr. 1). Nuestro país, al momento de ratificar el referido convenio, se acogió a la excepción contemplada en el art. 2, párr. 4, antes mencionada. Por lo tanto, los topes mínimos fijados en la LCT, de no haber sido por esa especificación, deberían tenerse por modificados. Sin embargo, esta especificación no armoniza con lo dispuesto en la ley 26.206 de educación nacional que establece trece años de escolaridad obligatoria -desde la sala de cinco hasta el secundario- (ver § 13 y 158).

La capacidad laboral se extiende a la de actuar en juicio por derecho propio en ejercicio de "acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo", o para hacerse representar; a tal efecto deberán cumplirse los trámites que indiquen las respectivas leyes de organización y procedimiento de los tribunales competentes (que, por lo común, establecen la posibilidad de hacerlo por carta poder). En el caso, corresponde la intervención promiscua del Ministerio Público (art. 33, LCT). En el orden de la Capital Federal, la ley procesal laboral (art. 34, ley 18.345) les reconoce plena capacidad.

La LCT adopta una norma que excede el ámbito del derecho del trabajo que, por otra parte, no hace más que reiterar una disposición ya contenida en el Código Civil (art. 128). Se refiere -a propósito de los que han cumplido dieciocho años- a "la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley" (por lo cual excluye los que obtengan con motivo del desempeño de un empleo público o de servicio doméstico -arg. art. 2o, LCT- que están incluidos en la disposición civil), así como 1a. de "los bienes de cualquier tipo que adquieran con ello". Al efecto, están "habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos" (art. 34, LCT; el régimen nacional del trabajo agrario -ley 22.248- contiene, una disposición similar en el art. 108 del estatuto). Este derecho no pueden ejercerlo los menores de dieciocho años, por lo cual el régimen de administración y disposición de sus bienes obtenidos con motivo de una relación laboral se rige conforme a las normas generales (art. 293 y concs., Cód. Civil).

Se considera que, a los efectos de la celebración del contrato, son "actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales" (órganos: gerentes, directores, etc.) o la "de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello" (art. 36, LCT). La ley, a fin de solucionar ciertos problemas que plantea la práctica diaria, considera facultados, además de quienes tienen esa función en virtud de disposición legal o convencional, a los que ejercen tareas que de hecho incluyen la posibilidad de "encargar" a otros la realización de actos, obras o servicios en "relación de dependencia" (altos empleados, encargado de personal, capataces, etcétera).

El criterio que adopta la ley, también es aplicable (arg. art. 11, LCT) al caso en que el empleador sea una persona física, pues lo que se presume es que quien "aparezca" como autorizado para celebrar contratos de trabajo en nombre de otro, pueda hacerlo. Se evitan cuestiones vinculadas a

posibles vicios por el modo operativo de concertación del negocio; no se requiere que haya intervenido el propio empleador, basta al efecto que lo haya hecho alguien que en la práctica -en virtud del cargo que desempeña: gerente, capataz, etc.- ejerce un mandato tácito (en el caso, es suficiente que "aparezca" como autorizado).

b) Consentimiento

La concertación del contrato laboral lo requiere -en forma de propuesta hecha por una de las partes, dirigida a la otra y aceptada por ella; art. 45, LCT-, y puede declarárselo expresa o tácitamente (según que se lo manifieste en forma verbal, por escrito, por signos inequívocos o resulte de hechos o actos que lo presupongan o permitan inferirlo). En gran número de casos, esta última es la manera corriente de concertar el negocio; se da el hecho de la prestación y su recepción. La ley establece explícitamente que "el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario" (art. 23, LCT).

Para tener por expresado el consentimiento, basta "el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación" (se lo toma como empleado, gerente, peón, etcétera). En lo demás, los respectivos derechos y obligaciones de las partes se rigen por las normas comunes y las del respectivo convenio colectivo -la más favorable para el trabajador- que regulan el contrato, así como las que se considere que son de carácter "habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos" (art. 46, LCT), en la medida en que resulten más convenientes que aquéllas para el empleado.

El ámbito de la autonomía de la voluntad para pactar -libertad de contenido- está limitado por los "mínimos" o "máximos" (salarios, jornada, períodos de licencia, etc.) establecidos en "disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres" (art. 21, LCT). En algunos casos, se prohíben ciertos tipos de contratos laborales (mujeres, niños, arts. 176 y 191; superar un porcentaje de extranjeros, art. 26, ley 12.908; inmigrantes, ley 25.871).

En cuanto a los vicios de consentimiento, rigen las normas pertinentes del Código Civil (arts. 896, 923, 931, 936, 1144 y concs.), a menos que exista una específica del derecho del trabajo.

En materia laboral, cabe diferenciar la nulidad por causas: i) subjetivas (falta de capacidad, vicios de consentimiento), y 2~) objetivas (objeto ilícito o prohibido; ver § 95, c). Salvo el caso de tareas contrarias a la moral y buenas costumbres no toleradas o reglamentadas (ver § 95, c), la nulidad del acto, a diferencia de lo que ocurre en materia civil, no vuelve las cosas a su estado anterior (art. 1050, Cód. Civil); sólo produce efectos hacia el futuro; las cláusulas objetables son reemplazadas de oficio por las normas legales o convencionales (arg. arts. 13, 14 y concs., LCT). El vicio no es oponible al trabajador por el tiempo en que prestó servicios.

Respecto del contrato de equipo (ver § 74, e), la LCT establece que la "facultad de designar las personas que lo integran" corresponde al jefe de grupo, "salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos" (art. 47).

En lo demás, por lo que atañe a la formación del contrato: oferta, aceptación, negociación entre ausentes y las negociaciones preliminares, rigen las normas del Código Civil (arts. 1144, 1147 a 1154, 1156 y concordantes).



c) Objeto

El principal que corresponde al negocio que da origen al contrato consiste en una obligación de hacer: por una parte, poner la capacidad (personal e infungible, determinada o no) laboral a disposición de la otra (a través de la realización de actos, ejecución de obras o servicios lícitos), y su recepción por parte de esa otra, que tiene la facultad de dirigirla y utilizarla dentro de los límites fijados por las partes, la ley o convenio colectivo, y remunerarla (arts. 37 y 38, LCT). Cuando la prestación ha sido determinada (que es la situación más común), corresponde "a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo" (art. 37).

La labor que se realiza no puede ser contraria a la moral y a las buenas costumbres (ilícita), salvo que por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se la consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos, ni prohibida (arts. 38 a 40, LCT). La ley distingue entre el objeto ilícito, que queda atemperado para aquellos casos de excepción en que se lo consiente, tolera o reglamenta por disposiciones administrativas (juego, etc.), y el prohibido, que corresponde a las labores vedadas a "determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones" (trabajo en "lugares" insalubres para mujeres y menores, o nocturnos respecto de éstos; ver § 152 y 158 a 166), durante el período pre y posparto (ver § 154), trabajo por extranjeros en número superior al admitido por la ley o sin radicación en el país (art. 40, párr. 1°, LCT; ver § 19). Con el propósito de precisar las consecuencias del trabajo de objeto prohibido, la ley establece que la interdicción "está siempre dirigida al empleador", por lo cual no puede ser opuesta al trabajador (art. 40, párr. 2°).

El efecto del contrato de objeto ilícito es el de su nulidad absoluta; su celebración o ejecución "no produce consecuencias entre las partes que se deriven" de la legislación laboral (art. 41, LCT). Por lo tanto, las partes no tienen acción para exigir su cumplimiento o reclamar los derechos que emergen de la prestación laboral (cobro de salario, goce de vacaciones, etcétera). Tiene que ser declarada de oficio por los jueces, aun sin que medie petición de parte. En su caso, la autoridad administrativa tiene que disponer las medidas dentro del ámbito de su competencia (clausura de establecimiento) para que cesen los "actos que llevan aparejados tales vicios" (art. 44, LCT).

En cambio, el contrato de objeto prohibido (sólo dirigido al empleador) es inoponible al trabajador, por lo cual no enerva su derecho a reclamar los salarios por la tarea realizada, o el cobro de las indemnizaciones, de carácter legal o convencional, que correspondan con motivo de la extinción del contrato (art. 42, LCT). Si la prohibición de la tarea afecta parcialmente al contrato (trabajo de menores en jornada mixta: horario diurno y nocturno), la supresión de aquella "no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación" (art. 43, párr. 1°, LCT; en el ejemplo dado, procedería la reducción de la labor a las horas diurnas o transferencia de las nocturnas a diurnas) y no puede "afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación" (art. 43, párr. 2°). En el caso indicado, el empleado podría solicitar el cumplimiento de su tarea en horas hábiles, ya que se incorporó a su patrimonio el derecho a que el empleador le dé trabajo durante el número de horas pactadas.

Aunque la nulidad con motivo de tareas total o parcialmente prohibidas no es oponible al trabajador, puede declarársela de oficio sin petición de parte, y los organismos administrativos laborales tienen que disponer las medidas para impedir su continuación (art. 44, LCT).

d) Causa

De acuerdo con la terminología usada por el Código Civil -según la doctrina prevalente-, existe una que responde a las características de la llamada "fuente" (art. 499, Cód. Civil) y otra "final" (arts. 500 a 502, 792, 926 y concordantes). En derecho del trabajo, la primera corresponde al hecho, acto del cual emana la relación jurídica (en el caso, negocio individual o colectivo). La otra, que es la que interesa desde el punto de vista de la teoría del acto jurídico, del que es un elemento esencial, está constituida por todo aquello (fin) que ha sido determinante de la voluntad de los sujetos c incorporado -explícita o implícitamente- al acto mismo. Por consiguiente, quedan excluidas las motivaciones de una y otra parte que no se hubieran expresado en el acto (son subjetivas, internas, p.ej., el hecho de que el trabajador tuviera interés en incorporarse a una empresa que le facilitara cualquier experiencia y cierta consideración, deseo que no ha sido manifestado como tal).

La causa está constituida por la finalidad perseguida por los contratantes y manifestada como tal (en el caso, incorporarse a un grupo de trabajo o empresa para desplegar la actividad laboral. y obtener los ingresos necesarios para hacer frente a los gastos personales y de la familia; recibir la capacidad de trabajo para con ella producir bienes y servicios, etcétera). En consecuencia, comprende: 1) el objeto del acto, la contraprestación que en los contratos de trabajo constituye el fin por el cual ambas partes negocian el acuerdo, y 2) los motivos mediatos y personales que, aunque de carácter subjetivo, integran la declaración de voluntad y que, por las circunstancias del caso, constituyen el fundamento de la volición.

Si bien de acuerdo con los principios contenidos en el art. 953 del Cód. Civil, y arts. 39, 40 y concs. de la LCT, se hace referencia al objeto de la negociación, ésta puede ser ilícita por la finalidad expresada que da fundamento al contrato. Así, por ejemplo, lo sería si ambas partes tuvieran como fin para su concertación la circunstancia de que la incorporación del trabajador trajera como consecuencia un perjuicio a otro que por tal motivo, y dada su enemistad u otra razón, se viera obligado a renunciar. Si esa motivación se expresa, integra la causa fin del acto; si ella no se manifiesta y tampoco puede colegirse de los hechos -sea de sólo una o de ambas partes-, queda en el campo de la subjetividad (y, por tanto, ajena al acto).

FORMA

El de trabajo es, según las normas de la LCT, un contrato cuya concertación no está sujeta a formalidad alguna. Las partes pueden -salvo disposición legal o convencional- elegir la que más les convenga (arts. 21 y 48, LCT). Los pagos deben instrumentarse por escrito (recibos) y ser firmados por el trabajador (arts. 59, 138 y concs.; ver § 199, k).

Para evitar fraudes, la ley establece que ciertos actos, en especial los concernientes a la extinción del contrato por renuncia o mutuo acuerdo (arts. 58, 145, 240 y 241, LCT), abandono (art. 244), así como otros por medio de los cuales el empleador acredita el cumplimiento de sus obligaciones (pago; art. 138 y ss., LCT), tienen que probarse de acuerdo con las formas establecidas en la ley; de lo contrario "se tendrán por no sucedidos" (arg. art. 49, párr. lo, LCT). Sin embargo, podrán acreditarse también por confesión o manifestación del propio trabajador ante el juez o autoridad administrativa o por la apreciación "del comportamiento concluyente y recíproco" de las partes que "traduzca inequívocamente" su intención (arg. arts. 58 y 241, párr. 3", LCT). Según la ley, "no obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador" (art. 49, párr. 2°); sus efectos no

pueden argüirse en contra del empleado para desconocer su derecho.

Cuando para el ejercicio de una actividad profesional (conductor, encargado de casa de renta, periodista, servicio doméstico, etc.) se requiere, por mandato de la ley o del convenio colectivo, alguna documentación especial (carné, licencia otorgada por la autoridad administrativa), la falta de ella no puede traducirse en la no "aplicación" del régimen legal pertinente (salarios, jornada, condiciones mínimas de trabajo, etcétera). El empleador que en su oportunidad no exigió el cumplimiento del recaudo, no puede prevalerse de ello para no cumplir sus obligaciones por el tiempo en que se prolongó la relación laboral o hacia el futuro, "salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente" (abogado, médico, ingeniero, etc.; art. 51, párr. 1o, LCT). En este último caso, como se trata de una actividad reglamentada por razones de bien común, la falta de habilitación impide que quien no cuenta con ella, pueda desplegar la actividad, por lo cual el contrato puede declararse nulo por falta de "calidad necesaria" por una de las partes.

A pesar de que el empleador no puede resolver el contrato, porque el trabajador no posea la documentación exigida para cumplir la tarea, el hecho puede ser sancionado por la autoridad administrativa laboral (ver § 354) como infracción, la cual debe tomar, además, los recaudos necesarios para que 1a. situación no se proyecte hacia el futuro (en caso de que el trabajador no obtenga la documentación, el contrato podrá resolverse por causa imputable al empleador).

c) Contrato de Trabajo.

[CABANELLAS DE TORRES]³

De las obligaciones genéricas al contrato laboral

De las Obligaciones jurídicas

El *contrato de trabajo* –aun discutido el tecnicismo y discrepando en cuanto a definición y contenido la doctrina– no surge, en el campo del Derecho, por generación espontánea ni subsiste con entera autonomía. Posee una clara genealogía jurídica, cuyo eslabón inmediato se encuentra en el *contrato genérico* y cuya ascendencia más lejana, en lo normativo y eficacia, se halla en las obligaciones, consideradas con amplitud y rigor a la vez. Por ello lo ineludible de las consideraciones generales acerca de la obligación y del contrato en sí.

Obligación y derecho, términos a la vez antitéticos y complementarios, resumen por sí solos todas las relaciones jurídicas; de ahí la complejidad del concepto y la dificultad de una exposición adecuada. La etimología orienta bastante en la noción de esta voz, de origen latino; de ob, delante o por causa de, y ligare, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura; y el metafórico, y ya jurídico, de nexo o vínculo moral.

Con diversos matices jurídicos, la obligación es un precepto de inexcusable cumplimiento; como el servicio social del trabajo allí donde esté implantado. También un deber, como la obediencia o

subordinación al empresario, dentro de las cuestiones laborales. Una carga, o función exigida por ley, reglamento o naturaleza. Asimismo, la exigencia moral que ha de regir la voluntad libre. Más estrictamente, obligación es el vínculo legal, voluntario o de hecho que impone una acción o exige una omisión. Con mayor sujeción a las leyes positivas, el vínculo jurídico por el cual una persona es constreñida hacia otra a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa.

De esa gama de significados, el que predominará en esta exposición es el de la relación jurídica entre dos o más personas, individuales o abstractas, en virtud de la cual una o varias de ellas tienen derecho a exigir de otra u otras, y a vcccs a exigirse recíprocamente, una prestación, sea positiva o negativa. En este último caso la claridad aconseja hablar de abstención u omisión.

El constreñimiento se presenta como la nota fundamental de las obligaciones, aun limitado al sentido moral del obligado; ya que si éste puede a su arbitrio revocar o incumplir la obligación, sin consecuencia alguna desfavorable para él, se trata de una simple liberalidad o servicio de buena voluntad, cuando no de un capricho sin consecuencias para el mundo del Derecho.

Como elementos necesarios de toda obligación figuran los personales o sujetos (al menos un acreedor y un deudor), reales (dar, hacer o no hacer una cosa) y formales (la causa eficiente).

Por las diversas oposiciones que se descubren entre las distintas especies, cabe esta clasificación de las obligaciones: a) por su fuente: en legales, voluntarias y penales; b) por su eficacia: en naturales, civiles y mixtas; c) por el sujeto: en individuales y colectivas o mancomunadas; d) por el objeto: en simples (específicas o genéricas), compuestas (alternativas o conjuntivas) y divisibles o indivisibles; e) por el contenido: de dar, hacer o no hacer; f) por la potencia humana: posibles o imposibles; g) por el aspecto moral: lícitas o ilícitas; h) por su jerarquía: principales o accesorias; i) por el nexo entre las partes, igualitario o no: unilaterales y bilaterales; j) por el momento de su perfección: puras, condicionales o a plazo; k) por su fundamento: de buena fe o de estricto derecho; l) por su preferencia en caso de concurrir con otras: comunes y privilegiadas; ll) de acuerdo con la actitud exigida al deudor y el carácter de la prestación: determinadas o de resultado y generales de prudencia y diligencia o de medios. Esta última categoría, de reciente formulación técnica, trasciende al contrato de trabajo: el trabajador sujeto a horario sólo debe en principio su diligencia; en cambio, el que trabaja a destajo depende del resultado, de la producción. De todas las especies de obligaciones, la de mayor importancia y vitalidad es el contrato.

Del contrato en especial

Puede afirmarse que existe contrato siempre que dos o más personas contraen voluntariamente y entre sí una o más obligaciones. Para AUBRY y RAU, la convención es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones. Según SAVIGNY, el contrato es el concierto de dos o más personas sobre una declaración de voluntad común, destinada a regir sus relaciones jurídicas.

Como sumario definidor de los legisladores, el Código Civil francés expresa que "el contrato es una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a dar, a hacer o a no hacer alguna cosa" (art. 1.101). Por su parte, el texto similar argentino declara: "Hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos" (art. 1.137). A su vez, el codificador civil español habla de que "el contrato

existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra, u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio" (art. 1.254).

De manera más sistemática puede verse en el contrato un acuerdo de voluntades, entre dos o más partes (los contratantes), manifestado en forma legal para su eficacia y que tiene por objeto la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.

Los *requisitos* de los contratos se diversifican en esenciales: capacidad, consentimiento, objeto y causa; y formales, modalidad que exige la ley para su validez. Son requisitos naturales los que se presumen incluidos en todo contrato, aun cuando sobre ellos nada hayan dicho las partes; y accidentales, los libremente determinados por los contratantes, sin que su omisión vicie o anule el acto jurídico.

Por sus distintas particularidades existen, entre otras de menor interés, las siguientes clases de contratos: a) consensuales y reales: los primeros se perfeccionan u obligan por el mero consentimiento, mientras los segundos exigen la entrega o prestación; b) unilaterales y bilaterales: en aquéllos, sólo una de las partes queda obligada; en tanto que en éstos las partes se obligan recíprocamente; c) a título oneroso y a título gratuito; según que uno de los contratantes se asegure alguna ventaja con independencia de toda prestación suya o que las ventajas que mutuamente se procuran las partes se correspondan con lo que cada una haya hecho, hace o se obligue a hacer (la donación y el comodato son típicos contratos gratuitos, los menos frecuentes); d) nominados e innominados, según que la ley los designe, o no, con una denominación especial; e) conmutativos y aleatorios: en aquéllos, las prestaciones de las partes están determinadas desde un principio, y en estos otros dependen de un acontecimiento incierto, que puede variar y hasta impedir una prestación; f) principales y accesorios: los primeros existen por sí solos y los segundos dependen de otro principal, como sucede con la fianza y la prenda; g) solemnes o no solemnes, según que la forma esté establecida imperativamente por la ley o quede al arbitrio de los contratantes; h) verbales o escritos: que se basan en que sea suficiente para la validez el intercambio oral de los consentimientos o en que se exija la constancia escrita, ya sea en documento privado o público; i) individuales o colectivos: de acuerdo con la singularidad o pluralidad de los sujetos que intervienen por cada una de las partes.

Contrato de trabajo: denominación

Las discrepancias doctrinales en torno al contrato de trabajo comienza por lo que cabría denominar su "tarjeta de presentación", donde no sólo se impugna el "apellido" o calificativo de trabajo, sino que se formulan también reparos en cuanto al "nombre" de contrato. En ese sentido sostiene RIPERT que los contratos clásicos, los libremente consentidos, a que se referían los códigos civiles del siglo XIX, están por completo rebasados. En la actualidad predomina un tipo de contrato semilegal, semicontractual, que sólo requiere la declaración de voluntad para reconocer la sumisión de las partes a la situación impuesta por la ley. Esa gran verdad se hace por demás sensible en presencia del contrato de trabajo, que puede calificarse del menos contrato de todos los contratos.

La expresión contrato de trabajo no figura en los códigos civiles de la pasada centuria, que legislaron sobre la materia denominándola arrendamiento o locación de servicios. La terminología laboral exclusiva, luego de haberla lanzado los economistas, se adopta oficialmente en Bélgica, en la Ley del 10 de marzo de 1900. El ejemplo fue seguido rápidamente por Francia y por Suiza, países que la incorporaron a su Código de Trabajo y a su Código Federal de las Obligaciones,



respectivamente. Luego de la Primera guerra mundial, y sobre todo de la Segunda, el tecnicismo se ha afirmado en la legislación positiva.

En cuanto a la doctrina, y como es habitual, los pareceres están divididos, JOSSE RAND aprueba la denominación de contrato de trabajo, pues "la antigua de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial; no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana y de independencia de los trabajadores. Regido por un estatuto original, el contrato antes llamado de arrendamiento de servicios ha conquistado su autonomía, se ha transformado en el contrato de trabajo y con este nombre no evoca ya, ni en el fondo ni en la forma, el recuerdo del arrendamiento de cosas: los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas".

Los reproches se basan en que el trabajo puede ser y es objeto de diversos contratos, como el de empresa, el de sociedad, el de arrendamiento, el de aparcería y hasta de prestaciones gratuitas. GIDE señala que el trabajo es el objeto del contrato y que ningún contrato se designa por su objeto: "no se dice el contrato de tierra, ni el contrato de casa, ni el contrato de dinero. Distínguense las especies de contratos por los estados de derecho que crean: aquí el estado de salariado". De ahí que proponga hablar preferentemente de contrato de salariado. PLANIOL censura también el tecnicismo: "Los jurisconsultos -dice- se han habituado a llamar al arrendamiento de contrato de trabajo. En Derecho, esta expresión no tendría más razón de ser que la simétrica contrato de cosa, si se aplicara el arrendamiento de cosas. No hay más que una sola expresión que tenga valor científico, es ésta la de arrendamiento de trabajo". Sin desconocer la exactitud técnica de los reparos formulados, hay que rendirse a la realidad de que la expresión contrato de trabajo es ya perfectamente precisa y aceptada por la mayoría de los laboristas y de los legisladores de la especialidad. Como ha ocurrido con designaciones ya consagradas, tales como la de Derecho Civil y jurisprudencia, impugnadas antaño por los juristas, la de contrato de trabajo ha ganado ya la batalla del uso entre los juristas, los trabajadores y las asociaciones profesionales.

Autonomía del contrato laboral

Una primera nota peculiar que en el contrato de trabajo se descubre proviene de su frecuencia: es el contrato que más a menudo se celebra y el que le permite vivir a la gran mayoría de los hombres. Esta última circunstancia debe llevar a rodearlo de cierta dignidad y de categoría distinta a la de las restantes estipulaciones. Pero ello no despoja al de trabajo de su estructura contractual, común a las demás especies de acuerdos bipartitos obligatorios, sea cual sea su contenido y objeto.

El Instituto del Trabajo de la Universidad del Litoral ha resumido así por qué consideraciones se justifica la autonomía del contrato de trabajo; "a) por las especiales características jurídico-sociales que informan el contrato de trabajo; b) por las características de los factores que intervienen en el mismo y el predominante carácter humano con que debe conceptuarse el trabajo; c) por los principios de orden público que predominan en su estructura legal; d) por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional; e) por la valoración conceptual del trabajo como actividad de carácter social, ajena en su contenido al de una mercancía; f) porque sus principios jurídicos no constituyen excepciones del Derecho Privado, desde que integran una rama autónoma del Derecho; g) porque no habría correlación entre los principios básicos del Derecho Común y los del Derecho del Trabajo dentro del mismo cuerpo de leyes, lo que afectaría a su interpretación jurisprudencial y desnaturalizaría la institución jurídica; h) por el grado de vinculación y de

subordinación del contrato de trabajo con respecto al convenio colectivo, circunstancia que supone un desplazamiento de la voluntad individual y privada por la de carácter social".

El hecho de constituir el contrato de trabajo la institución fundamental de una rama jurídica, el engarce del contrato laboral individual con el Derecho Colectivo del Trabajo, la trascendencia que el hecho social del trabajo representa y los aspectos jurídico-personales que el mismo fenómeno moviliza cooperan a la autonomía de esta convención. Se destaca así que sólo el matrimonio y la adopción, instituciones jurídicas de base contractual, presentan, al igual que el contrato de trabajo, la característica de aunar a las personas físicas por un vínculo jurídico; todos lo demás, como norma, se funden en una relación entre una persona y una cosa.

Definiciones doctrinales del contrato de trabajo

Las múltiples divergencias que entre los autores se advierten cuando formulan su concepto del contrato de trabajo provienen no sólo de las inevitables posiciones personales, sino de discrepar en cuanto a su naturaleza jurídica y a los factores de índole social y económica que predominan en el mismo.

Cuando no se utilizaba la expresión contrato de trabajo no podía concebirse la expansión adquirida por él en los dos últimos siglos, LUIS DE MOLINA (1535-1600), en su tratado De justicia et jure, definía la locación como un "contrato por el cual se le concede a alguien, a cambio de una remuneración pecuniaria, el derecho a usar o también de percibir los frutos de un bien inmueble durante un espacio de tiempo inferior a diez años, o de un bien mueble durante un tiempo cualquiera". Según aquél, locatario es quien "por un salario en dinero alquila una cosa o su persona". LESSIUS (1554-1623), refractario a considerar bien mueble al trabajador, articulaba esta otra definición: "Locación es un contrato por el cual una persona o una cosa, mediante un precio, se cede para su uso o usufructo. Digo persona, porque uno puede alquilar a otro su propia persona o su siervo. Digo cosa, en general, sea ésta mueble o inmueble".

Ajustándose al Derecho positivo, LOTMAR considera que el contrato de trabajo es "aquel por el cual una persona -el trabajador- se obliga o a ejecutar alguna obra mediante un precio", donde se observa que en la parte final no se diferencia con precisión del contrato de empresa. CAPITANT y CUCHE lo consideran como un contrato "por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado". ROUAST y DURAND afirman que ese contrato es "una convención por la cual una persona, llamada empleado o asalariado, se compromete a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra, llamada empleador o patrono, trabajando bajo la subordinación de éste mediante una remuneración en dinero llamada salario". DE LITALA estima que es, "en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced". La fórmula ganaría resaltando la reciprocidad y los mutuos derechos.

Los más notorios laboristas argentinos han definido el contrato de trabajo con criterios opuestos: RAMÍREZ GRONDA estima que se trata de "una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración"; POZZO considera que es aquel contrato "por el cual una parte se obliga a trabajar

en condiciones de subordinación o dependencia para otra, mediante el pago de una remuneración". Finalmente, KROTOS-CHIN estima que "es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia".

En la doctrina española, HINOJOSA entiende por este contrato "aquel por virtud del cual una o más personas, que no sean funcionarios públicos en la prestación de su servicio, se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, fuera de todo carácter familiar o de mutuos auxilios, bajo la dependencia de aquél, sea cual fuere la forma de remuneración pactada por dicho servicio u obra". En ponderable síntesis, MENÉNDEZ PIDAL define el contrato de trabajo como "el acuerdo de prestar un trabajo, por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración".

En nuestro concepto, el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Se reúne, en esta definición, la tesis del contrato de trabajo con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicio supuestamente sin vínculo contractual, y se exige: a) que los servicios sean privados, con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales; b) que tengan carácter económico, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio; c) que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta; d) que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla; e) que dicha actividad revista carácter profesional; f) que exista dependencia o dirección (que se corresponde con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple la función laboral) entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.

Concepto legislativo del contrato laboral

En el siglo XIX, la prestación de los trabajadores, denominada arrendamiento o locación, se definía de manera inexpresiva en los textos civiles. Así, el Código francés dice que "el arrendamiento de obras es un contrato por el cual una de las partes se compromete a hacer una cosa para la otra, mediante un precio convenido entre ellas" (art. 1.710). Ese relativo modelo fue seguido por los textos análogos de la Argentina (art. 1.623) y España (art. 1.544).

Ya en el siglo XX y llamándole contrato de trabajo, el Código Federal suizo de las Obligaciones lo define como "aquel por el cual una persona se obliga hacia otra a prestar servicios durante tiempo determinado o indeterminado, a cambio del pago de una remuneración. Habrá igualmente contrato de trabajo aunque la remuneración no sea calculada en razón de tiempo, sino de trabajo prestado (trabajo por piezas o a destajo), con tal que el trabajador sea empleado u ocupado durante un tiempo determinado o indeterminado" (art. 319).

Por su precisión técnica e innegable influjo en los textos legales americanos, se destaca la definición de la Ley española de Contrato de Trabajo, del 21 de noviembre de 1931: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, sea la que fuere



la clase o forma de ella" (art. 1o). Introduciendo aspectos superfluos, equívocos y redundantes, además de empeorar la redacción, al reformarse esa ley en 1944, se le adicionaron, luego de "varias personas", las palabras "participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales". El actual Estatuto de los Trabajadores no incluye una definición de igual sentido, limitándose a disponer en su artículo lo que esc Estatuto "será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario", poniendo así énfasis en la relación de trabajo y no en el contrato laboral.

El artículo 21 de la LCT define a los actos aquí analizados estableciendo que "habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, cjecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. "Por su parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de México dispone que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". La definición de la legislación mexicana ha incidido sobre otros textos hispanoamericanos, como se advierte de la simple lectura de las dos definiciones precedentes, en la que la argentina carece de la precisión de la que le ha servido de modelo.

Caracteres del contrato de trabajo

Con arreglo al concepto formulado y de conformidad con los puntos predominantes en otras definiciones doctrinales y legislativas, el contrato laboral es consensuad por perfeccionarse por el simple consentimiento; bilateral o sinalagmático, por la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes; a título oneroso, por la finalidad lucrativa, por la utilidad que ambas partes persiguen, el patrono con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador con la retribución que por ello percibe; nominado, por su notoria designación -legal ya- cual contrato de trabajo; principal, por cuanto no depende de otro para su perfección y subsistencia; no es solemne, al menos en el concierto individual, ya que los pactos colectivos de condiciones de trabajo (contratos laborales, aunque no estrictamente de trabajo) ofrecen otra fisonomía en la mayoría de los ordenamientos positivos; y de tracto o cumplimiento sucesivo, dado que la relación laboral se caracteriza precisamente por su reiteración, contra la "instantaneidad" o tarea única que da fisonomía a prestaciones similares materialmente, aunque no en euanto al vínculo, como el arrendamiento de obra y el contrato de empresa.

Sin esa exclusividad de caracteres, el contrato de trabajo puede presentar, alternativamente. estos otros: conmutativo, modalidad predominante cuando el trabajador percibe su retribución sea cual sea el resultado de su actividad, siempre que ponga la diligencia debida, o aleatorio, si su remuneración fluctúa totalmente de acuerdo con la producción, por pieza. Puede ser, y es, además, verbal o escrito según el procedimiento meramente personal que haya originado el nexo laboral o si ha intervenido una constancia escrita acerca de los servicios que deban prestarse y retribución al menos. Cabe también el concierto de manera tácita, como una simple seña que el patrono haga a los jornaleros que se ofrecen en la plaza del lugar o en el muelle de un puerto. Finalmente, es individual, si el ingreso del trabajador al servicio del empresario se ha limitado a él; o colectivo, cuando la estipulación se ha hecho para un conjunto de agenLes. Los mismos calificativos de individual y colectivo adquieren significado distinto cuando sirven para referirse, en el primer caso,

a una prestación regulada en cada supuesto, o dispuesta ya con generalidad para los miembros de un oficio o profesión o para los de una empresa o grupo de varias afines.

Para completar la caracterización del contrato laboral debe destacarse que, en principio, se concierne intuitu personae, pero no considerando que se trate de determinado individuo, sino que el mismo sea el agente adecuado para la prestación que deba realizar. Para el empresario suele ser indiferente que el trabajador sea uno u otro, pero sí pone interés especial en que conozca el oficio o la actividad en que ha de desempeñarse, y según una aptitud que se revelará en alguna prueba o en los primeros días de su incorporación. Los antecedentes profesionales contribuyen asimismo a personalizar la prestación laboral.

Finalmente, la onerosidad expresada no se quebranta por la apariencia de prestaciones sin correlación; tales como el pago de los días de enfermedad, de las jornadas de descanso y de las temporadas de vacaciones, sin que el trabajador desarrolle durante esos lapsos actividad útil para el empresario; porque los inconvenientes de salud integran un riesgo más de la explotación, la avería de la "máquina humana", y por cuanto el reposo integra necesidad orgánica en la dosificación diaria, en la semanal y en la anual.

Fuentes de la contratación laboral

Son *fuentes del contrato de trabajo* las causas que lo originan, las manifestaciones que lo concretan y las normas jurídicas por que se rige. La voluntad de las partes predomina sin duda en la creación del contrato, pero no tanto en su regulación. Lo primero es evidente porque contra voluntad puede haber trabajo, mas no contrato. En lo segundo, al igual que en otros contratos, las partes, encuentran limitada su autonomía por normas imperativas del legislador; y esto se produce con mayor frecuencia e intensidad en lo laboral, por la función tutelar que, sobre la producción en general y sobre los trabajadores en particular, suele reservarse hoy día el Poder público.

La distinción entre *fuerza voluntaria* y *fuerza imperativa*, en relación al contrato de trabajo, divide a la doctrina y conduce a la tesis de la relación de empleo, basada en un principio de "imperatividad". En virtud de éste, sin considerar la voluntad de las partes, se impone la norma según la cual la relación de trabajo substituye al contrato; y el contenido de tal relación jurídica se fija con independencia de la manifestación volitiva de los interesados, de los así "relacionados", y no contratantes típicos.

Cual se establecía en el artículo 9 de la Ley española de Contrato de Trabajo de 1931, la voluntad de las partes libremente manifestada integra la *norma general* del contrato de trabajo lícito. Y es que, cuando en la actividad laboral o productiva se halla ausente la voluntad -al menos inicial- del que ha de desplegarla, se entra en una amplísima gradación que comprende desde el servicio estatal a la esclavitud, pasando por el cumplimiento de ciertas penas y la realidad de innegables persecuciones; pero sería aberración técnica hablar de contrato.

Ahora bien, en cuanto a la regulación del contrato laboral, las *fuentes normativas* son otras y con jerarquía distinta. Por proceder de los Poderes legislativo y ejecutivo, las leyes, los decretos y las órdenes u otras disposiciones ministeriales poseen la primacía en sus preceptos absolutos. Por su generalidad, como fuente jurídica popular o profesional, las costumbres y los usos aparecen a continuación en la escala jerárquica de la eficacia. Dentro de ella, la voluntad de las partes ocupa el lugar postrero, pero con la particularidad de recuperar su primacía cuando establece, sin quebrantar

tar reglas de orden público, condiciones más favorables para el trabajador que las consignadas en leyes y decretos o gestadas en usos y costumbres.

Las fuentes imperativas o reguladoras del contrato de trabajo se clasifican, por su extensión, en genéricas, plurales y singulares. Se estiman *fuentes genéricas* las leyes, los decretos y los reglamentos dictados, en uso de sus atribuciones, por el Poder público; establecen normas generales para todo contrato de trabajo, sin referirse a uno o más en concreto, por aplicarse permanentemente sus reglas -abstractas, objetivas y permanentes- a todas las situaciones similares.

Se consideran *fuentes plurales* aquellas que dictan normas en relación a cierta clase o grupo de contratos de trabajo. Las fuentes plurales más frecuentes son la convención colectiva de trabajo, la sentencia colectiva de la justicia de trabajo -allí donde esta fuente de Derecho se halla admitida- y la ordenanza corporativa, igualmente donde se acepte. Estas normas actúan con fuerza de ley sobre las relaciones creadas en el ámbito estricto de su aplicación; no están destinadas a regular deberes y derechos de contratantes individualizados; sí, en cambio, los de todos los que se encuentran en determinada situación, igual o semejante, a la incluida dentro del área a donde alcance la norma plural.

Son *fuentes singulares* las que articulan normas para determinado contrato de trabajo; las de aplicación específica a una situación jurídica entre sujetos concretos. Las fuentes singulares de los contratos son la equidad y el laudo arbitral. Los usos no pueden considerarse como fuentes singulares, ya que tienen carácter normativo, al igual que las costumbres de cada localidad en relación con los servicios y obras de que se trate. Aun cabe señalar que la equidad no constituye, como el laudo arbitral, fuente de los contratos, y sí sólo fuente de interpretación.

El artículo 1 de la LCT establece que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen por esa ley; por las leyes y estatutos profesionales; por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales; por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres. No puede entenderse que el orden dado por la LCT implica una jerarquía normativa, pues, por una parte, no menciona a la Constitución Nacional, que prevalece evidentemente sobre las restantes normas; por otro lado, la LCT no tiene preeminencia formal sobre otras leyes, y la voluntad de las partes debe a veces ceder frente a los usos y costumbres, particularmente a la luz del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

El artículo 21 de la LCT dispone, asimismo, que las cláusulas del contrato de trabajo "en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones del orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres", disposición que nada agrega a lo que se deriva del artículo 10 de la misma ley.

3 Normativa

[Código de Trabajo]⁴

Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo

ARTICULO 18.-

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

ARTICULO 19.-

El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

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

(Así adicionado por Ley No. 33 de 6 de diciembre de 1944, art. 1°).

ARTICULO 20.-

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

ARTICULO 21.-

En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas.

ARTICULO 22.-

El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

- a. A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;
- b. *(Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009)*
- c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días, no comprendidos en los dos incisos anteriores. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida, y
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluir la sea mayor de noventa días.

ARTICULO 23.-

En los demás casos el contrato de trabajo deberá extenderse por escrito, en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

(El nombre de la Oficina fue así reformado por el artículo 1, inciso e) de la ley No.3372 de 6 de agosto de 1964. Igualmente, el nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 24.-

El contrato escrito de trabajo contendrá:

- a. Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;
- b. El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas;
- c. La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente;
- d. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
- e. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;
- f. El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago.

En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;

- g. El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;
- h. Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
- i. El lugar y fecha de la celebración del contrato, y
- j. Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 25.-

La prueba plena del contrato escrito sólo podrá hacerse con el documento respectivo. La falta de éste se imputará siempre al patrono; en este caso, dicha prueba se hará de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente.

El contrato verbal se probará por todos los medios generales de prueba; pero si se tratare de testigos al servicio del mismo patrono a cuyas órdenes trabaja el interesado, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare a más de cuatro trabajadores bastará con el testimonio de dos de ellos.

ARTICULO 26.-

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

ARTICULO 27.-

No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono.

ARTICULO 28.-

En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
- b. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y
- c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

Artículo 29.-

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.
2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.
3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:
 - a) AÑO 1 19,5 días por año laborado.
 - b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - f) AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
 - m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.
5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTICULO 30.-

El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

- a. El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;
- b. La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;

- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y
- d. Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

ARTICULO 31.-

En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario.

No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTICULO 32.-

El patrono puede renunciar expresa o tácitamente los derechos que le otorgan los artículos 28 y 31. La renuncia se presumirá de pleno derecho siempre que no formule su reclamo antes de treinta días contados a partir de aquél en que el trabajador puso término al contrato.

ARTICULO 33.-

Las indemnizaciones previstas en los artículos 28, 29 y 31 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, gozarán de los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los Tribunales de Trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

ARTICULO 34.-

La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Cuando de los procedimientos seguidos aparezca que ha sido cometida una infracción cuya importancia, a juicio del juzgador, amerite la aplicación de las sanciones que prevén los artículos 134, 608 o 612, podrá ordenarse, en sentencia, testimoniar lo conducente para el correspondiente juzgamiento.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 668 de 14 de agosto de 1946).

(NOTA: el artículo 612 que aquí se alude fue reformado expresamente por el artículo 5º de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, tiene ahora otro contenido, por lo que deja sin efecto la remisión dicha).

ARTICULO 35.-

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente:

- a. La fecha de su entrada y la de su salida, y
- b. La clase de trabajo ejecutado. Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también
- c. La manera como trabajó, y
- d. Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

ARTICULO 36.-

Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.

ARTICULO 37.-

La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.

ARTICULO 38.-

Si se contrata al trabajador por servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el patrono sufragará diariamente los gastos razonables de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos sitios.

ARTICULO 39.-

Si se contrata al trabajador para servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, y éste se ve compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono cumplirá con sólo cubrir los gastos razonables de ida y

retorno antes y después de la vigencia del contrato, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos puntos.

En los gastos de traslado del trabajador, se entenderán comprendidos los de su familia que viviere con él, siempre que el lugar de trabajo quede separado de la residencia original por una distancia mayor de veinticinco kilómetros y vayan los integrantes de la misma a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste.

El trabajador con familia que esté en el caso del párrafo anterior, tendrá, además, derecho a un día de salario por cada día de viaje que tenga que efectuar hasta llegar a su residencia inicial.

No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, salvo que éste no haya podido o querido continuar en sus labores por mala salud, por no soportar de modo evidente las condiciones materiales del trabajo o por la crecida insalubridad de los lugares.

ARTICULO 40.-

Lo dispuesto en el artículo anterior no impedirá que el Poder Ejecutivo, una vez que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realice las investigaciones previas y libre la necesaria autorización, extienda discrecionalmente pases gratuitos en las empresas de transportes del Estado, a los trabajadores que soliciten trasladarse en las regiones del país en donde exista desocupación a aquéllas en que escaseen brazos, y a todos los que, estando fuera de su domicilio, necesiten ser hospitalizados o devueltos a su hogar por causa de enfermedad comprobada.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 41.-

Queda absolutamente prohibido celebrar contratos con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios o ejecución de obras en el exterior, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, la cual no autorizará el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, deberá tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia los contratos, un

apoderado generalísimo, con el cual pueda el mencionado Ministerio arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a la ejecución de lo convenido;

b) El Agente manifestará por escrito al mencionado Ministerio el lugar adonde serán llevados los trabajadores; el género de labores que van a desempeñar; el número de horas de trabajo diario a que quedan obligados; el tiempo del compromiso; el jornal o salario que se les pagará; la alimentación y servicio médico que se les habrá de dar; la manera cómo van a ser alojados y transportados; en qué forma y condiciones se les va a repatriar y, en general, todos los detalles del contrato o contratos que van a celebrarse;

c) El Agente depositará en la Administración Principal de Rentas, a la orden del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, la suma de cien colones por cada uno de los trabajadores que pretenda sacar

del país. El conjunto de estos depósitos servirá para responder a los reclamos que se presenten y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes serán las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones que por tales conceptos procedan, y

d) El Agente garantizará con la firma y responsabilidad solidaria de un Banco o banquero de reconocida solvencia, o con un depósito en dinero efectivo o en valores de comercio, que los trabajadores que se pretenda sacar del país serán repatriados, junto con sus familias si las tuvieren, cuando dejen de surtir sus efectos el contrato o contratos, sin costo alguno para ellos y hasta el lugar

de su residencia de origen. El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social calculará prudencialmente el monto de la garantía para que ésta cubra los anteriores gastos.

Una vez que el Agente compruebe haber cubierto dichos gastos al trabajador, ante la negativa formal de éste para volver a su país, y que no le adeuda cantidad alguna por concepto de salario o indemnización de cualquier clase a que tuviere derecho, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ordenará la devolución del depósito o cancelará la fianza otorgada, total o parcialmente, según corresponda.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por el artículo 1º de la ley No.3372 de 6 de agosto de 1964 y No.5989 del 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 42.-

Todos los contratos a que se refiere el artículo anterior deberán celebrarse por escrito, y el Agente presentará al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, también antes del embarque o salida de los trabajadores, dos copias de los mismos, de cuya autenticidad se hará responsable.

El Poder Ejecutivo encargará al Cónsul de la República en el lugar en donde vayan a prestar sus servicios los trabajadores o, en su defecto, al Cónsul de una nación amiga, la mayor vigilancia posible respecto del modo cómo se cumplen los contratos, de los cuales le transmitirá una de las copias a que alude el párrafo precedente. A dicho funcionario se le pedirá también que envíe informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que fuere del caso.

En estos contratos se entenderán incluidas las siguientes cláusulas irrenunciables, lo mismo que todas las de carácter protector al trabajo que consigna el presente Código:

- a. Los gastos de transporte al exterior y alimentación del trabajador y de sus familiares, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante, serán de cuenta exclusiva al Agente, y
- b. El trabajador percibirá íntegro el salario convenido, sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualquiera de los motivos a que se refieren los incisos a), b), c) y d) del artículo 41.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 43.-

En ningún caso el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá permitir que realicen contratos para trabajar fuera del país:

- a. Los menores de dieciocho años;
- b. Los menores de edad, mayores de dieciocho años, si el padre, madre o tutor, o en defecto de éstos, el Patronato Nacional de la Infancia, no otorga su consentimiento por escrito. Queda a salvo el caso de los emancipados;
- c. Los hombres casados, si no demuestran que dejan provisto lo necesario para el mantenimiento de sus mujeres e hijos, legítimos o naturales, o si el contrato no estipula que de los salarios habrá de rebajarse una suma suficiente para ese objeto, que será remitida mensualmente o pagada aquí a dichos familiares, y
- d. Los trabajadores que hayan sido obligados por autoridad competente a suministrar a alguna persona prestación alimenticia, si en el contrato no se garantiza a satisfacción el cumplimiento de la misma.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 44.-

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá negarse a otorgar el permiso y autorización a que se refieren los artículo 41 y 42 cuando, a su juicio, haya carestía de brazos en el país o sean imprescindibles los trabajadores de que se trate para el buen desenvolvimiento de la producción nacional, o cuando se presenten otras circunstancias especiales análogas.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972)

ARTICULO 45.-

Es entendido que las restricción contempladas en los cuatro artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.

ARTICULO 46.-

Tendrán capacidad para contratar su trabajo, para percibir la retribución convenida y, en general, para ejercer todos los derechos y acciones que nazcan del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan más de quince años, los insolventes y fallidos, y las personas que no caigan dentro de las previsiones de los artículo 25 y 26 del Código Civil Queda también a salvo lo dispuesto en el Código Penal sobre pena de interdicción de derechos.

La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de quince años no implicará su emancipación.

ARTICULO 47.-

Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de quince, deberán celebrarse con el respectivo representante legal y, en defecto de éste, con el Patronato Nacional de la Infancia.

**ARTICULO 48.-**

Todas las disposiciones de este Capítulo se aplicarán a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

4 Jurisprudencia**a) Relación laboral: Inexistencia en contrato de servicios profesionales**

[Sala Segunda]⁵

Voto de mayoría:

"II. El artículo 18 del Código de Trabajo, define al contrato de trabajo, independientemente de la denominación que las partes le den, como: "todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe". Por su parte, el numeral 4 ídem, cuyo agregado, introducido por el artículo 23, numeral 1), de la Ley N° 7108, del 8 de noviembre de 1988, fue declarado inconstitucional, por sentencia Número 1336-90, de las 17 horas, del 23 de octubre de 1990, de la respectiva Sala, establecía que "trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo". Por su parte, ese Código de Trabajo, también dispone, en su artículo 2, que: "Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo". Dichos conceptos guardan plena congruencia con los desarrollados por los tratadistas tradicionales y por la doctrina y la jurisprudencia más recientes, y resultan suficientes para poder determinar si, en la especie, medió o no un contrato de verdadera naturaleza o esencia laboral. De otro lado, establece el numeral 23 ídem, la regla general de que, todo contrato laboral, deberá extenderse por escrito y que, su existencia, se acreditará con el respectivo documento y, a falta del mismo, por cualquiera de los medios de prueba que señala el ordenamiento jurídico procesal. En ese orden de ideas, la prueba de la efectiva existencia del contrato de trabajo, se dirige, no a demostrar que se llegó a un acuerdo verbal, sino a que, realmente, existió una relación jurídico laboral, entre un sujeto en su calidad o condición de trabajador y, otro, en la de patrono. Para ello, aquellas doctrinas y jurisprudencias, han dejado establecido que, el mecanismo idóneo, consistente en acreditar la concurrencia de tales tres elementos, que son entonces los que integran y conforman la definición de un contrato de trabajo; a saber: 1) prestación personal del servicio; 2) subordinación; y, 3) remuneración o pago de un salario. En aquellos supuestos, que han sido señalados como "casos frontera" y que consisten en las situaciones donde es en extremo difícil, el poder acreditar la concurrencia de esos tres elementos, por tratarse de una contratación análoga o similar a la laboral -Verbigracia, los servicios profesionales, la ejecución de obra y el caso de los agentes vendedores o comisionistas-, se ha permitido utilizar dos fórmulas, que tienden a preferir y a establecer la existencia de un contrato de trabajo, en beneficio del trabajador; a saber: a) la teoría del contrato realidad; y, b) la determinación única del elemento subordinación. En el sub júdice,



para poder acoger o no los reparos formulados por el recurrente, se tendrá que echar mano, necesariamente, de esas consideraciones. III. Sentado lo anterior, conviene analizar las probanzas vertidas en los autos, según las reglas del correcto entendimiento humano y con base en la sana crítica racional, con el fin de poder determinar si, verdaderamente, se dio o no la relación laboral que se pretende como existente. De la sustanciación del proceso, se colige que, el accionante, suscribió con la demandada, varios convenios denominados: "Contrato de Servicios Profesional". Este concierto de voluntades, estaba dirigido, fundamentalmente, a que, el primero, en calidad de "CONSULTOR", daría, por un determinado plazo, un diagnóstico o asesoramiento en determinada área o proyecto, según lo estipulado, a la empresa contratante. Ahora bien, le llama la atención, a la Sala, que dentro de esos acuerdos, expresamente, ambas partes pactaron, que: "Se entiende que la relación que establece este contrato es una relación de prestación de servicios profesionales. Que no es intención de las partes establecer una relación obrero patronal y que en consecuencia ninguno de los elementos de este contrato puede interpretarse como una variante a la intención expresada, corriendo por cuenta del CONSULTOR los pagos por concepto de impuestos, cargas sociales y otras cargas del género. Así mismo el CONSULTOR se compromete a contratar una póliza de RIESGOS PROFESIONALES durante el período de vigencia de este contrato". De lo transcrito, sobresalen dos elementos, de capilar importancia, para poder determinar, si existió o no, en el sub-lite, relación obrero-patronal. El primero, esa voluntad expresa y libre, manifestada por las partes, de no suscribir un contrato de trabajo sino uno de servicios profesionales, para que no se fuera a interpretar de otra manera; y, segundo, que el señor G.L., se comprometió, a suscribir su Póliza de Riesgo Profesional; para que le amparara en el caso de un accidente; buscando librar así, a la empresa, de toda y de cualesquiera responsabilidades. Ahora bien, ¿si la intención del actor, fue la contraria, sea suscribir un contrato laboral, por qué entonces firmó uno expreso de asesoría profesional, en el que se indicó que no podía y no debía interpretarse de otra forma?; y, ¿por qué entonces, además, aceptó cancelar los impuestos, las cargas sociales y hasta contratar una póliza de riesgos profesionales?. Quedó demostrado, en el sub-lite, que el accionante, suscribió al menos cuatro contratos; y cada uno de ellos tuvo un objetivo distinto [...]. Nótese que, en cada acuerdo, la tarea a realizar fue diversa; lo cual confirma, aun más, que la relación existente, entre las partes, era netamente profesional y donde, "EL CONSULTOR", realizaba su tarea a cambio de un pago. Incluso, la propia Directora del proyecto, la señora B.F., así lo señaló: "El actor era consultor externo del mismo proyecto. Yo lo contraté, para que brindara servicios profesionales de Consultor Externo, el actor no era trabajador asalariado...", "...Por cada tarea se firmaba un contrato diferente..." (ver folio 215). Lo anterior, se ve reforzado por los testimonios que obran en el expediente [...]. No debe confundirse, por ende, con la subordinación que caracteriza el contrato de trabajo, la natural dependencia que debe existir entre quien le paga sus servicios a un profesional liberal y éste; dado que, necesariamente, siempre deben ser dadas algunas instrucciones; desde luego, no en cuanto a la forma técnica o especializada en que se debe realizar el trabajo, sino solo respecto del servicio o de la actividad que se requiere. Conviene citar el Voto de esta Sala, N° 186, de las 10:30 hrs, del 8 de setiembre de 1993 que, en lo que interesa y mutatis mutandi, dispuso: "...Está claro, que el actor realizaba peritajes, avalúos, que le encargaba ..., por lo que le pagaban los honorarios que para cada caso establece la tabla de honorarios del Colegio respectivo. No estaba sujeto a horario en la realidad y realizaba una labor independiente, sin jefe que los supervisara. La descripción de labores relacionada, respalda en un todo lo resuelto por los juzgadores de instancia, que los llevaron a concluir que la relación existente entre las partes no reunía las características propias de un contrato de trabajo; el cual, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia, así como con lo dispuesto en el numeral 18 del Código de la materia, debe tener estos elementos esenciales: 1) prestación del servicio con carácter personal; 2) remuneración o carácter oneroso del contrato; y, 3) vínculo de dependencia o subordinación, que nuestro Código de Trabajo enuncia con las expresiones conjuntas de "dirección y dependencia", conforme aparece en los artículos 18 y 71,



inciso a). Este último elemento, es el que viene a caracterizar plenamente el contrato de trabajo, por sus peculiares modalidades. Si bien es cierto que resulta incuestionable la prestación de servicios por parte de ..., no aparece en dicha relación tal característica. De la descripción de las funciones del actor, se desprende que su labor y la que los demás arquitectos realizan, como peritos tasadores, no están sujetas a ningún tipo de fiscalización técnica o profesional, inmediata, por parte de un superior jerárquico, ya sea a través de una Jefatura de Departamento u otro tipo de órgano contralor o fiscalizador, encabezado por otro profesional en arquitectura o en ingeniería civil, que le dé seguimiento a las labores que ejecutaba el actor, ni persona alguna definía los lineamientos que debían seguir esos profesionales en el ejercicio de sus funciones, conforme a las exigencias de ...Al no presentarse ningún tipo de dependencia o de subordinación respecto del actor, en vista de que sus labores las realizaba con absoluta libertad, bajo la técnica derivada de sus calificados conocimientos profesionales, ello excluye la posibilidad de considerar sus labores, como sometidas a una regulación laboral, encontrándonos, más bien, bajo una típica relación de servicios, entre un profesional liberal y su cliente. Sobre tal punto, ya la antigua Sala de Casación, definió los requisitos que deben concurrir para la configuración del contrato de trabajo, cuando indicó: "Realmente el elemento subordinación es el que viene a caracterizar el contrato de trabajo, que consiste en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza como acreedor de una prestación contractual. De acuerdo con la teoría de subordinación jurídica no hay que ver esta relación jurídica de poder como una cuestión de hecho, sino que existiría siempre que el patrono se encuentre en posibilidad de dar órdenes de mando en la ejecución del contrato..." (Resolución Número 1 de las 14:30 horas, del 4 de enero de 1980). Debe quedar claro, que las prestaciones de una profesión liberal, cuando presenta el grado de discrecionalidad que tenía el accionante, adquiere un grado de autonomía absoluta, que impide todo nexo con una relación laboral, pues en ésta, el elemento típico lo constituye la subordinación. De manera que ambas figuras no pueden coexistir recíprocamente, toda vez que la subordinación equivale implícitamente a una limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, derivado de la autoridad ejercida por el patrono. Quedó plenamente demostrado la ausencia de un superior jerárquico, de ahí que la eficiencia de las labores del actor, únicamente tenían consecuencias personales a su favor. El tratadista mexicano Mario de la Cueva, citado por Mario L. Deveali, en su obra "El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus Tendencias, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983, tomo I, pág. 206, al referirse a este punto, comentó: "El profesional no pone a disposición de una persona, determinada cantidad de energía de trabajo, sino que desarrolla sus conocimientos científicos en ocasión de un asunto o trabajo cualquiera, y por ende, no está obligado a obedecer. "Por eso es que la prestación de servicios profesionales, se liga al mandato siendo aún más amplio que éste, puesto que en ella el comitente abandona por completo el éxito del servicio a los conocimientos y pericia del profesional ...El honorario traduce esa confianza, esa seguridad de que se obtendrá el resultado científico más completo, y de ahí su variabilidad". Cabe acotar, por último, que la forma de pago, o su modalidad, en estos casos es variable y depende, exclusivamente, del acuerdo entre las partes. La cancelación de los honorarios bien puede hacerse por tractos sucesivos, mensuales o de otra manera y también mediante adelanto o adelantos de los mismos; así como, si se acepta, a través de un único pago final, contra entrega, a satisfacción, del trabajo o servicio profesional contratado. Por ello, el solo hecho de que se cancelen, los honorarios, mes a mes, per se, no los hace salario, ni puede tener la virtud de convertir a la relación subyacente, en una de naturaleza laboral. IV. Al tenor de lo expuesto, no encuentra, la Sala, que exista la endilgada violación de normas, por parte del Ad-quem; por lo que procede declarar sin lugar el recurso; debiéndose, confirmar el fallo impugnado, en todos sus extremos."

b) Contrato laboral: Elementos que determinan existencia de la relación laboral

Naturaleza mercantil del contrato de agencia

[Sala Segunda]⁶

Voto de mayoría

"II. A efecto de resolver el punto en discusión, debe tomarse en cuenta que en materia laboral privada impera el principio de primacía de la realidad (los hechos prevalecen sobre las calificaciones formales que las partes les hayan dado). Así, a pesar de la existencia de documentos que hagan referencia a esa relación como de carácter laboral o comercial, se debe analizar la situación de acuerdo con lo realmente acontecido (sobre el particular se pueden consultar las sentencias de esta Sala Números: 50, de las 14:30 horas del 3 de abril de 1991; 392, de las 10:40 horas del 25 de noviembre de 1994 y 217, de las 9:40 horas del 19 de julio de 1996). III. El artículo 2 del Código de Trabajo dispone: "Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo". El numeral 4 siguiente establece: "Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso, implícito, verbal o escrito, individual o colectivo". Por su parte, el artículo 18 dice: "Contrato de trabajo sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe". Con fundamento en esa normativa, tres son los elementos que caracterizan la relación laboral: a) la prestación personal de servicios; b) la subordinación jurídica y c) el pago de salario. Sin embargo, si se comprueba la prestación personal de los servicios, se debe presumir la existencia del contrato de trabajo y es el empleador quien debe demostrar que la relación tiene otra naturaleza, a fin de poder desvirtuar los efectos de esa presunción. De lo expuesto debe deducirse que, una relación contractual no puede calificarse como laboral, si no media una prestación personal del servicio. IV. En el hecho sétimo de la demanda, el actor indicó: "Para cumplir mis labores tenía que entrar a laborar a las 3 de la mañana y salía aproximadamente a las cinco de la tarde y además se me hacía necesario buscar personas que me apoyaran en mi labor" [...]. V. Con fundamento en el citado hecho sétimo de la demanda, aceptado por la contraria y corroborado con la abundante prueba testimonial evacuada en los autos, es imposible calificar la referida relación jurídica como laboral; precisamente, por carecer de dicho elemento, o sea, de la prestación personal del servicio, lo que es indispensable. Aunque el actor también realizara la distribución del periódico y el cobro a los suscriptores, para poder dar el servicio contratado, no eran suficientes sus propias fuerzas y, entonces, se vio precisado a organizar una verdadera empresa de distribución, con cuatro trabajadores dependientes de él, no de la demandada, y a quienes él mismo les cancelaba sus salarios. Resulta intrascendente para el caso el hecho de no aparecer como patrono en planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social y que como tal, no cumpliera con sus deberes tributarios, pues, de conformidad con el aludido principio de la primacía de la realidad, quedó acreditada la relación comercial y no laboral que lo ligó a la demandada. VI. En sentir de la Sala y de acuerdo con criterios que ya ha externado con anterioridad, en casos similares al presente, la relación entre las partes lo fue de naturaleza mercantil y no laboral. En el Voto Número 220, de las 9:20 horas, del 26 de julio de 1996, se analizó un caso como el presente y, tomando en cuenta tanto el hecho de que la responsabilidad del demandante abarcaba la búsqueda de los suscriptores, la entrega del periódico y su cobro; así como que las ganancias obtenidas dependían generalmente de él y que, por su propia cuenta, les

cancelaba los salarios a sus trabajadores, se consideró que se estaba en presencia de un contrato mercantil de agencia; caracterizándolo así: "...la agencia, en cambio, implica una colaboración duradera y estable para que un empresario desarrolle su actividad, por medio de un agente representante y en una zona determinada. Ahora bien, entre las características propias del contrato de agencia, se encuentran: a) Es un contrato de duración: el agente no asume el cargo de un solo contrato, sino de todos aquellos que pueda promover y suscribir en la zona encomendada, en nombre del principal, mientras subsista el contrato; b) Es un contrato estipulado entre empresarios: la profesionalidad del agente, estará caracterizada por hacer de la agencia su actividad económica habitual; c) Es un contrato cuyo objeto es promover o concluir contratos en nombre y por cuenta del empresario representado. De este modo, el agente, en ocasiones, se limita a buscar clientes; aproximándolos para que contraten directamente con aquél; mientras que, en otras, cuando posee un poder de representación, contrata con terceros en nombre del empresario representado; y, d) La retribución del agente depende, generalmente de los resultados de su gestión, en nombre y por cuenta del principal. Otra nota característica, es lo que la doctrina ha denominado "exclusiva de simple o doble signo", donde: "...el agente se obliga a no trabajar para los empresarios competidores de su representación y éste a no designar otros agentes propios en la zona o incluso a evitar que sus productos sean en ella introducidos por conductos ajenos a la actividad del agente" (Op. Cit; p. 423)". V. Como un corolario de lo que viene dicho, lleva razón el recurrente en el primer alegato planteado, porque, como se dijo, el actor no le prestó a la demandada personalmente el servicio. Así las cosas, la sentencia recurrida violentó los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo, al calificar dicha relación como laboral. Por lo anterior, sin necesidad de analizar los otros agravios invocados, se debe revocar la sentencia recurrida y, en su lugar, acoger la excepción de falta de derecho y proceder a denegar la demanda, en todos sus extremos. VII. De acuerdo con los matices de la contratación que existió entre las partes, la cual ha estado sujeta a la interpretación de los tribunales, para poder desentrañar su verdadera naturaleza, el actor bien pudo creer que encontraría la tutela del ordenamiento jurídico, en sus pretensiones; por lo que, al intentar este proceso, lo hizo de buena fe, y de ahí que es procedente resolver el asunto sin especial condenatoria en costas (artículo 494 del Código de Trabajo en relación al numeral 222 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral de conformidad con el artículo 452 de aquel cuerpo normativo)."

c) Prestaciones laborales: Imposibilidad de computar honorarios notariales

Salario: Honorarios notariales no lo constituyen

[Sala Segunda]⁷

Voto de mayoría

"II.- Manifiesta, el actor, que la demandada debe liquidarle las diferencias que, por concepto de prestaciones legales, resulten de tomar en cuenta para ese cálculo, los honorarios notariales que recibió durante los últimos seis meses de su relación laboral, los que considera forman parte de su salario. Por su lado, el representante de la demandada alega que, los honorarios que el actor recibió por la formalización de créditos hipotecarios, no forman parte del salario, porque los mismos no fueron remunerados por la entidad empleadora, sino por terceros ajenos a la relación de trabajo. El artículo 18 del Código de Trabajo dice: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.". Esa norma contiene los tres elementos



esenciales, que caracterizan a la relación laboral: la prestación personal del servicio; la subordinación; y, la remuneración o salario. Por su parte, el artículo 162 del mismo cuerpo de leyes, define el último de esos elementos así: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.". Obviamente, el salario y demás beneficios que entregue el patrono al trabajador, constituyen la remuneración por contraprestación de servicios; no así los honorarios que, por concepto de servicios profesionales, reciba de terceras personas con ocasión del ejercicio de la profesión; en el presente caso, el notariado público. No debemos confundir el contrato de notariado externo que liga al actor y a la demandada, con el contrato que lo ligaba como abogado de planta de la misma; porque, jurídicamente hablando, ambas relaciones contractuales son diferentes e independientes entre sí y, en esa forma, acertadamente lo indicó, el fallo del Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, al expresar: "... De la prueba que se ha recibido, se llega a determinar que con el accionante se ha dado una situación muy peculiar, y es la de que él mantenía una doble relación contractual con la entidad demandada. Por un lado fue contratado como abogado de planta, o asesor jurídico, y por el otro como Notario Externo. Ciertamente, ambas relaciones fueron totalmente independientes entre sí, siendo que la primera se constituyó en un contrato de trabajo típico, mientras que la segunda configuró un contrato de servicios profesionales, donde los estipendios eran pagados por los clientes de la Entidad, y no por ésta. Tan clara es esa situación, que a pesar de que el actor fue despedido, en su condición de asesor jurídico, continuó prestando sus servicios como Notario Público Externo.". Está claro, entonces, que en la segunda relación contractual no ha existido, ni existe, relación laboral alguna entre el señor S.R. y la demandada, que deba ser protegida por la legislación de trabajo, pues se trata de un trabajador autónomo, en cuanto actúa respecto del cliente externo o tercero. III. Determinar si la función notarial, en este caso, se ubica dentro del contrato de trabajo, y debe formar parte del salario, obliga a analizar la naturaleza de esa función. Esta Sala ya efectuó dicho análisis, en sus Votos N° 46, de las 9:30 horas, del 4 de marzo de 1994 y, N° 102, de las 9:00 horas, del 31 de marzo de 1995; este último, en el Considerando V de la resolución, en lo que nos interesa, indicó: "V.- ... El notario público, en su condición de tal, no puede ser parte de un contrato de ese tipo, pues no puede estar subordinado a un patrono, o sea, obligado a seguir órdenes que emanen de otro sujeto. Refiriéndose a esa particular actividad, la doctrina ha manifestado: "Al dar forma y autenticar los actos y negocios jurídicos de los particulares, el Notario sirve al interés de aquéllos pero al mismo tiempo y prevalentemente sirve al interés público o general de que se conserve la paz social mediante la afirmación del Derecho." (Avila Alvarez, Pedro, Estudios de Derecho Notarial, Barcelona, 1962, Ediciones Nauta S.A., 3° Edición, p. 45). Haciendo un análisis de la naturaleza jurídica de la función notarial Pérez Fernández del Castillo expone que el notario no es un funcionario público porque no está dentro de la organización administrativa o burocrática del Estado, aunque "... es un hecho indubitable que la actividad fedataria del notariado, se realiza en nombre del Estado y dentro del marco jurídico establecido por la ley"; y, agrega que: "... el notario no puede ser empleado público para no comprometerse con el Estado y actuar parcialmente a su favor; no puede aceptar nombramientos que lo conviertan en empleado o funcionario, bajo la dirección y dependencia del Estado, sino por el contrario, para actuar con imparcialidad en garantía de los particulares, debe permanecer libre de esta clase de vínculos." (Pérez Fernández del Castillo, Bernardo, Derecho Notarial, México, 1989, Editorial Porrúa S.A., 4° Edición, pp. 156 a 158). El artículo 1° de la Ley Orgánica de Notariado, N° 39 del 5 de enero de 1945 dispone: "La persona autorizada para ejercer el notariado público tiene fe pública cuando deja constancia de un hecho, suceso, situación, acto jurídico o contrato que tenga por objeto asegurar o hacer constar derechos y obligaciones dentro de los límites que la ley señala a sus atribuciones y observando los requisitos que exige...". En consecuencia, debe concluirse que el notario, en cuanto tal, no puede ser considerado funcionario o empleado en relaciones de servicio o laborales típicas, pues en su labor no le es posible sujetarse a los intereses de alguna de las partes intervinientes. En el mismo sentido se pronunció la Sala Constitucional en

el Voto Número 649 de las 14:45 horas del 9 de febrero de 1993, en el cual indicó: "Debe tenerse presente la naturaleza de la función Notarial que la Sala entiende como el ejercicio privado de una función pública, recogida en alguna medida por la propia Ley Orgánica de Notariado, cuyo artículo 3° dispone "La persona autorizada para ejercer el notariado tiene fe pública." Es una función que se ejerce por delegación y con supervisión del Estado, de modo que en su forma de ejercicio independiente, se liga a la norma del artículo 17 de la misma ley, que obliga a los notarios a tener oficina abierta al público. Y tiene sentido mandarlo así, porque al ser el notariado una autorización privilegiada a determinadas personas, es una condición razonable y lógica la de que el Notario debe estar disponible a prestar el servicio, por medio de una oficina abierta al público. Incluso por la naturaleza de esta profesión, el Notario no puede excusar el prestar servicio a ninguna persona, tal y como en situaciones calificadas se le permite al abogado, ya que el especial énfasis de su función es "asesorar", "interpretar" y "autenticar", lo que las partes desean llevar a cabo por su medio, sin que pueda o deba sentirse inclinado a favorecer a alguna de ellas. Del Notario se exige, entonces, contrariamente a lo que sucede en el caso del abogado, que sea neutral, objetivo y que actúe dando fe de lo que en su presencia se acordó en beneficio de las partes que comparecen ante él y no de una sola de ellas." [...]. Por lo consiguiente, es improcedente la pretensión del actor de que se le reconozcan, como parte de su salario, los honorarios que percibió en su labor como notario." Por las razones expuestas, la remuneración percibida por el recurrente, en concepto de honorarios profesionales, provenientes del ejercicio del Notariado, no tiene, en este caso, el carácter de salario para efectos del cálculo de sus prestaciones o derechos laborales."

d)Relación laboral: Elementos que determinan su existencia

Necesaria aplicación del principio de primacía de la realidad al no existir contrato escrito

[Sala Segunda]°

Voto de mayoría

"IV.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si una determinada relación tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del *Código de Trabajo* que establece, con claridad, las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada, a cambio de una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es solo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio; b) la remuneración; y, c) la subordinación jurídica. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, **tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral.** Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la



remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar como “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación; y, en ese sentido, Rivas señala: “*La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación.*” (RIVAS, Daniel. “*La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo.*” Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como “*el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, ...; ... es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.*” (CABANELLAS, Guillermo. “*Contrato de Trabajo*”, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Por otra parte, debe apuntarse que al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, debe tenerse en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de *primacía de la realidad*, de conformidad con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmen te, desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que “*en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*”. (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “*Los principios del Derecho del Trabajo*”, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado “*contrato-realidad*” -aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que **la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes**. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas del 2003; y, la número 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2004)."

e) Relación laboral: Elementos esenciales

Procedencia de las jornadas discontinuas sin fiscalización

[Tribunal de Trabajo Sección IV]⁹

Voto de mayoría:

"3.- En cuanto a los reparos incoados por la parte patronal luego del estudio del asunto, consideramos los suscritos por unanimidad que no son procedentes, por cuanto en la realidad se dio una relación laboral, como ha quedado debidamente demostrado con el material probatorio allegado. De manera reiterada, nuestra jurisprudencia ha establecido cuáles son los elementos básicos, conformadores de una verdadera relación laboral. El artículo 18 del Código de Trabajo,



define el contrato de trabajo como aquél, en donde, con independencia de la denominación que se le dé, una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o ejecutarle una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. También establece una presunción legal -la cual, admite prueba en contrario- respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios y quién los recibe. Tres elementos son los que caracterizan la naturaleza de una relación de trabajo, a saber: la prestación de un servicio, que debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador. El más importante de todos es la subordinación o dependencia, en virtud de que es el elemento determinante, característico y diferenciador de este tipo de vínculos laborales en relación con otras relaciones jurídicas. Además, el principio de la primacía de la realidad debe tenerse muy en cuenta, al momento de proceder a analizar un caso como el sub examine. Véase que el numeral 18 supracitado, define la relación laboral, con independencia del nombre que las partes le den; pues en muchas ocasiones, la empleadora recurre a diversos mecanismos, a veces fraudulentos o ilegítimos, con el fin de que el contrato laboral aparente tener otra esencia, pese al evidente quebrantamiento de los derechos del trabajador y sus nocivos y nefastos efectos sociales, claramente antisolidarios. Al respecto, los suscritos estimamos que el actor estaba en una posición de dependencia, debido a que sus labores debía ejecutarlas de acuerdo con las disposiciones, aunque generales y esporádicas, que impartía la empresa y en acatamiento de las cláusulas contenidas en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales de folio 12, por cuanto los pedidos debían ser tomados bajo el modelo suministrado por la empresa Organización de Negocios Multinacionales. Recordemos asimismo, que en tratándose de agentes vendedores, dado que su labor casi siempre se lleva a cabo fuera de la sede de la empresa, porque tienen que visitar a posibles compradores o clientes establecidos, los poderes de la parte patronal se concretan a dar instrucciones generales, supervisar las ventas realizadas para poder fijar los porcentajes de comisión y proporcionar el material requerido, muchas veces solamente a través de reuniones periódicas o esporádicas. No empuje, los poderes de dirección y control de la empleadora en este asunto, siempre se mantuvieron y en todo caso solo bastaba la posibilidad real de ejercer esas facultades para llegar a la conclusión de que existió una relación laboral, según lo dispuesto en el Voto N° 287-98, dictado a las 11 horas del 25 de noviembre de 1998, por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sobre ello es menester indicar que consecuencia de la globalización existente en casi todos los países, en muchas de las labores ejecutadas por diversos trabajadores, resulta irrelevante la ausencia de un horario fijo y estricto, porque ni el mismo ordenamiento ius laboral contempla esa condición como un requisito sine qua non de los contratos de trabajo. Antes bien, la evolución de las sociedades occidentales y su adaptación a las nuevas formas de producción, han afectado las circunstancias de tiempo en que deben prestar servicio los trabajadores. Por ello, se dan jornadas discontinuas, sin fiscalización, en horarios rotativos e incluso el llamado "trabajo en casa o a distancia", donde no hay manera de que el empleador establezca un control de tiempo. Además el Código de Trabajo contempla en el numeral 143, algunos de esos supuestos, por lo que no es ajena la flexibilidad sobre horarios en el derecho nacional. Sobre este tópico ver Voto N° 290-2002, dictado a las 9:50 horas del 14 de junio del 2002, por la Sala de Casación aludida. Aparte de que el actor no actuaba en nombre propio y bajo su propia responsabilidad, como es lo propio cuando se trata de agentes que venden en forma independiente los productos de otras personas o empresas comerciales, agregándose un elemento más, cual es que los porcentajes de ganancia eran fijados exclusivamente por la parte accionada, careciendo el actor de igualdad de condiciones, para poder negociar lo que más le convenía. Corolario de lo anterior, no existe ninguna duda en cuanto estamos en presencia de una típica relación laboral.-

4.- El segundo agravio estriba en las fechas de inicio y finalización de la relación inter partes que tuvo por demostradas la Jueza a quo en su sentencia, debido a que el recurrente sostiene que el

actor presentó una estimación de derechos confeccionada por el Ministerio de Trabajo, donde se le hacía un cálculo hasta el veintiocho de setiembre del año dos mil uno, lo cual comprobó que para el treinta de ese mes y año, ya había cesado la prestación de servicios profesionales. Al respecto, los suscritos no avalamos esa tesitura en virtud de que la copia de la estimación de derechos de folio 50, no lleva el membrete del Departamento de Relaciones de Trabajo perteneciente a la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio aludido, el sello no tiene el formato que estamos acostumbrados a visualizar, aparte de que las palabras "Dirección Asesoría Jurídica" no concuerda con los títulos de las oficinas encargadas de estos menesteres y también hay ausencia de los nombres de los funcionarios encargados de la confección de tales documentos públicos. La misma suerte corre lo consignado en el párrafo cuarto del folio 2 de la demanda presentada por el trabajador, porque el inconforme en aras de proteger los intereses de la firma comercial de marras está entresacando las ideas que le sirven, cuando en realidad don Cristian Santiago Morales sostuvo en el primer hecho de su acción que laboró hasta el día diez de octubre del año dos mil uno, sea, tres meses y diez días y en el párrafo en cuestión él no dijo que optó por renunciar el treinta de setiembre de ese año, sino que en esa fecha le cancelaron un porcentaje de un contrato de veinticuatro mil colones por comisión de dos cursos números 169-246. En armonía con lo analizado, los reclamos esgrimidos en el memorial de alzada carecen de validez jurídica y por ende lo pertinente es impartirle la confirmación a la sentencia dictada en primera instancia.-"

f) Contrato laboral: Análisis sobre la presunción legal de su existencia

[Tribunal de Trabajo Sección I]¹⁰

Voto de mayoría

"IV.- En nuestro derecho positivo, el Código de Trabajo, es el cuerpo legal que, desde el 15 de setiembre de 1943, regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos y de justicia social (artículo 1). Por su parte, en el numeral 18, efectivamente se recogen los elementos esenciales del contrato individual de trabajo; a saber: la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia jurídica y la remuneración. Además, sustentado en el Principio de la Primacía de la Realidad, ese mismo ordinal hace presumir la existencia del contrato de trabajo *"entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe"*, presunción que, en doctrina, se conoce como *iuris tantum*, pues admite prueba en contrario, lo que no sucede con las presunciones *iuris et de iure* o de pleno derecho. Al respecto, el ius laboralista Ernesto Krotoschin, al comentar el tema del contrato de trabajo, en su obra *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, Cuarta Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1987, página 180, manifiesta: "...se llega, pues, a la conclusión de que hay contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (empleador), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad"*. En el caso bajo examen, la testimonial que obra en los autos, efectivamente hace presumir ese vínculo contractual; al menos, así se desprende de la prueba documental aportada a los autos y de los testimonios recabados bajo la fe del juramento. A Elia Hurtado Granados, testigo que vende chances cerca de negocio de la demandada, le consta que la actora trabajaba en ese local para demandada, pues le compraba lapiceros en el negocio propiedad de la accionada y observaba como la actora laboraba desde las siete de la mañana a las ocho de la noche, devengando, según ella, veinte mil colones por mes e incluso, dice haber



escuchado el momento en que fue despedida. José Rafael Ortiz Montero, propietario de un negocio cercano al de la demandada, también indicó que él le compraba sobres a la actora y observaba cuando la propietaria le daba órdenes, incluso tenía conocimiento del horario y el salario que devengaba. Por su parte, los testigos ofrecidos por la demandada, lo que tratan es desvirtuar ese vínculo jurídico laboral manifestando que la actora no laboraba para la demandada, sino que lo hacía por amistad, pues no tenía que cumplir horario alguno, según lo atestiguaron Gunnar Francisco Parra Mora, Aurora Nancy Quesada Naranjo y José Joaquín Zeledón Navarro. Sin embargo, analizada toda la citada probanza bajo los alcances del artículo 493, del Código de Trabajo; esto es, valorada en conciencia y apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, la experiencia, la lógica y el sentido común, en criterio de los suscritos juzgadores, sí dan mérito suficiente para concluir que, entre las partes de esta litis, sí medió una relación laboral. A nuestro criterio, no resulta creíble, ni probable, que la actora prestara sus servicios únicamente por una relación de amistad o de desprendimiento de la demandada; todo lo contrario, se comprobó la prestación de un servicio, que a la postre resultó de naturaleza laboral. Obsérvese, por demás, la nota visible a folio 78 del expediente, por medio de la cual la demandada le ordena a la actora la forma de prestar el servicio y la hora de salida, lo cual es propio del ejercicio del poder directivo, inmerso en el elemento subordinación o dependencia, que recoge el numeral 18, del Código de Trabajo. En otras palabras, la presunción de la existencia de un contrato laboral entre la persona que lo presta y el que lo recibe, no fue desvirtuada en autos por la demandada; sobre todo, que también se ha dicho, jurisprudencialmente, que es el empleador el quien tiene a su alcance mejores y mayores posibilidades de aportar la prueba que interesa y, en este proceso, ello no sucedió así. Por lo anterior, es que los razonamientos del A quo no son injustos ni desproporcionados y la ausencia de colillas de pago y otro, que señala la recurrente, no enervan la existencia de la relación laboral, porque surgen de la declaración o acción unilateral del empleador.

V.- En consecuencia, hizo bien la juzgadora de instancia en acoger los reclamos del actor, aplicando además los principios in dubio pro operario y buena fe, inmersos en los artículos 17 y 19, del Código de Trabajo; incluso, en materia laboral, ha reiterado la jurisprudencia, el trabajador se ve exonerado, en lo sustancial, de probar su dicho; por lo que, la carga probatoria recae, en lo básico, sobre el accionado. Entonces, en esta misma inteligencia, la demanda goza, por así decirlo, de una presunción de veracidad, que debe ser destruida por el demandado, con su prueba (Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N° 497, del 11 de octubre de 2002). También resulta importante destacar lo indicado por esa Sala de Casación, en la Sentencia N° 290, de las 9:50 horas, del 14 de junio de 2002, en lo que interesa, al exponer lo siguiente: *"En materia laboral existe una serie de presunciones de carácter legal, con las cuales se pretende relevar al trabajador de la demostración de ciertos hechos. Según el artículo 414 del Código Procesal Civil (aplicable a esta materia en virtud del numeral 452 del Código de Trabajo), toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de probar el hecho reputado cierto, en virtud de tal presunción. Mas esa norma, seguidamente, establece la obligación, de la parte que invoca la presunción legal, de probar la existencia de los hechos que le sirven de base. El tema discutido, en el presente asunto, es la existencia de la relación laboral entre las partes y, para dilucidarlo, precisa recurrir a la presunción contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo, que, por su importancia, es necesario volver a transcribir: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. **Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.** Dicha presunción es "iuris tantum", es decir, admite prueba en contrario. En consecuencia, basta con que el actor demuestre la prestación personal del servicio, para que el juzgador presuma la existencia del contrato de trabajo, salvo que la parte demandada demuestre fehacientemente una naturaleza distinta del vínculo, es decir, que*



no concurrieron en él los elementos propios de ese tipo de relación (en igual sentido, ver el Voto N° 275 de las 10 horas del 23 de mayo de 2001, dictado por esta Sala). Dicha presunción queda desvirtuada cuando media un contrato escrito en el que las partes han pactado expresamente que la relación no es de naturaleza laboral, pues, en tal caso, nace para la parte actora la carga de demostrar los elementos característicos de ese tipo de vínculo (así se resolvió en el Voto, de esta Sala, N° 353 de las 10:00 horas del 12 de noviembre de 1999). En otro orden de ideas, cabe recalcar que, en este tipo de situaciones, impera el tratamiento casuístico, basado en la interpretación de los hechos que el juzgador haga con base en las pruebas aportadas. Además, el principio de la primacía de la realidad debe tenerse muy en cuenta, al momento de proceder a analizar un caso como el que se estudia. Véase que el numeral 18 del Código de Trabajo define la relación de trabajo, con independencia del nombre que las partes le den; pues, en no pocas ocasiones, la parte empleadora acude a diversos mecanismos, a veces fraudulentos o ilegítimos, con el fin de que el contrato laboral aparente tener otra esencia o que se trata de otra clase de contratación; desde luego, con la clara finalidad de intentar evadir las consecuencias legales de pactar bajo una típica y normal relación de trabajo; pese al evidente quebrantamiento de los derechos del trabajador y sus nocivos y nefastos efectos sociales, claramente antisolidarios".

VI.- Resolver este proceso, contrario a como viene fallado, sería desconocer los alcances y cimientos de nuestra legislación social, pues aquellos principios cristianos y de justicia social, en que descansan las relaciones laborales, emanados de la Doctrina Social de la Iglesia (artículo 1 del Código de Trabajo), no son otros que la caridad, la solidaridad, el bien común y la justicia. En el mensaje al Congreso Constitucional, junto con el Proyecto de Código de Trabajo, el doctor Rafael Angel Calderón Guardia, a la sazón Presidente de la República, indicaba: "Sabido es que el contrato de trabajo es el fenómeno jurídico y económico más frecuente de la época contemporánea, y que por ser su objeto nada menos que la propia fuerza humana de trabajo, no puede estar regido por los principios civilistas de la "autonomía de la voluntad". Estos partes del concepto filosófico que reclama la igualdad de los hombres ante la ley, pero el Derecho del Trabajo, inspirado no sólo en realidades legales, sino, preferentemente, en urgencias de carácter económico, sostiene que no puede conseguirse tal igualdad a menos que las leyes protejan debidamente, por medio de garantías irrenunciables, a aquellos que viven en una desigualdad material. Por eso, más que negación del Derecho Civil, el Derecho del Trabajo es su lógica continuación, pues, como ocurre en el caso concreto, el segundo sólo aspira a romper un desequilibrio que consagra el primero con sus reglas relativas al arrendamiento de servicios, considerándolas insuficientes para regular la importantísima contratación que pone en contacto a patronos y a trabajadores, es decir, a los dos elementos fundamentales de la producción, cuya desarmonía se traduce forzosamente en el estancamiento o en la constante conmoción social de los pueblos." (Dr. Guillermo Malavassi Vargas, Los Principios Cristianos de Justicia Social y la Realidad Histórica de Costa Rica, Trejos Hermanos Sucesores, S.A., San José, 1977, págs. 273 y 274)."

g)Relación laboral: Elementos y carga de la prueba para desvirtuarla corresponde al patrono

[Sala Segunda]¹¹

Voto de mayoría

“ **III.- SOBRE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL:** Como hecho indiscutido se tiene



que el actor prestó servicios a la demandada, en el campo de la construcción y de la albañilería. La demandada ha negado la procedencia de las pretensiones laborales reclamadas, bajo el criterio de una contratación civilista de obra, en la cual el actor no fungió de manera continua ni subordinada. De modo que el objeto fundamental de debate ha sido la naturaleza jurídica de esos servicios. Como bien se ha advertido en las instancias precedentes, la finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo, impone una presunción *iuris tantum* de laboralidad de toda prestación personal de servicios (artículo 18 del Código de Trabajo). En el debate judicial, esa presunción se traduce en una carga procesal para quien emplea esos servicios, de desacreditar la existencia de una relación de esa naturaleza, bien sea, demostrando el carácter impersonal de la prestación o la existencia de una contratación de servicios liberales, es decir, autónomos. Este resulta ser un tema álgido en el derecho laboral, habida cuenta de que bajo la égida del Derecho Civil y del Comercial, se han concebido formas de contratación de servicios personales a las cuales se les ha dado un tratamiento diferenciado que ha posibilitado la zación de la normativa protectora del trabajo subordinado. También el desarrollo actual de las formas de producción y de los adelantos tecnológicos e informáticos, ha posibilitado una inmensa gama de interacciones personales, que alteran los cánones normales a los cuales se estaba habituado para establecer la existencia de una relación laboral. Tal es el caso -entre otros- de los cambios en el lugar de la prestación del servicio; los diversos mecanismos para el pago de la retribución y por supuesto, las mutaciones ocurridas en relación con la forma como el empresario ejerce el control sobre la dinámica de la empresa y de los colaboradores. Sin embargo, dentro de un estado social de derecho como el nuestro, perfilado desde el año 1943, la interpretación judicial debe favorecer la existencia de una relación de trabajo, dado de que a partir de ese año, fue expresamente derogada la legislación civilista del arrendamiento de servicios, la cual fue sustituida por la integrada en el Código de Trabajo. Así procede porque ante los fundamentales derechos de los trabajadores/as, los patronos/as han acudido a esas figuras jurídicas afines a la laboral, para sustraerse de las obligaciones y cargas patronales, con la consecuente desprotección para los trabajadores y trabajadoras. El derecho laboral reconoce esa situación y como respuesta a ello, proclama una serie de principios procesales que aprovechan a la función jurisdiccional para definir con acierto los conflictos sometidos a su decisión. Uno de ellos es el de la primacía de la realidad, por virtud del cual, independientemente de las cláusulas o de las formalidades insertas en un documento escrito, el juzgador/a debe hurgar en la realidad de lo acontecido, develando las condiciones reales de la prestación del servicio para, a partir de ahí definir -siempre al amparo de la ley- si aquella es o no, una relación laboral. Este principio tiene un sustento real: la natural desigualdad de las fuerzas contratantes en la que una parte es quien contrata o no, los servicios de quien requiere un ingreso económico para su subsistencia y por lo cual, acepta sin reparo las renunciaciones expresas o implícitas que deba suscribir.

IV.- SOBRE EL CASO EN ESTUDIO: En el caso en estudio, la demandada ha abanderado la tesis de la condición del actor, como “contratista”. Bajo esta figura, ha señalado que el actor tenía una cuadrilla de trabajadores contratados ocasionalmente para obras específicas según las necesidades de la empresa. Al amparo de los principios mencionados en el aparte anterior, le correspondía entonces a la demandada, desvirtuar la existencia de la relación laboral; es decir, demostrar las condiciones por las cuales, las funciones del actor eran en esa mencionada condición de contratista. Ahora bien, el simple examen de los documentos ofrecidos como prueba de ese hecho refleja que las funciones desarrolladas eran las propias y normales a las que ejecuta un operario en el mantenimiento de una edificación. Así por ejemplo: conclusión de precinta, colocación de vidrios, demolición de caseta, nivelación de terreno para parqueo, habilitar la caseta nueva, acabar con la construcción de gradas y aceras, construcción de cunetas, aguas pluviales y acera, acabados internos, colocar topes para vehículos y demarcar, limpieza y botar la basura y escombros (contrato visible a folio 32). En semejante sentido, el documento visible a folio 31, dice:



repello y acabados, adaptación área para ascensor, tubería subterránea, caseta del guarda, construcción de aceras y alcantarillados, botagua sellarlo, etc...; lo mismo que las facturas aportadas. En ellas, los servicios contratados son la confección de estanterías, armarios, divisiones en góndolas, estantería para papelería (cheque 10407 de Junio de 1999); picar muros y remendar paredes, repellar las mismas y pintarlas, formaletear y chorrear muros en el parqueo para los carros, reparación de lavatorio y servicios sanitarios, goteras diversas, enchape de pared, colocar escuadras, un mueble para la soda de 2 metros y otro de 1, enchapado de azulejo, lavar y lijar las paredes de madera y pintarlas antiguo taller; pintar caseta de guarda y caseta de la planta, muros y paredes edificio de afuera y paredes interiores de la entrada del almacén; un marco para instalar puerta plegable en los servicios sanitarios del despacho, 24 cajas de madera de 50X50X50 para semilleros (factura 15856, de agosto del 2000). La constatación de esa sola circunstancia es suficiente para concluir que las funciones del actor nunca pudieron ser en condición de contratista, el cual supone la contratación de obras específicas y no las propias y necesarias al giro normal de la actividad desarrollada por el patrono. Lo anterior, porque tampoco acreditó la demandada, la supuesta existencia de una compañía de servicios conformada por el actor. Los testigos que relataron haber sido empleados suyos, lo hicieron en relación con trabajos realizados hace muchos años, en concreto, cuando el actor inició su relación con la demandada, lo cual torna difícil sostener con base en esos testimonios, la defensa de la accionada. Se extraña que sobre años más recientes, no se haya ofrecido semejante prueba; es decir, testimonios que relataran sobre la alegada condición del actor, como contratista independiente. En el recurso presentado ante esta Sala, la demandada reconoce expresamente la existencia de contrataciones al actor por lo menos desde 1996 hasta el 2001; y a pesar de ello, sólo respecto de algunos y muy contados casos ofrece la cotización realizada. Sólo existen **dos** únicos contratos, suscritos el mismo día -2 de enero de 1995- y por las mismas obras (ver folios 26 y 31), lo que hace pensar que se trata más bien de un solo contrato durante tanto tiempo de relación. En esos documentos, al referirse a la contratación de otros colaboradores, expresamente se indica la obligación asumida por la demandada, de su remuneración, lo cual impide pensar que esos eran colaboradores al servicio del actor. Además, tales contrataciones se puede entender justificadas en la medida en que la demandada no cuenta con una sección o departamento de mantenimiento de modo que “trabajos grandes” los cuales el actor no podía realizar solo, es lógico que debiera contratar a otras personas para que le ayudaran. Dijo así el testigo López Chavarría: “En la empresa no había Departamento de Mantenimiento, pues a él le tenían una parte donde hacía muebles o lo que le asignaran” (folio 146). Sobre este aspecto resulta revelador el que, las herramientas del actor permanecieran en la empresa; pues no es lo propio pensar que quien comparece a un lugar a efectuar sólo labores esporádicas, mantenga sus herramientas en ese lugar. Por otra parte, el hecho de que en algunas ocasiones las dueñas de la empresa demandada emplearan los servicios de don Ovidio, en sus casas de habitación, lejos de acreditar el argumento de la defensa, abona la tesis de la naturaleza laboral de la relación porque refleja que en realidad se trataba de una contratación permanente de servicios personales y no de obras, como se pretende hacer valer. Además, bien advirtió el Tribunal en señalar que el Código de Trabajo no sólo abandera la existencia de la relación de trabajo sino la relación de trabajo por tiempo indefinido, al limitar la posibilidad de que, funciones por naturaleza permanentes, sean disfrazadas con la suscripción de contratos de trabajo por tiempo determinado. Ante ese panorama, cuál es entonces la razón por la cual el actor se deba considerar contratista y no, trabajador de la demandada? La acreditación de dos o tres situaciones en las que la demandada le haya requerido una cotización de sus servicios, no puede servir para interpretar que se tratara de contrataciones de obras civiles cuando en realidad eran servicios personales permanentes y necesarios a su funcionamiento. Esos documentos y las propias manifestaciones de la demandada lo que acreditan es la forma mediante la cual era remunerado el actor, es decir, según las funciones ejecutadas, lo que el artículo 164 del Código de Trabajo expresamente autoriza; aunque en éstas, el precio bien pudiera tener incluido el costo de materiales. Esta circunstancia, en relación con específicas



contrataciones, no desvirtúa el hecho de que esa fuera una contratación subordinada de servicios, si como se dijo, no está acreditado que el actor tuviera su propia cuadrilla de trabajadores, ni se ha desvirtuado el carácter personal de la prestación o que el actor no tuviera un horario definido o no estuviera sujeto a las órdenes de los jefes o representantes de la demandada. La prueba existente apoya la tesis contraria. Además, los pagos exorbitantes que extraña el recurrente se justifican porque es evidente que ellos cubrían los materiales a emplear, es decir, las mismas no correspondían sólo al trabajo personal de don Ovidio a modo de ganancia. Tampoco lleva razón el representante de la demandada al acusar una falta de demostración de la subordinación. Amén de la acreditación que de la misma se puede desprender del testimonio de Juan Antonio Lara González, Gerente Administrativo -jefe de personal- de la demandada y quien por esa misma razón, pudo tener un conocimiento directo sobre las condiciones de contratación de don Ovidio (folio 142); la mencionada presunción del artículo 18 del Código de Trabajo libera al trabajador de esa carga procesal. Ese testigo no sólo se refirió a la puntualidad del actor en las labores, a la sujeción a la cual estaba sometido tanto respecto de los jefes como de las dueñas de la demandada quienes decidían en cuáles trabajos lo ocupaban; sino también a las inquietudes planteadas por él mismo, en relación con la contratación de don Ovidio. No obstante que su vinculación con el actor fue durante un lapso de tres años -al inicio de la relación del actor con la demandada- no existe indicio para considerar que con posterioridad, la forma de contratación fuera distinta, en tanto la gestión del accionante siempre fue en el área de la construcción y el mantenimiento de las edificaciones de la demandada. Dice el mismo testigo Juan Antonio Lara González: "Don Ovidio era el encargado de hacer labores misceláneas en la empresa, como arreglar llaves, puertas, inodoros, hacer o reparar urnas, etc. El era como un comodín en la empresa, pues lo ocupaban para muchas funciones. Ovidio se reportaba donde mí para decirme que la "doña" sea doña Irma, lo había mandado a realizar tal trabajo a tal lugar, ya fuera en las casas de su propiedad o en otro lugar. El no tenía empresa constructora, pues siempre estuvo al servicio de Reimers; siempre permanecía ahí trabajando con nosotros". (folio 144). El único aspecto a dilucidar es la continuidad del servicio pues el recurrente ha alegado una contratación apenas ocasional del actor; sin embargo, tal planteamiento tampoco es de recibo. Ese hecho no lo acreditó. Por el contrario, la sola continuidad en los pagos efectuados al actor según se demuestra en el mismo recurso propuesto ante esta Sala, constituye un indicio suficiente para tener por demostrada esa continuidad de la relación, pues no otra cosa se puede desprender de una retribución constante y periódica. Los intervalos aducidos en el recurso, carecen de probanza que los apoyen. Son únicamente 4 los ampos de cheques aportados conjuntamente con la contestación. Ellos corresponden a los cheques N°s 9426-9550 del **mes de abril**, y 10301-10425 del mes de **junio, ambos de 1999**; y a los cheques N°s 14501-14625 de **mayo** y 15751-15875 de **agosto de 2000**. Es imposible constatar a través de períodos tan cortos, la inexistencia de cheques expedidos a favor del actor durante los intervalos mencionados en el recurso. De hecho, son únicamente cinco, los cheques constatables a través de esa documental. Por otra parte, aún bajo la tesis de los contratos por tiempo determinado, no cabe duda que la naturaleza de las funciones desempeñadas eran de carácter permanente y por lo mismo, es válido pensar en la tácita reconducción de su contratación para tenerla como contrato por tiempo indefinido. El conjunto de tales consideraciones impide pensar en una errónea valoración de la prueba por parte de los juzgadores de instancia. Por el contrario, aún sin considerar la circunstancia del pago de planillas adicionales que ha debido efectuar la demandada por requerimiento de la Caja Costarricense de Seguro Social, las probanzas aportadas se estiman correctamente analizadas, pues a la luz de las reglas de la sana crítica que no son otras que las reglas de la lógica, del buen entendimiento y de la normalidad con la cual suceden las cosas, no es posible llegar a la pretendida conclusión de que el actor, una persona dedicada de manera personal al desempeño de labores permanentes en una empresa, fuera un contratista independiente. No es cierto, como se concluye en el recurso, la acreditación de que el actor laborara con sus propios medios, sin órdenes patronales, sin horarios

que cumplir. Esa prueba, aún en relación con las contrataciones expresamente aceptadas, no existe. Además, el tema del reclamo oportuno de derechos es una situación reconocida como latente en toda relación laboral, y fue precisamente el fundamento de la Sala Constitucional para declarar inconstitucional la norma del Código de Trabajo que permitía la prescripción de los derechos laborales durante la vigencia de la relación laboral (voto N° 5969-93 de 16 de noviembre de 1993). El estado procesal resultante de las probanzas evacuadas, del cual no es posible derivar la mencionada condición de contratista endilgada al actor, aunado a la naturaleza de las funciones desempeñadas, disímiles en mucho a obras concretas específicas, permiten llegar a la conclusión de que el actor fue el encargado del mantenimiento de las instalaciones de la demandada, cuyos servicios le eran remunerados según las labores realizadas; relación cuyos términos de inicio, la demandada no ha logrado demostrar y en razón de lo cual, se debe estar a lo indicado en la demanda. Lo anterior es así porque en esta materia, la demanda goza de una presunción de veracidad donde, demostrada la existencia de la relación laboral, corresponde al patrono acreditar las condiciones normales de esa contratación, lo que no hizo. En la contestación a la demanda, la accionada no objetó la fecha indicada por el actor como el inicio de la vinculación; pues únicamente refutó su naturaleza, por lo cual, implícitamente aceptó ese otro hecho (artículo 464 del Código de Trabajo). Así las cosas, se llega a la convicción de que no existe mérito alguno para revocar el fallo impugnado.”

h) Contrato laboral individual: Denominado de servicios especiales

[Sala Primera]¹²

Voto de mayoría

"I.- La presente demanda se fundamenta en un contrato escrito entre el actor y el demandado rotulado "Contrato por Servicios Especiales", mediante el cual el actor se comprometió a custodiar los bienes propiedad del Banco demandado, ubicados en Alajuela. En el escrito de demanda el actor pretende el pago de salarios por un período de treinta meses. La naturaleza del contrato se encuentra enmarcada dentro del artículo 18 del Código de Trabajo, como un contrato individual de trabajo. Con base en lo anterior, y en consideración a que la pretensión versa sobre aspectos de índole netamente laboral, como son los salarios, al tenor del inciso a) del artículo 395 del Código de Trabajo, se está ante un asunto de carácter laboral."

i) Contrato laboral: Análisis y alcances de la subordinación y el deber de obediencia

[Sala Segunda]¹³

Voto de mayoría

"II.- [...] el trabajador [aquí actor] no asistió como testigo ofrecido por su empleador, al menos en el proceso judicial establecido por el señor [...] contra [la sociedad empleadora, aquí demandada...]. Recuérdese que, el numeral 18 del Código de Trabajo, define qué es el contrato laboral y enuncia, como uno de sus elementos, la subordinación. Sobre la misma la doctrina establece que "... equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario



en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa". De seguido, conviene acotar que esa subordinación tiene diversas manifestaciones; "... en ponderable análisis POZZO descubre, en la dependencia laboral, los siguientes aspectos: 1º Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado. 2º Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida; fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado. 3º El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan solo a dirigir la actividad laboral del empleado, a fiscalizar y a hacerla cesar. 4º La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas: indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad. 5º La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono, o tenga alguna participación económica en la empresa, si sus funciones están sujetas a la instrucción del empresario. 6º La subordinación no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia directa del patrono, de sus apoderados o delegados. 7º La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y trabajo intelectual, ni admite distinto tipo de empleado según sea la índole de las actividades que ejercen. 8º La subordinación jurídica no se funda en la económica, ni en la mayor o menor retribución que reciba el empleado. 9º La subordinación puede existir aun en el caso de los que ejerzan profesiones liberales, si el profesional se somete total o parcialmente a una relación de trabajo retribuido y en situación de dependencia, aunque constituye el fundamento de la subordinación jurídica. 10º El ejercicio de un mandato puede coexistir con un contrato de trabajo en un mismo empleado, sin que, por el hecho de regir el primero, pierda el mandatario su calidad de empleado subordinado, si se llenan los requisitos de la subordinación. 11º Faltando la nota de subordinación en la relación laboral, quien presta su actividad a otro, mediante retribución, realiza un trabajo autónomo". Ahora bien, en el sub-exámine debe tenerse presente que, el cargo desempeñado por el actor, según ha quedado de manifiesto en el sub-júdice, era de confianza, pues con ocasión del cambio de administración que sufrió la sociedad demandada, a partir del 1º de agosto de 1990, él era el más cercano colaborador del Presidente de la empresa, en torno a la información sobre la relación laboral de cada empleado; máxime si se venía desempeñando, en dicho puesto, desde el inicio de ese año; de ahí que resulte importante citar que "... en los empleos de confianza, la subordinación conduce a acrecentar el deber de fidelidad...". En otro orden de ideas, entra en juego también el poder directivo del patrono, el cual consiste "en la facultad que tiene el patrono de dictar normas de naturaleza técnica y de carácter general y permanente que deben ser observadas por los empleados... Los diversos poderes que el empresario ejerce como consecuencia del contrato de trabajo y de la situación subordinada en que éste coloca al trabajador se agrupan en esta forma: a) de mando y de dirección; b) de organización; c) de fiscalización; d) de disciplina. Tales facultades resultan consecuencia de determinadas obligaciones contractuales asumidas por el trabajador: a) obligación de diligencia; b) obligación de obediencia; c) obligación de fidelidad. El poder de mando comprende el poder directivo, y se corresponde con la obligación de obediencia del trabajador; como dice SAVINO, consiste en la "facultad de determinar el contenido de la prestación singular de trabajo y de fijar la modalidad accesoria del trabajo prestado"... El poder de dirección es el que aparece mejor definido como consecuencia inmediata de la subordinación o dependencia del trabajador con respecto al patrono; pues el trabajador debe observar las disposiciones que para la ejecución de la tarea haya adoptado el empresario, el cual puede determinar el tiempo, la modalidad y demás aspectos relativos a la prestación de energía remunerada...". Nótese que queda de manifiesto el poder de dirección del empleador y el deber de obediencia del obrero, el cual "consiste en la obligación de acatar la autoridad patronal y cumplir las órdenes que le den sus superiores respecto a la ejecución de las tareas y al comportamiento personal durante el desempeño de los servicios". De seguido, la doctrina pone de manifiesto la justa rebeldía del empleado y la posibilidad de que se niegue a cumplir lícitamente ciertas órdenes, lo que nos lleva a



considerar que el poder jerárquico encuentra límites, "y el primero de ellos se haya en que la obediencia del subordinado se concreta a los actos de servicio o función". Al respecto, véase que, al accionante, no se le ordenó que cumpliera con una actividad extraña a su cargo o ajena a sus conocimientos; por el contrario, era la persona idónea para declarar en proceso ordinario laboral, planteado por un ex-empleado de la empresa, sobre los pormenores de la relación contractual de aquel individuo. A mayor abundamiento, "aunque la potestad de mando termina donde la arbitrariedad comienza, existen fronteras dudosas que originan, para el que desobedece una orden, el riesgo de su error; es decir, que sea procedente la obediencia, contra el criterio del que se resiste a cumplir la orden recibida. Para el trabajador, esa actitud lo expone, de insistir el empresario o quien ostente su representación, al despido; si bien será indemnizable, o no, de acuerdo con la justa causa que milite a favor del trabajador o la ausencia de la misma. Como el patrono es juez del ordenamiento laboral, dueño de dirigir las actividades de la empresa para mayor rendimiento de ésta, la existencia de la norma legal o convencional que ampare al trabajador para no cumplir la orden recibida corre por su cuenta; de manera que, de no probar la vigencia de la disposición que ampare su actividad deberá estar a las consecuencias de su insubordinación... Donde hay exceso o desviación -que deben ser probados, desde luego, por el trabajador, técnicamente preparado y moralmente responsable- no hay derecho; y, en consecuencia, tampoco violación de un deber" (véase, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL: Guillermo Cabanellas, tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, páginas 394, 397, 398, 405, 459 y 460). En el subjúdice, tal y como se indicó atrás, el actor no acreditó la causa justa de su negativa para comparecer como testigo; amén de que, el numeral 470 del Código de Trabajo, le imponía el deber legal de asistir y, al ser juramentado, su obligación de decir verdad; de ahí que el análisis en conciencia de la prueba evacuada, permite llegar a la conclusión de que, el trabajador, incurrió en causa justa de despido, atendiendo a un proceder contrario a las obligaciones que le imponía su vínculo contractual."



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 GARCÍA NINET Ignacio y otros(2009). Derecho del Trabajo. Editorial Aranzadi S.A. Quinta Edición. Pamplona, España. Pp. 219-229.
- 2 VAZQUEZ VIALARD Antonio(2008). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial ASTREA. Buenos Aires, Argentina. Pp. 291-302.
- 3 CABANELLAS DE TORRES Guillermo.(2001) Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Cuarta Edición Actualizada por José N. Gómez Escalante. Editorial HELIASTA. Pp. 313-323.
- 4 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley número 2 del veintisiete de agosto de mil novecientos cuarenta y tres. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 21 de 21 del 25/07/2009. Datos de la Publicación número de Gaceta 192 del 29/08/1943.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 1 de las catorce horas del ocho de enero de mil novecientos noventa y siete. Expediente: 96-000370-0005-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 2 de las catorce horas diez minutos del ocho de enero de mil novecientos noventa y siete. Expediente: 95-000150-0005-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 7 de las catorce horas diez minutos del diez de enero de mil novecientos noventa y seis. Expediente: 96-000007-0005-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 8 de las nueve horas treinta minutos del veinte de enero de dos mil seis. Expediente: 03-001808-0166-LA.
- 9 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia número 10 de las seis horas cuarenta y cinco minutos del quince de enero de dos mil siete. Expediente: 01-005022-0166-LA.
- 10 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia número 43 de las ocho horas quince minutos del veintiocho de febrero de dos mil seis. Expediente: 02-000906-0166-LA.
- 11 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 69 de las nueve horas treinta y cinco minutos del primero de febrero de dos mil ocho. Expediente: 01-004784-0166-LA.
- 12 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 74 de las catorce horas quince minutos del tres de junio de mil novecientos noventa y dos. Expediente: 92-000074-0004-CC.
- 13 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 76 de las nueve horas diez minutos del catorce de abril de mil novecientos noventa y tres. Expediente: 93-000076-0005-LA.