

## Informe de Investigación

**Título: El trabajador "Dealer" en Costa Rica.**

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral.	<b>Descriptor:</b> Trabajador.
<b>Palabras clave:</b> Casino, Dealer, Contrato del Trabajador Dealer, Prestación del Servicio, Subordinación, Remuneración.	
<b>Fuentes:</b> Doctrina y Jurisprudencia.	<b>Fecha de elaboración:</b> 07 – 2011.

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1 Resumen.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Doctrina .....</b>	<b>2</b>
A) ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DE CASINO.....	2
I) LA PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIO:.....	2
a) Aspecto cualitativo de la prestación de servicios de los dealers:.....	3
b) Aspecto cuantitativo de la prestación de servicio de los dealers:.....	3
c) Aspectos negativos que pueden influenciar en la prestación de trabajo:.....	4
II) LA SUBORDINACIÓN:.....	6
III) LA REMUNERACIÓN:.....	8
a) Del Salario en especie:.....	8
b) Sobre la remuneración que se conoce como "bonificación".....	9
c) Sobre la propina de los dealers:.....	14
i) Naturaleza de la propina:.....	14
B) SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS CASINO.....	18
i) El trabajador:.....	18
ii) El patrono:.....	19
iii) El intermediario:.....	20

#### 1 Resumen

Del trabajador del casino, el Dealer, se presenta como tal un desarrollo escaso en nuestro Derecho, y se recopila por medio de la Tesis de Licenciatura de Wendy Pastrano la construcción doctrinaria que explica este contrato, y su funcionamiento, explicando los rasgos esenciales del mismo.

## 2 Doctrina

### A) ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DE CASINO.

[Pastrano]<sup>1</sup>

La prueba de la existencia de un contrato de trabajo, se dirige no a demostrar la existencia de que se llegó a un acuerdo verbal, (en virtud del contrato realidad), sino que realmente existe una relación jurídica laboral, entre un sujeto en calidad de trabajador y otro en carácter de patrono.

El contrato individual de trabajo es el acuerdo de voluntades en el que intervienen dos partes el trabajador y el empleador; por lo que el primero se compromete a cumplir una prestación laboral para el segundo, se da una relación bilateral bajo subordinación jurídica a cambio de una remuneración.

Los contratos individuales de trabajo tienen características propias que lo distinguen de cualquier otro, ya sea de carácter civil o comercial porque:

"se caracteriza por constituir una relación jurídica bilateral y sinalagmática de la que derivan para el trabajador y empresario, partes en él, las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el contrato realizado completándose este esquema con una amplia serie de poderes y deberes de diversa naturaleza que gravitan sobre ellas".

La doctrina laboral ha expresado que son tres los elementos esenciales que determinan la existencia de una relación laboral típica a saber:

- 1) Prestación personal: el aporte del esfuerzo personal de cada trabajador.
- 2) Subordinación: que el trabajo sea ejecutado conforme a instrucciones dadas por la otra parte, que ejerce un poder de mando.
- 3) Remuneración: salario o pago por el trabajo realizado<sup>18</sup>.

#### I) LA PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIO:

La prestación del trabajo es la que determina la especialidad de toda relación laboral; se deriva del contrato de trabajo la obligación del empleado de poner a disposición del empleador su fuerza, la cual debe de utilizar de acuerdo al trabajo que debe de realizar.

Es por esto que en este sentido aclaramos un punto muy importante, según el cual el trabajador tiene que ser primordialmente una persona física.

Al respecto nos encontramos en total concordancia con el autor Garate, cuando dice:

***"no se obliga solo a trabajar, sino a prestar un determinado tipo o clase de trabajo del que se puede derivar la obtención del resultado que el empleador persigue"***.



La prestación de servicios laborales de casinos es especial, porque requiere de un esfuerzo físico y mental, de parte de quienes lo ejecutan, además, cuando un dealer inicia labores adquiere el compromiso de seguir y realizar los procedimientos que le son encomendados en provecho del casino.

Cada dealer es único en su labor, y aquí se denota un claro ejemplo de una prestación personalísima, ya que el contenido de la prestación personal de servicio de un dealer tiene que ver con la actividad que se despliega en un casino, porque debe de tener el máximo conocimiento de cada jugada.

La especificación de la clase de trabajo que realiza un dealer obedece a la referencia expresa de un oficio concreto, a la hora de celebrar el contrato se toman en cuenta las habilidades y aptitudes poseídas por el trabajador para ejecutar las operaciones propias del trabajo al que se pretende contratar, este será el aspecto cualitativo y cuantitativo.

Debido a que cada trabajador de acuerdo a sus habilidades y aptitudes puede tener la capacidad de desarrollarse correctamente en la ejecución de la prestación personal de servicios, serán los aspectos cuantitativos y cualitativos los que en definitiva valore el empleador, para considerar que se es un buen trabajador.

#### **a) Aspecto cualitativo de la prestación de servicios de los dealers:**

Este aspecto hace referencia a la calidad de la función que debe realizar el trabajador, tomando en cuenta que es necesario tener una actitud de colaboración, prestancia, positivismo, simpatía. Usualmente tiene ingerencia al momento de realizar la prestación laboral, en el instante preciso de dicha ejecución.

Así pues, la calidad de servicio prestado por el personal, en donde se mezclan todos estos factores, hará la diferencia también en lo complacidos que se encuentren los clientes, quienes generalmente lo demuestran al desprenderse de una propina.

Cuando un dealer reúne las cualidades de calidad que se requiere, estará buscando el resultado que la empresa persigue ya que deberá:

- 1) ser simpático
- 2) mantener una posición firme y de respeto en todo momento
- 3) cuando pierde no enojarse, entristecerse, ni ser eufórico
- 4) Cuando gana no demostrar alegría, satisfacción ni burla

#### **b) Aspecto cuantitativo de la prestación de servicio de los dealers:**

Este aspecto hace referencia a la cantidad de trabajo. En este sentido no se determina, ni se le pide a un dealer que debe ganar cierta cantidad de manos, pero sí se le pide que sea ágil, veloz, capaz de mantener un ritmo uniforme, es decir, ni muy rápido para que no se vea desagradable, ni muy lento ya que son juegos de probabilidades las cuales determinan la ganancia.

De los aspectos anteriores se puede dilucidar que se necesita un personal capaz de dominar una serie de factores, los cuales son los que van a llevar a un resultado positivo de dichas empresas, como por ejemplo:

- 1) Velocidad: mantener un ritmo proporcional tanto para repartir las cartas y contar los puntos , y las fichas que tienen de apuesta los jugadores.
- 2) Ser ágil en el conteo, pago de las apuestas y recolección de las cartas y fichas.

La combinación de estos dos aspectos es muy importante para un buen resultado, no se pueden separar debido a que la calidad conlleva a la cantidad.

Pero en este tipo de prestación, como en otros centros laborales interfieren otros elementos como se pasará a ver seguidamente.

### **PRESTACION PERSONAL DE SERVICIO**

#### **ASPECTO CUALITATIVO**

\*Ser simpático, mantener posición firme y respeto en todo momento.

\*Cuando pierde no enojarse, entristecerse ni ser eufórico

\*Cuando gana no demostrar alegría satisfacción ni burla.

#### **ASPECTO CUANTITATIVO**

\*Rapidez de conteo:fichas, cartas, puntos.

\*agilidad para realizar los pagos (mayor cantidad de manos mayor probabilidad de ganancia)

### **LA UNION DE ESTOS ASPECTOS ENCAUSARA AL RESULTADO DESEADO POR EL EMPLEADOR**

#### **c) Aspectos negativos que pueden influenciar en la prestación de trabajo:**

Se ha comprobado científicamente que las condiciones de trabajo de algunos centros pueden influenciar al consumo de drogas y alcohol, de hecho las condiciones laborales de los casinos favorece en este sentido dado a la presión, estrés, trabajo nocturno y otras causas a las que se encuentran sometidos los trabajadores, así como el horario y las jornadas ( a veces a los trabajadores se les pide que haga horas extra), por supuesto , afecta el descanso.

Se debe aclarar, que cuando se menciona que este tipo de trabajo facilita el consumo de alcohol no estamos haciendo referencia de que en los casinos se les permita a los empleados consumirlo durante sus horas laborales, nos referimos que influencia al consumo por lo siguiente:

Durante la investigación realizada en tres casinos de playa, cuya duración fue de casi tres meses se logró determinar que cuando los casinos ganaban cierta cantidad de dinero, se les regala licor a los empleados, y aunque el consumo no es excesivo, los empleados lo obtienen gratis.

De lo anterior, aunado a que después de terminar de trabajar la mayoría de los empleados se reúnen en bares a consumir bebidas etílicas y esto, por supuesto que influye en el deterioro del rendimiento del trabajador, siendo éste uno de los principales problemas en este centro de trabajo, ya que hay una merma en la producción.

La cantidad de personas que consumen sustancias ilícitas no es posible precisada en esta investigación, debido que se dio renuencia a contestar este tipo de preguntas.

En cuanto al consumo de alcohol y tabaco, cuya práctica es común, en los tres casinos estudiados y que pertenecen a una misma empresa, se pudo determinar que:

De un total de 32 empleados observados, al menos 28 toman y fuman lo que representa un porcentaje del 87.5%, la realidad no dista mucho de la de los casinos ubicados en San José y otras provincias.

Debido al consumo y al eventual abuso de alcohol se despliegan las siguientes consecuencias:

- 1) **Cansancio**: las personas más afectadas por el consumo de alcohol, son aquellas que no descansan bien, afectando el rendimiento sobre todo si realizan turnos prolongados, y turnos de noche. Se nota el cansancio cuando en el momento de repartir las cartas, el dealer se vuelve lento, perezoso y falto de coordinación en el desarrollo de su trabajo.
- 2) **Lentitud en el tiempo de reacción**: tiene como consecuencia la intromisión a cada momento del supervisor de mesa y que funciona como apoyo al dealer, para poder ayudarlo en el manejo de la mesa de juego, con los pagos de fichas que debe realizar o recoger a los jugadores.
- 3) **Deterioro de la capacidad motriz**: con movimientos torpes (en la mesa de juego el desempeño debe ser cortés, educado elegante).
- 4) **Oscilaciones en el estado de ánimo**: afecta sobre todo la forma de tratar a los jugadores, aspecto muy importante para el desempeño.
- 5) **Se pierde la concentración**: además de los movimientos torpes, se pierde la capacidad de discernir sobre todo en las jugadas importantes (donde se apueste mucho dinero).

Todo lo anterior lleva a un deterioro de las facultades mentales, y por ende el desempeño afectando el descanso, ya que todos los trabajadores lo necesitan y tiene repercusión en las llegadas tardías y hasta el ausentismo en el trabajo como se ha demostrado:

***“Otro aspecto a considerar en este análisis es el ausentismo como una categoría que ocupa un nivel considerablemente alto en los datos respecto al personal en el período de julio de 1997 a julio de 1998. De acuerdo a esto, cabe preguntarse si este nivel de ausentismo es "normal" o "anormal" para esta empresa respecto a otras de la misma línea de trabajo. Pero si se puede considerar que el nivel de ausentismo influye en la eficacia y eficiencia de la organización”.***

Lo que se expone aquí es una característica común en el comportamiento de los trabajadores de casinos y evidentemente afecta la prestación laboral con repercusión negativa en los aspectos cualitativo y cuantitativo, que se puede representar en pérdidas para la empresa al no poder contar con un trabajador.

## II) LA SUBORDINACIÓN:

Como resultado de la relación de dependencia, que tiene el empleado ante la obligación contractual de obedecer órdenes del empleador, éste es uno de los elementos de mayor importancia para saber si existe o no relación laboral, y si está protegido o no por la legislación.

Esta es la capacidad que tiene el patrono de dar órdenes y de subordinar la prestación de servicio, y aquí veremos lo establecido en nuestra jurisprudencia en tomo a la misma:

***"Respecto de los tres elementos señalados en la sentencia transcrita supra reiteradamente se ha sostenido por parte de nuestros Tribunales de Justicia que es el elemento subordinación el que realmente distingue una relación de trabajo, así se ha dicho que: (Es el elemento de subordinación el que viene a caracterizar el contrato de trabajo, y consiste en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatar las que el patrono dispone como acreedor de una prestación contractual; y de acuerdo con la teoría de la subordinación contractual jurídica no hay que ver esta relación de poder como una cuestión de hecho, sino que existirá siempre que el patrono se encuentre en posibilidad de dar ordenes de mando en la ejecución del contrato..."***.(Sala Segunda de la Corte. Res. 2000-56.)

El tratadista en derecho laboral Cabanellas lo ha definido como:

***"Entendiéndose por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario de dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y el mayor beneficio de la empresa"***.

Dentro del comportamiento organizacional de los casinos podemos apreciar que:

- Hay una fuerte dirección vertical
- Se presenta un alto grado de formalización, en tanto hay regias y procedimientos a seguir.
- Hay una red limitada de información, la cual se transmite de manera descendente de acuerdo a la jerarquía de los puestos.
- No existe participación de los miembros de los puestos bajos de la pirámide organizacional en la toma de decisiones.
- La estructura se basa en la autoridad ejercida por una jerarquía bien definida.

Se evidencia aquí una cadena de subordinación la que podemos ubicar desde el director (a) de los casinos hasta los dealers.

a) **Dealer:** es la carta de presentación del casino, ya que es la persona que se relaciona y comunica en todo momento con el cliente, es el que se desempeña directamente en las mesas. Está subordinado al supervisor o asistente de supervisor.



- b) **Ingresador(a):** es el encargado(a) de ingresar el dinero en las respectivas cajas.
- c) **Cajero:** realiza las consultas de tarjetas, salidas de fichas conteo de dinero, apertura y cierre.
- d) **Asistente de Supervisor(a):** es el dealer generalmente de más experiencia, que realiza funciones de supervisión, es el encargado de velar por que el dealer lleve a cabo los procedimientos.
- e) **Supervisor:** además de la supervisión es al que se le asigna la responsabilidad de la función de una o varias mesas.
- f) **Jefe de Supervisores (Pit Boss):** organiza los roles de trabajo de los dealers y de los Supervisores en las mesas durante el transcurso de la jornada, y es el que recibe todo tipo de información que los supervisores deben brindarle con respecto a los dealers y la jugada.
- g) **Subgerente:** es el que cubre la ausencia tanto del gerente como del jefe de supervisores, y coordina con cada uno de ellos los diferentes movimientos de persona! (días libres permisos ausencias suspensiones, vacaciones, etc).
- h) **Gerente:** es la persona responsable de dar los informes detallados de los movimientos del persona! y los resultados del casino al director (a).
- i) **Director (a):** es el representante directo de la compañía el cual debe coordinar los movimientos de personal en los casinos, (en el caso de que haya varios casinos), y encargado de dictar las directrices dadas por el dueño.

Como podemos observar es una cadena de subordinación, y en muchos casos los trabajadores no conocen al dueño, y será el gerente o director el representante patronal, los cuales según el artículo 5 del Código de Trabajo:

***"Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a estos en sus obligaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración".***

No hay problema para probar que los trabajadores están subordinados, y nuestra jurisprudencia es clara al respecto cuando dice:

***"Es sabido que conforme al numeral setenta y uno del Código de Trabajo, el trabajador tiene un deber de obediencia hacia el patrono, manifestando en un poder a favor de éste, el que se traduce en la potestad de dirección y mando de la fuerza de trabajo del servidor, puesto que frente al empleado, sujeto dependiente de la relación, el patrono goza de la potestad de disponer su actividad laboral en la forma más conveniente al logro de los objetivos de la empresa".*** (Sala Segunda de la Corte. Res. 1991-50.)

En los casinos hay una organización jerárquica de subordinación como se pudo observar anteriormente con responsabilidades demarcadas.



### III) LA REMUNERACIÓN:

Es el salario o compensación que el trabajador percibe por su trabajo, a cambio de ceder al patrono todos los derechos sobre el trabajo realizado.

De acuerdo con el jurista nacional Mario Blanco Vado citando al autor Alonso García lo define en un concepto bastante claro:

***"Atribución patrimonial fijada legal o convenciónalmente, o por vía mixta como contraprestación nacida de la relación laboral, y la que se debe en la reciprocidad del trabajo realizado..."*** por el trabajador.

Tienen naturaleza salarial dentro de este concepto, las prestaciones que debe el patrono en ocasiones en que no se presta de manera efectiva el servicio, por ejemplo: los períodos de descanso entre las jornadas laborales, los días de descanso, las vacaciones, y las incapacidades.

El Código de Trabajo en el artículo 162 establece que:

"Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo .

#### a) Del Salario en especie:

Dentro de las percepciones salariales tenemos lo que es salario en especie, estipulado en el artículo 166 del Código de Trabajo que lo define de la siguiente manera:

"Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato..."

i) Es salario en especie en la jurisprudencia:

La determinación del salario en especie no había sido clara en lo que concierne a cuales bienes eran considerados como salario en especie y la parte que es pagada como tal; ya que no logran llegar a un acuerdo las partes, cuando se finaliza la relación laboral.

La obligación principal a la cual está sometido el empleador, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario en efectivo al trabajador como contraprestación de la labor realizada por éste.

La jurisprudencia ha establecido un cambio en relación a las características que deben de estar presentes para determinar el salario en especie, esto permite una delimitación más clara como se detalla a continuación:





**"...En lo tocante a esas notas características, que confieren ja naturaleza de salario en especie, a una determinada prestación, se enumeran las siguientes: a) Contraprestación del trabajo: lo concedido debe responder a la contraprestación a la cual está obligado el empleador, en virtud del contrato; pues, si los bienes entregados constituyen meros beneficios, ligados a circunstancias accidentales a la relación de trabajo, o si a cambio de ellos se exige otra contraprestación adicional, no pueden ser considerados como salario en especie, b) Valor patrimonial: debe tratarse de bienes con valor económico, que le produzcan un enriquecimiento al trabajador, solventándose, a la vez, alguna necesidad. c) Atribución individual: debe entregarse individualmente al trabajador y no, de manara general, al personal para su disfrute colectivo. Debe tratarse, entonces, de un enriquecimiento individualizable. d) Prestación obligatoria para el empleador no debe tratarse de un acto de mera liberalidad, sino que debe estar obligado a cumplirlo, por imperio de la ley, o en virtud de convenio colectivo o del contrato individual. (...)**

**"Por otra parte, se trató de bienes que representaron un valor patrimonial, para el trabajador; pues, de no habersele concedido, hubieran implicado un gasto en el cual, el actor, debió de haber incurrido; razón por la cual, su otorgamiento le generó un enriquecimiento y le sirvió para cubrir sus directas necesidades. Asimismo, se trató de una concesión individualizable; pues no se trató de bienes concedidos en forma colectiva, a todos los trabajadores, sino únicamente a él. Por último, como se dijo, se trató de una obligación adquirida por el demandado; pues, al ofrecerte el trabajo bajo esas condiciones, asumió la obligación de concederlos. El hecho de que, el trabajador, utilizara el vehículo también en el desempeño normal de sus labores y el hecho de que tuviera que compartirlo con el hotel, no le niega la condición de salario en especie; por cuanto, de manera efectiva, él pudo utilizarlo, en distintos momentos, pero a lo largo de la relación de trabajo y de forma continua, para realizar sus actividades personales; razón por la cual, esa parte del uso, fuera de las horas laborales, es la que tiene carácter retributivo. Todas esas características, sin duda, hacen concluir que la concesión de esos bienes, constituyeron parte del salario, pagado en especie. En consecuencia, no puede acogerse el reclamo planteado por el representante del demandado, en lo tocante a este aspecto concreto"** (Sala Segunda Res. 2001-454).

La figura del salario en especie se aprecia claramente en los casinos de playa en donde se tiene por costumbre otorgar vivienda, debido a que muchos de los empleados deben trasladarse de la meseta central hacia esas regiones, así como también se les brinda ia alimentación y transporte.

Algunos de los funcionarios de los casinos como gerentes y directores, tienen derecho al pago del combustible, si disponen del vehículo propio para desplazarse, sino poseen, la empresa en algunos casos se los facilita pagando también el combustible; el uso de! vehículo es discrecional y puede ser usado para fines personales, ya que como se pudo apreciar en algunos de los reglamentos de los casinos, no se contempla ninguna disposición en contrario.

#### **b) Sobre la remuneración que se conoce como "bonificación"**

Lo que los trabajadores llaman "bonificación" es lo que comúnmente es conocido como gratificación y se da cuando el casino ha llegado a obtener cierta ganancia.

Gratificación es el concepto que mejor se adapta y que quiere decir:

***"Galardón y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario, el concepto tiene importancia en Derecho Laboral, ya que la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona por encima del salario y a título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de práctica establecida".***

En los casinos es una costumbre dar un porcentaje y participar a los empleados del mismo el cual se toma cuando se ha llegado a cierta ganancia, (normalmente los directores(as) son quienes definen cuando se ha llegado a la meta prevista) el objetivo es hacer participar al personal, pero lo más importante es que debido a esta participación los trabajadores se mantienen motivados y quieren dar un buen rendimiento en las mesas, ya que saben que si el casino gana ellos también, estableciéndose con esto un nexo causal, sobre todo cuando en las reuniones de personal se utiliza la motivación de personal en este sentido.

Sin embargo el nuevo proyecto de Regulación de los Casinos de Juegos, se pretende prohibir esta participación en la ganancia. Esta prohibición pueda derivarse de que el espíritu de los legisladores esté orientado a que se prevenga de algún modo la corrupción en los trabajadores, es decir, que obteniendo un porcentaje de ganancia se pretenda obtener más dinero de los jugadores por medio de la estafa.

Pero de acuerdo con lo establecido en la investigación realizada por la psicóloga Sánchez Altamirano quien señala que:

***"...no es un incentivo que se da de una forma antojadiza, resulta de todo un proceso de contabilidad empresarial a partir de la cual los directivos asignan un porcentaje no fijo para motivar a los empleados, pero parece que estos no entienden lo que se pretende de parte de los administrativos, lo cual provoca reclamos de los empleados que para los administrativos no tienen fundamento"***

La participación de esta ganancia es conocida en los casinos como "bonificación", "incentivo", "gratificación" o "regalía" en la jurisprudencia encontramos que este tipo de remuneración ya ha sido tratada:

***"Terminológicamente, 'Según la Real Academia Española, "incentivo" es algo "que mueve o excita a desear o hacer una cosa"; igual definición recoge la Enciclopedia Espasa; y llevado el concepto a criterios doctrinales, la Enciclopedia Jurídica lo equipara al término fomento", de cuyo desarrollo y examen interesa exponer que este significado, desde un punto de vista económico, supone determinadas medidas, o sea, "los incentivos", que se manifiestan bien en forma de beneficio para el patrimonio del administrado -en este caso el trabajador-, bien como una carga para el mismo, o como un efectivo que suponga aumento del caudal, o que evite su disminución, o suponga un aumento previsiblemente pendiente..." "Ya esta Sala ha indicado que, tales premios, bonificaciones o incentivos, deben considerarse como integrantes del salario: 'En ningún sentido puede admitirse que los aludidos premios constituyeran una liberalidad patronal o que estaban sujetos a condicionamientos, toda vez que resulta claro que se trataba de un incentivo por el esfuerzo realizado por el trabajador, para alcanzar una mayor producción, amén de que formaban parte del contenido contractual, razón más que suficiente, para considerarlos en el caso específico, como salario, máxime que el numeral 164 del Código de Trabajo, permite que el aludido pago***



*reciba distintas denominaciones, y en la medida en que produzcan un beneficio económico o incremento en el patrimonio del trabajador, como contraprestación por sus servicios, deben conceptuarse como salario"(Voto N° 160 de las 14:30 horas del 23 de junio de 1994). "De esta normativa se deduce que el salario es la retribución que, un trabajador, percibe como contraprestación por el servicio prestado a su patrono y que, esa retribución, puede ser de cualquier clase o forma. La jurisprudencia y la doctrina, son conformes estableciendo, que el salario comprende no solo el fijado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc.; por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador" (el subrayado es del redactor) (Voto N° 289, de las 10:00 horas, del 17 de marzo del 2000). En otro orden de ideas, alega la parte demandada que, ese premio o incentivo, lo cancelaba a título gratuito, pero tal aseveración no es correcta. El término "gratuito" excluye la prestación del servicio a cambio de la remuneración, obedeciendo, más bien, a una liberalidad patronal; mientras que, en el caso concreto, el pago del "kilometraje" respondía directamente al buen desempeño laboral. Al respecto, resulta esclarecedora la siguiente cita de doctrina: 'Estudiados los elementos marginales del salario, consistentes en prestaciones en especie, debemos ahora considerar los elementos marginales, que se abonan en dinero. Como principio general debemos afirmar que constituye salario toda cantidad que implique una forma estable y ordinaria de remuneración, aunque no sea constante ni fija, siempre que sea pagada como retribución de servicios (...). Aún cuando se refiere a un problema distinto -remuneraciones especiales por servicios extraordinarios prestados por un funcionario civil, a los efectos de determinar el monto de su jubilación- nos parece ilustrativo citar este párrafo de una sentencia del Dr. Garicoits: "Tales remuneraciones, aunque extraordinarias, no eran gratificaciones ni recompensas, eran sencillamente el pago de un servicio prestado. En la gratificación o recompensa dentro del espíritu de este artículo (...) hay un contenido gracioso que no aparece en la remuneración obtenida a cambio de un servicio". Siempre, pues, que la mejora o el aumento de la parte fija del salario, se deba a una mejora o aumento del servicio, se presenta el cambio o trueque, típico de la remuneración; debiendo considerarse, por tanto, también como salario ese agregado, que en este caso, es la prima o el premio". (PLÁ RODRÍGUEZ, op.cit.. p.p. 41-42). Más adelante, el mismo autor agrega: "Se distinguen diversas formas de gratificaciones. En primer término, existen gratificaciones a título gratuito y a título oneroso. Las gratificaciones a título gratuito constituyen verdaderas liberalidades o donaciones que el patrón otorga al empleado, sin relación con el contrato de trabajo. Ejemplo: regalos en ocasión de la boda del empleado (...). Son poco frecuentes y constituyen la excepción: no se presumen. Las gratificaciones a título oneroso son aquellas que están vinculadas con el contrato de trabajo y que, de una u otra manera, buscan estimular al trabajador en su tarea o premiarlo por ella. La relación de causa a efecto entre el trabajo y la gratificación puede surgir más o menos claramente de las circunstancias; pero es la regla general que se presume -a falta de prueba en contrario- en virtud del carácter oneroso del propio contrato de trabajo. De la misma manera que se presume que ninguna prestación del trabajador es gratuita, también debe presumirse que ninguna prestación del empleador lo es: siempre procura, de una manera u otra, aumentar o mejorar el trabajo del empleado. "(PLÁ RODRÍGUEZ, op. cit.. p.p. 73-74). Las ideas expuestas por el citado autor se resumen en el siguiente parámetro orientador, formulado por otro distinguido tratadista: "Guía segura puede ser la consideración extrasalarial de aquellos ingresos económicos del trabajador que no responden al interés económico perseguido en la relación laboral, sino que traen causa distinta de la de ésta, aunque en definitiva estén conectados de alguna manera con la misma" (por ejemplo, se citan las indemnizaciones de la seguridad social o las que se pagan cuando media un despido injustificado) (ALMANSA PASTOR, op. cit., p. 86). Lo anteriormente expuesto*



**impide compartir la tesis de la demandada, en el sentido de que el "kilometraje" que les cancela a sus choferes, lo es a título gratuito" (En igual sentido ver Voto N° 29 de las 10:40 horas del 1 de febrero del 2002)". [Sala Segunda de la Corte Res. 2002-0025.]**

En ocasiones anteriores, la Sala Segunda ha expresado que las gratificaciones, forman parte del salario cuando su pago se haga en forma habitual, general y periódica, manifestando que:

**"Por esa razón, precisamente, en la realidad jurídica, nos encontramos en presencia de lo que doctrinalmente se ha denominado "gratificación"; por lo que procede analizar si ese tipo de ventajas o de remuneraciones, tienen carácter de salario. A esos efectos, cabe citar lo expuesto, con toda claridad, por Cabanellas; quién señala que "las gratificaciones son los beneficios económicos, más en concreto, ciertas sumas de dinero, que el empresario concede en forma excepcional y también habitualmente a sus subordinados, en razón de servicios prestados por éstos y por las ventajas que en forma directa o indirecta le hayan reportado a la empresa". (Ibid, p. 769). Respecto de la naturaleza salarial de la gratificación, apunta que "la costumbre y la habitualidad tienen influencia poderosa para fijar su exacta naturaleza jurídica; se produce así una promesa tácita por parte del empresario hacia el trabajador, por darle a entender que, en tanto se mantengan las condiciones originales pactadas, y el trabajador las cumpla, será acreedor a un beneficio de carácter extraordinario, al igual que la prestación consecuencia de aquél." (Op.cit.. p. 770). Manifiesta que, la periodicidad o la continuidad, en la gratificación, surge cuando la repetición provoca una fijeza que hace surgir, en el trabajador, la expectativa de percibirla y, al persistir su otorgamiento, se transforman en una costumbre; la que, a su vez, tiende a ser ley entre las partes. De esa manera, demostradas las características de habitualidad, generalidad y periodicidad de la gratificación, se pierde el matiz voluntarioso, para convertirse en obligatoria; deja entonces de ser una simple liberalidad, para transformarse en un verdadero derecho exigible por el trabajador. Según el citado autor, "hay periodicidad o continuidad en la gratificación cuando deja de estar determinada por el libre arbitrio de la empresa y su repetición provoca una fijeza, donde germina la expectativa natural del trabajador de percibirla en la oportunidad que corresponda" (Op.cit.. p. 770). Entonces, "las llamadas gratificaciones normales, establecidas expresa o tácitamente, por acuerdo de partes o por costumbres de la empresa, que se abonan habitualmente junto al salario, se incorporan a éste a todos los efectos legales; constituyen gratificaciones remuneratorias, que participan de los mismos caracteres del salario." (Op. cit.. p.771). De esa manera, "...las únicas gratificaciones que no formarían parte del salario serían las abonadas ocasionalmente y por mera liberalidad por el patrono al trabajador. Las mismas lo son a título gracioso, y no por razón del contrato de trabajo. Cuando no existe acuerdo tácito entre las partes, y el empresario deja bien aclarados sus propósitos de que lo abonado responde a un acto de liberalidad susceptible de no ser repetido, no cabe sostener que se está en presencia de una gratificación que podría exigirse de manera compulsiva." (Op.cit.. pp. 769-771). En un sentido semejante se expresa Edgardo Cáceres Castellanos, al señalar, de manera general, que "Cuando el patrono paga al trabajador una suma ocasionalmente y no existe el elemento de la liberalidad, responde a una retribución o remuneración y, cuando lo hace por mera liberalidad pero no ocasionalmente, sino en forma habitual, también corresponde al mismo concepto y en consecuencia forma parte del salario". (Sala Segunda. Res. 2000-1021)**

Como podemos apreciar nuestra jurisprudencia ya ha analizado bastante lo referido a la remuneración por los conceptos anteriores.

Cabe preguntarse si esta gratificación de los trabajadores de casinos puede ser tomada como parte del salario, para que esto se debe revestir ciertas características como la periodicidad, generalidad y habitualidad que se tratan en la mencionada jurisprudencia de la Sala Segunda; sin embargo, conviene anotar, también que la Sala Primera se ha referido al respecto con ocasión de un proceso contencioso administrativo especial tributario en donde se ventiló el caso de cuotas obrero patronales sobre sumas que una empresa dio a sus trabajadores por concepto de bonificación, en esta oportunidad la Sala Primera resolvió denegando el carácter salarial a la bonificación basándose en que:

***"Esta última perspectiva del salario es la que parece acoger nuestra legislación laboral, según se infiere de lo dispuesto en el citado canon 162 del Código de Trabajo. Al definir esa norma el salario o sueldo como la retribución recibida por el trabajador por los servicios prestados a la entidad patronal, obviamente lo que hace es resaltar su carácter retributivo. Si por retribución se entiende la recompensa o pago de una cosa, debe entenderse que solo es posible retribuir si se recibe algo a cambio. La interpretación restrictiva del concepto, permite concluir que tratándose de contratos de trabajo, salario o sueldo, únicamente es la compensación que el empleador entrega al trabajador por las labores llevadas a cabo, ya sea en dinero en efectivo o en especie. En el presente asunto, se demostró que los trabajadores únicamente percibían un salario eximiente y normal, representado por una cantidad de dinero pagada por la adora mensualmente y que al ser contratados no se convino con ellos, en otorgarles algún plus o cantidad adicional en numerario, por concepto de participación en las ganancias de la Compañía, lo cual viene a descartar aue en la relación laboral estudiada se diera esa forma de pago..."*** (Sala Primera de la Corte, Res. 106-95).

Los criterios de una Sala a otra varía, sobre todo porque la Sala Primera arguye un elemento que es esencial en la relación laboral cual es la buena fe, en la relaciones laborales aunque no se desarrolla de una manera explícita, sí lo hace ver cuando por ejemplo argumenta que:

***"IV- Independientemente de la denominación que le hayan dado las partes, el Código de Trabajo en su artículo 18 define al contrato individual de trabajo, como todo aquél por el que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutar una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.- Como contrato consensual, bilateral o sinalagmático, oneroso y patrimonial que es, constituye un acuerdo de voluntades celebrado entre dos personas, comunmente conocidas como "el trabajador" y "el empleador", quienes producto de esa relación subordinada, adquieren derechos y contraen obligaciones recíprocas - Para el trabajador surge el deber principal de prestar servicios o realizar obras, y para el patrono la obligación de pagar una remuneración.- Así, el que es empleado debe necesariamente asistir a laborar en los horarios y jornadas convenidas, de forma tal, que si se ausenta sin contar con permiso o si para ello no media causa justificante, por dos días consecutivos o más de dos días alternos en el mismo mes calendario, o bien, si abandona el trabajo luego de haber sido apercibido, da pie para que se le pueda despedir sin responsabilidad patronal - Por su parte, el empleador debe pagar al trabajador el salario completo, en la fecha y lugar acordados o al menos en el acostumbrado para hacerlo, pues de lo contrario éste podría romper el contrato con responsabilidad de su parte (artículos 12, inciso a), en relación con el 81, inciso i), y el 83, inciso a), del Código de Trabajo)"*** (Sala Primera de la Corte, Res. 106-95).

Y es que el porcentaje por concepto de gratificación no es fijo, las empresas de casinos hacen la entrega solo si alcanzan la meta que se proponen y luego de sufragar los gastos, se reparte de acuerdo al puesto de cada trabajador, otorgándola ya sea por día, por semana, quincena o por mes según cada casino.

La idea de dar este incentivo es para motivar a los empleados, para que haya interés por esforzarse. Casi todo el personal lo recibe.

Se exceptúan sólo a los saloneros, ya que ellos no tienen nada que ver con el juego y además porque tienen otra motivación; las propinas, y como su deber es atender a los jugadores y como el consumo que éstos hacen es gratuito, las propinas otorgadas serán solo para ellos.

### **c) Sobre la propina de los dealers:**

Con el auge del turismo en nuestro país es cada vez más el personal que atiende a los turistas, es una costumbre que estos al ser atendidos den una propina; reciben propinas: Los saloneros, los botones, las amas de llaves, los guías turísticos. En fin la lista puede ser interminable ya que casi todo el personal de los hoteles tienen participación de este beneficio.

Pues bien, debido a que los casinos están ubicados dentro de los hoteles los dealers también reciben propinas, éste es la que vamos a analizar.

### **i) Naturaleza de la propina:**

Primero que todo se debe analizar lo que se entiende por propina según el respetado jurista Cabanellas:

***"La propina se deriva del verbo latino "propinare" "convidar a beber" ... En acepciones más laborales significa el pequeño sobreprecio que se da voluntariamente -por coacción social- por algún servicio recibido. Con perfil más técnico puede definirse la propina como la retribución que el usuario de un servicio abona directamente al trabajador, con carácter voluntario, o consuetudinario al menos por la satisfacción por la atención recibida..."***

Así también el jurista venezolano Arria Salas también se refiere a las propinas como:

***"La propina constituye un complemento del salario no solamente cuando es impuesta por el patrono a sus clientes sino también cuando es conforme a los usos, por eso es por lo que siempre dará lugar a un contrato de trabajo, pero no por ella misma, sino por el hecho de que el trabajador percibirá un salario fijo, ya sea en especie o en dinero: "El contrato entre la empresa y el trabajador remunerado con propina es en consecuencia, un contrato de trabajo como tal, oneroso. Su particularidad estriba en que la onerosidad no se traduce en la obligación del pago de una suma determinada por parte del empleador, sino que éste, además del salario en especie que debe regularmente (comidas, a veces también vestuario)".***

La propina no es en sí misma salario porque el patrono no se desprende de ésta sino que lo hacen los jugadores que apuestan, además el empleador lo que hace es facilitar los medios para que los trabajadores puedan percibir la propina la cual es exclusivamente del trabajador.

Esta figura se ha topado con opiniones encontradas en diferentes autores. Para algunos debe considerarse como contrato de trabajo, la relación entre la empresa y los trabajadores, si el pago se da con solo propina, y para otros autores no.

La Sala Segunda en la resolución N° 69 del 15 de febrero de 1995, ha dado un giro, al establecer que las propinas sean consideradas como salario, contrario a lo que se venía dando en la línea jurisprudencial en cuanto a que este rubro no es parte del salario, esto no obstante, ha generado la disconformidad y con mucha razón por parte de los empresarios, quienes en virtud de este fallo ven inapropiado dicha calificación pues como se sabe entra a ser parte de las prestaciones laborales. La reacción no se hizo esperar y actualmente se encuentra una acción de inconstitucionalidad:

***"Que la Cámara Costarricense de Restaurantes y Afines ha interpuesto acción de en contra de la Ley N° 4946, del 3 de febrero de 1972, expediente N'5900-95, por considerar que dicha ley es inconstitucional por violar los principios de igualdad y de separación de poderes, con lo cual se pone en peligro la importante conquista laboral que significó la promulgación de dicha ley, ya que al declararse esta con lugar, no solo se declarará la inconstitucionalidad de la interpretación hecha por la Sala Segunda de la Corte, sino que se derogará definitivamente el diez por ciento (10%) que actualmente perciben los saloneros y trabajadores gastronómicos y que significa un importante ingreso para los hogares".***

La preocupación por parte de la Asamblea Legislativa de crear un revés en todo lo que se ha logrado en cuanto a este derecho laboral concedido a los saloneros ,y por lo cual se les causaría un perjuicio a esta clase trabajadora ,se ha planteado un proyecto de ley para dar interpretación auténtica ai artículo 4 de la ley N°4946 acogido por parte del Diputado Otto Guevara Gutt que textualmente dice:

***"Los patronos no podrán participar del beneficio de la propina y no deberán impedir o interferir en el cobro legal de la misma, por parte de sus trabajadores. Cualquier suma que por este concepto deje de percibir el trabajador por causa imputable al patrono se considerará una deuda de éste con aquel. En relación con el monto se le aplicará al patrono las mismas disposiciones y sanciones que el Código de Trabajo establece para todo lo relacionado con el salario".***

La actual Ley de Propinas N° 4946 se refiere a los saloneros específicamente, por lo que la derogación de dicha Ley eventualmente no afectaría a los otros sectores que también perciben propinas puesto, que con ley o sin ella siempre ésta se ha percibido aunque no de manera obligatoria como sí sucede con este sector, la parte trabajadora de los casinos como los dealers han obtenido su propina por costumbre.

En este sentido conviene analizar cuando es que se da la propina en la mesa de juego de los casinos en nuestro país.

- 1) Los jugadores cuando están apostando y ganan, a veces dan propina que no siempre es proporcional a lo ganado.



- 2) Los jugadores dan propinas cuando van perdiendo (esto a su parecer es para hacer ganar la confianza del dealer y que la "suerte" esté de parte de ellos).
- 3) Los jugadores sienten que se están divirtiendo aunque estén perdiendo. Si el Dealer es simpático también dará propina.
- 4) Muchas veces las reacciones son inesperadas, así como hay jugadores que no dan propina (aunque ganen mucho ), los hay que dan bastante, aunque al final terminen perdiendo.

Se puede decir que los jugadores no siempre dan propina por que van ganando, es parte de la diversión hacer que los dealers se sientan bien cuando se desprenden de fichas para darlas como propinas, y así mantienen al dealer incentivado para que les de suerte y tener la posibilidad de ganar en cualquier momento.

Al momento de darse las fichas al dealer, estas son recogidas y puestas en un lugar aparte, destinado para la propina que al final de la noche es contada y cambiada luego por dinero en efectivo y puesta en un sobre, (la repartición de la misma varía dependiendo de cada casino por semana, por quincena, por mes).

Pero se hace necesario en este punto aclarar que la propina otorgada no es solamente para el dealer que se encuentra laborando en determinada mesa, sino que lo recaudado se reserva en toda la semana para ser contabilizado y posteriormente ser repartido entre todos los trabajadores, estén presentes o no, hayan laborado en ese tiempo o no.

Es necesario hablar sobre como se da la conversión de las propinas dadas en mesa que generalmente son fichas. Las fichas tienen un valor numerario que va desde 1 dólar hasta 500 dólares, o de 100 colones hasta 10.000 colones e incluso más.

No se contempla dentro de la ley N°4946 a los trabajadores que reciben propina, en cuenta a los dealers; solamente los que sirven como meseros, bartenders, como si se hace en otros países como por ejemplo España en donde según Carlos Lasarte:

***"...No obstante, nuestro ordenamiento deja en libertad al empresario en tal materia, permitiéndole autorizar o tolerar la percepción de propinas, sin que exista, pues una norma del Derecho estricta y considerándose, en general como tolerada toda propina no prohibida genérica o específicamente".***

En Costa Rica como vimos, la línea jurisprudencial en la Sala Segunda ha optado por considerar la propina como parte del salario, pero como lo afirma el autor antes mencionado:

"El problema de la propina en los casinos de juego está en el motivo y en la causa de la dávida. Porque la dávida (elargizione) tiene entonces como fundamento la euforia del jugador que ha obtenido un premio en la mesa de juego,(...). La euforia del premio le hace compartir con el empleado una determinada cantidad del dinero ganado de una forma aleatoria".

- a) Las fichas que entregan los jugadores a los dealer se depositan en un lugar aparte destinado para este efecto.
- b) Las fichas luego son cambiadas por efectivo, el dinero resultante es guardado en sobres y repartido ya sea por semana, por quincena o por mes.





c) El dinero (propinas) pertenece exclusivamente a los trabajadores del casino y no comprenden a los trabajadores de puestos altos como el gerente y el director (a estos se les compensa con un salario alto y por eso no tienen derecho a propinas).

d) De esta percepción no se les rebaja nada, (a menos que tengan una sanción disciplinaria, para lo cual los encargados de repartirla harán el rebajo correspondiente) el monto total es dividido entre los trabajadores que tienen derecho a ella.

e) Los saloneiros de los casinos también reciben fichas como propinas por el servicio de los tragos; pero esta propina se reparte solo entre los que son saloneiros dependiendo del turno que les toque laborar.

f) La Propina se encuentra entre las ofertas de trabajo como un atractivo del contrato, además del salario.

Las empresas dueñas de casinos en Costa Rica no se benefician de las propinas, es decir éstas son exclusivamente para los trabajadores, no así, en otros países como España que de ésta se pagan los salarios mínimos además de las cuotas patronales y el restante se reparte entre los trabajadores.

No se puede negar el carácter retributivo que tiene esta percepción, debido a su importancia muchos de los trabajadores perciben más cantidad de dinero por este concepto que del mismo salario.

Las fichas que reciben los trabajadores por parte de los jugadores y que proviene del servicio que se le da a éstos, siempre se ha conocido como propina porque sale del patrimonio del jugador, quien se desprende de esta para dársela al dealer.

Ahora bien, la obligación del dealer es la de rendir en la prestación laboral, su deber es con la empresa, es la de dar un buen servicio, es la de producir una ganancia para el casino. Cuando se recibe una propina, el jugador se desprende de ésta y lo que pretende es dársela al dealer, ya sea por un buen servicio, (mayoría de los casos), o porque va ganando.

Al existir este tipo de remuneración, surge la interrogante de si: ¿el Dealer al repartir las cartas no estará en su interior deseando que gane el jugador para así ganar más aunque la casa pierda?

Sugerir las propinas, incluso pedirla directamente es prohibido en los casinos y esta prohibición está contemplada dentro de las reglas de procedimientos; pero absolutamente nada impide que el dealer quiera que el jugador gane aunque se dé lo contrario, es decir la voluntad del dealer de que gane o no, no es relevante en este caso. Se puede concluir lo siguiente:

a) Existen dos clases de propinas: Las de saloneiros que se encuentra amparada con la ley de propinas 4948 y las que perciben otros trabajadores de otros sectores, en cuenta los dealers.

b) La propina siempre la van a dar los jugadores ganen o pierdan.

c) Estas propinas tienen mucha importancia porque su percepción puede ser mucho mayor que el salario, estrictamente hablando.

La "propina " y la "bonificación" como la conocen los trabajadores de casinos, tienen carácter remunerativo innegable y como tal es un beneficio al que estos trabajadores sienten que tienen derechos, debido a la importancia que reviste de ser muchas veces mayor que el salario que se pacta en el contrato de trabajo.

De igual manera es posible encontrar situaciones que la jurisprudencia y la doctrina llaman "Casos Frontera", en los cuales resulte difícil la determinación de éstos elementos y por lo tanto la de la naturaleza de la relación, toda vez que con relativa facilidad sería posible confundir un contrato de trabajo con otras figuras de prestación remunerada de servicios que pertenecen al ámbito del derecho civil, como por ejemplo los contratos de ejecución de obra, el contrato de servicios profesionales, entre otros.

## **B) SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS CASINOS**

Toda relación supone la existencia de sujetos en una interacción bilateral o multilateral.

Una relación laboral representa la idea de que una persona (empleado o trabajador) trabaje para otra (empleador), sea ésta otra una persona física o jurídica, en condiciones de subordinación y que ambos tienen derechos y obligaciones de índole laboral.

De lo anteriormente analizado tenemos que los sujetos de la relación laboral son principalmente: el patrono y el trabajador; sin embargo, puede presentarse otra figura como lo es el intermediario.

Antes de analizar los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo, es indispensable hacer la diferenciación existente entre los Sujetos del Contrato de Trabajo y Sujetos del Derecho del Trabajo.

Los primeros se consideran a aquellos quienes están cubiertos de una contratación de servicios, ya sea como trabajadores o patronos, los segundos son aquellos que están cubiertos por el derecho mismo y detentan derechos y obligaciones de carácter laboral.

### **i) El trabajador:**

El trabajador es la persona que realiza una labor socialmente útil, es todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual con la finalidad de satisfacer una necesidad económica, siendo la parte débil, el Derecho Laboral busca su protección.

Se requiere que necesariamente se trate de una persona física, máxime tratándose de una obligación personalísima que no es posible ceder o transferir.

Según el tratadista Américo Plá:

*"Se ha circunscrito la palabra a la persona que presta una actividad al servicio de otra persona y*

*bajo dependencia de ella. En otras palabras es la persona que realiza la actividad que hemos definido como trabajo, entendido en los términos que le atribuye el Derecho Laboral”.*

Las personas que trabajan en los casinos y que se dedican directamente a realizar la actividad laboral (esto es que están exclusivamente en las mesas de juego y se desempeñan en éste) son comúnmente conocidos como dealers.

Es dealer es la persona que vende la fichas y además es el que tiene la capacidad técnica para ejecutar correctamente los procedimientos propios de cada juego. Es el representante de la "casa" de "casino" constituyen la mayoría de trabajadores de los casinos y las políticas de organización, procedimientos y trabajo va dirigida mayoritariamente a éstos.

A pesar de que los casinos poseen una organización laboral jerarquizada, de manera vertical es decir que los puestos van en orden descendente por que posee puestos demarcados, como pudimos apreciar en el transcurso de esta investigación en las entrevistas a! mencionar el puesto que como trabajador ocupaba.

La atención se centra en la labor que realizan los dealers. Si tomamos en cuenta que éstos son los que en definitiva desarrollan los procedimientos en las mesas de juego, deben acatar órdenes y dar rendimiento en los juegos.

En conclusión el dealer es la persona más importante para la empresa, es la carta de presentación de lo que representa un casino, es el que vende las fichas, baraja y reparte las cartas es el que interviene en el juego. En tomo a ellos se desarrolla la mayor actividad.

Se puede definir la actividad de los casinos como : una casa de juego abierta al público, donde se apuesta dinero en juegos de azar los cuales dependen absolutamente de la suerte, como el bacarrá, la ruleta, los dados.

## **ii) El patrono:**

Dentro de los sujetos indispensables para constituir el vínculo laboral, se encuentra el patrono, a quien se ha denominado también como empleador.

El patrono es la persona física o jurídica ya sea de derecho privado u público que da el trabajo, emplea a uno o a varios trabajadores en virtud de una relación laboral.

Generalmente el patrono es empresario, dirige una empresa ya sea grande o pequeña con fines económicos, sin embargo hay patronos que no necesariamente son empresarios como ejemplo, el que emplea a una servidora doméstica, como también hay empresarios que no necesitan de empleados.

Para nuestra investigación utilizaremos la definición que el Código de Trabajo nos da:

"Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público que emplea los servicios de otra u otros en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo".

En nuestro tema de investigación usaremos el concepto de patrono quien será el dueño del casino. Sin embargo, saber quien es el patrono puede ser difícil o dudoso en muchas ocasiones, es entonces cuando puede aparecer la figura de un tercero quien será el intermediario.

### iii) El intermediario:

Es una palabra derivada del latín que significa "que está en el medióles de significación jurídica, con ella se designa a la persona que acerca otras dos o más para la celebración entre ellas de un contrato determinado, en este caso, laboral, el Código de Trabajo lo define de la siguiente manera:

***"Intermediarios es toda persona que contrata los servicios de otra u otras personas para que ejecuten algún trabajo en beneñcio de un patrono. Este quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social. Serán considerados como patronos de quines les trabajen-y no como intermediarios- los que se encarguen, por contrato, de trabaps que ejecuten con capitales propios".***

El intermediario puede a su vez ser empresario o no, o ser trabajador dependiente del empresario principal, en estos casos puede haber una relación triangular (patrono, intermediario, empleado), la relación laboral puede fundamentarse en un contrato directamente dado entre el intermediario y el empleado.

La ley, en virtud de proteger a! más débil, quien en este caso es el trabajador, responsabiliza al patrono beneficiario en solidaridad con el intermediario.

En nuestra investigación se entenderá que el intermediario será el que se encarga de contratar, en estos casos es común que los gerentes de los casinos sean los que contraten, ya que a estos en su mayoría se les encomienda esta labor.



**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 Pastrano Fallas, W. (2003). Análisis del Contrato Individual del Trabajador Dealer del Casino. Tesis para optar por el Título de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. San Pedro de Montes de Oca. San José, Costa Rica. Pp. 18-57.