



## Informe de Investigación

### TÍTULO: RELACIÓN LABORAL DE TAXISTAS

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral	<b>Descriptor:</b> Contrato de trabajo (transportistas)
<b>Tipo de investigación:</b>	<b>Palabras clave:</b> Contrato de trabajo, elementos de relación laboral, contrato de transporte, relación contractual de taxistas.
<b>Fuentes:</b> Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	<b>Fecha de elaboración:</b> 09/10/201012

### Contenido

1. RESUMEN .....	1
2. DOCTRINA .....	2
2.1 Contrato de trabajo.....	2
2.2 Contrato de transporte y contrato de trabajo .....	3
2. NORMATIVA.....	5
2.1 Código de Trabajo .....	5
2.2 Ley Reguladora del Servicio Público de Transporte Remunerado de Personas en Vehículos en la modalidad de Taxi .....	6
3. JURISPRUDENCIA.....	8
3.1 Elementos de una relación laboral.....	8
3.2 Contrato de trabajo de taxistas.....	17
3.3 Contrato de transporte (inexistencia de relación laboral).....	19

### 1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial relacionada con la relación o contrato por medio del cual prestan servicios los taxistas. A los efectos se incorporan algunas reseñas doctrinarias sobre el contrato de trabajo y los elementos esenciales de la relación laboral y los contratos de transporte, las principales disposiciones normativas y la jurisprudencia relacionada para determinar el tipo de



relación existente entre el propietario de una placa y el transportista a quien se le encarga la explotación de una placa de taxi.

## 2. DOCTRINA

### 2.1 Contrato de trabajo

[CABANELLAS]<sup>1</sup>

“Los elementos esenciales, tanto especiales y particularidades del contrato de trabajo son los siguientes: a) *sujetos e la relación jurídica*: de una parte el trabajador y de otra el patrono; b) *capacidad*, distinta a la del Derecho Común; c) consentimiento de las partes, para formalizar la realización de trabajo; d) *vínculo de dependencia o subordinación*: el que presta el servicio debe estar directa o indirectamente, bajo la dirección del que lo recibe; e) *prestación personal*, por el trabajador, en base a un esfuerzo físico o intelectual; f) *salario*, retribución económica por parte del patrono o empresario de los servicios prestados por el trabajador; g) *licitud* del objeto del contrato; h) *exclusividad*, en cuanto a trabajar para un solo patrono y en virtud de un solo contrato de trabajo, salvo excepciones expresamente admitidas por ley; i) *estabilidad*, que rige que la prestación de los servicios sea de duración suficiente para consolidar una relación jurídica de carácter laboral y j) *profesionalidad*, que los servicios se presten por un trabajador con calidad de tal y que éste convierta esa actividad en su medio de vida.

Los elementos personales del contrato de trabajo son: un trabajador y un patrono. La denominación que se de a las partes del contrato de trabajo en nada afecta a la naturaleza jurídica ni al vínculo; y se llame *obrero*, empleado profesional, etc. el prestador del servicio; en tanto que la otra parte, que puede ser una persona física o jurídica, se la denomina usualmente *patrono, empresario o dador del trabajo*.

Los caracteres del contrato de trabajo son: consensual, sinalagmático, conmutativo, oneroso, personal innominado para el Derecho Común y nominado para el Derecho Laboral y de tracto sucesivo”.

[ALONSO OLEA]<sup>2</sup>

“Los sujetos del contrato de trabajo son:

1°. La persona que se obliga a trabajar, cediendo los frutos de su trabajo y la actividad dirigida a su producción; en la terminología española; *el trabajador*.

2°. La persona que hace suyos inicial e inmediateamente los frutos de la actividad del trabajador, dirige ésa y la remunera; en la terminología española; *el empresario*.

(...)

LA PERSONA NATURAL COMO TRABAJADOR



Sujeto del contrato de trabajo como trabajador sólo puede serlo la persona natural, individual o física. Sólo ella es capaz de realizar el trabajo *humano*, que es la realidad social que el contrato de trabajo configura, según se vio.

Por otro lado, sólo es trabajador, jurídicamente quien en la calidad de tal celebra el contrato de trabajo y asume las obligaciones derivadas de él como parte del mismo. La calificación jurídica de trabajador está ligada a la existencia y presencia de un contrato de trabajo; sin él no hay trabajador. Otras nociones no son jurídicas, sino quizá, en su caso, económicas (población activa, fuerza de trabajo) o sociológicas (la o las clases de los trabajadores). Por el contrario, existente el contrato de trabajo, hay trabajador en sentido jurídico, sin exigirse su profesionalidad o habitualidad, aunque ésta se dé normalmente.

El ET descansa desde luego desde la base que el trabajador es una persona física, claramente se desprende de ello a *sensu contrario* del art. 1.1, en que la previsión de «persona física o jurídica» se hace sólo respecto del empresario. Por lo demás, la definición legal del trabajador viene dada implícitamente por el propio precepto como *la persona que contractualmente presta sus servicios a otra contra salario, sujeto a las órdenes e inserto en la organización de ésta.*”

[CHICHILNISKY/ HERMANFREDERIKSEN]<sup>3</sup>

“Como contrato de trabajo pertenece a la especie de los de ejecución continuada (frente a los de ejecución instantánea, que consuman sus efectos en un solo acto). Ello permite distinguir con claridad «entre el contrato [negocio jurídico en sentido estricto] y el vínculo complejo o resultado que el contrato produce» (Castro y Bravo; entre el contrato de trabajo y la serie de actos posteriores de cumplimiento que forman el contenido de la relación jurídica que el contrato deriva; o expresado de otra forma, no es el de celebración de un acto efímero que en sí agote su virtualidad, sino que prolonga ésta en la relación que ha engendrado.

En el tiempo, el acto de celebración es el inicial o primero, de asunción de obligaciones, siendo los sucesivos actos de ejecución y cumplimiento de las obligaciones asumidas que integran la comúnmente llamada *relación laboral o de trabajo*, respecto de la que (*supra*, cap. 1º, III) las doctrinas «relacionistas» pretenden que pueden derivar de hechos o actos distintos del contrato, mientras que las «contractualistas» dominantes mantienen «que no tiene jamás otro origen que el contractual»”

## 2.2 Contrato de transporte y contrato de trabajo

[LUJAN ALCARAZ]<sup>4</sup>

“La confusión entre el contrato de trabajo y ciertas manifestaciones del contrato de transporte es problema ya clásico en el Derecho del Trabajo. Y ello, a pesar de que, al

menos desde un punto de vista teórico, nada parece abonarla. En efecto, mientras que el contrato de trabajo juridifica un intercambio de servicios por precio realizado conforme a ciertas notas típicas que lealmente (art. 1.1 ET) delimitan el área de contratación laboral (trabajo personal, dependencia, ajenidad) el contrato de transporte es una modalidad cualificada del contrato de arrendamiento de obra en cuya virtud el arrendado (porteador, conductor o transportista) asume la obligación de trasladar de un lugar a otro una persona o cosa determinada por medio o medio de locomoción pactados.

Por tanto, las diferencias entre ambos modelos contractuales son: a) *subjetivas*, porque mientras que el trabajador asalariado se obliga a prestar *sus servicios personalmente*, el transportista puede servirse de otra persona que por su cuenta realicen materialmente los portes; b) *objetivas*, porque mientras que el trabajador es deudor de actividad, el transportista lo es de un resultado en cuya obtención interviene, necesariamente, un medio de locomoción sobre el que tiene poder de disposición; y c) *modales*, porque mientras que el trabajador asalariado actúa siempre por cuenta y bajo dependencias ajenas, el transportista lo hace por cuenta propia y en régimen de autoorganización.

En la práctica, sin embargo, estas diferencias se difuminan. Sobre todo porque la distinción que se acaba de ensayar gira siempre en torno a la identificación del transportista como empresario mercantil que valiéndose de un medio de producción propio (vehículo) interviene en el mercado por cuenta propia. Por ello, desde el momento en que puede dudarse de la idoneidad del medio de transporte como objeto de explotación empresarial, será posible cuestionar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación consistente en el traslado de cosas o personas. Y, siendo así, la *vis atractiva* del ordenamiento laboral forzará a evaluar, en cada caso concreto, la posible concurrencia de las típicas notas de trabajo personal, dependiente y por cuenta ajena.”

[LUJAN ALCARAZ]<sup>5</sup>

“La doctrina laboral ha estudiado el denominado contrato de transporte –no idéntico en sus características a la figura del auxiliar de comercio, denominado porteador y regulado por nuestro Código de Comercio en los artículos 323 y siguientes–, el cual regula una modalidad de trabajo autónomo o por cuenta ajena, en el cual, el transportista es el encargado no sólo de trasladar la mercancía, sino también de realizar los respectivos cobros y entregar los dineros a la empresa, a los efectos de poder establecer el deslinde de éste, respecto de un contrato de naturaleza laboral; lo cual resulta difícil, ante las nuevas modalidades de contratación. En cuanto a este punto concreto se ha establecido que, el contrato de trabajo, regula el intercambio de servicios por precio, que se realizan en condiciones de dependencia y ajenidad, sin posibilidad de novación subjetiva en la persona del trabajador. El contrato de transporte, por su parte, regula la obligación que asume un empresario –porteador o transportista– de trasladar de un lugar a otro y custodiar una persona o cosa determinadas, por el medio de locomoción pactados. De esa manera, se



desprenden diferencias en el elemento subjetivo; pues, en el contrato de trabajo, el trabajador es insustituible; mientras que, en el de transporte, este elemento puede ser sustituido. El objeto de los contratos también es diferente, por cuanto en el de trabajo, el contrato hace al trabajador deudor de su actividad y, en el otro, lo que se debe es un resultado. Luego, también surgen diferencias en el modo, dado que, en el contrato de trabajo, el trabajador actúa por cuenta y dependencia ajenas y, en el de transporte, el transportista actúa por su cuenta y en régimen de auto organización. En consecuencia, se ha concluido que no media relación de trabajo, entre quien realiza el servicio de transporte y el que lo recibe, al estimarse, además, que con la explotación del vehículo, el transportista, busca la obtención de una suma superior a la que le correspondería a un trabajador de su misma categoría profesional y en idéntico sector productivo.”

## 2. NORMATIVA

### 2.1 Código de Trabajo

“ARTICULO 4º.-

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.

ARTICULO 5º.-

Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones 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.

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.

## **2.2 Ley Reguladora del Servicio Público de Transporte Remunerado de Personas en Vehículos en la modalidad de Taxi**

“CONDICIONES PERSONALES DEL CONCESIONARIO DEL SERVICIO REMUNERADO DE PERSONAS EN LA MODALIDAD DE TAXI

ARTÍCULO 48.- Requisitos subjetivos del concesionario

El transporte remunerado de personas en la modalidad de taxi, definido en la presente ley, únicamente podrá ser explotado por personas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Acreditar, mediante la certificación respectiva, las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 50 de esta ley.
- b) Demostrar idoneidad para prestar el servicio de taxi.
- c) Acreditar, por medio de una copia certificada, que poseen la licencia C-1, conforme a la Ley de tránsito por vías públicas y terrestres, No. 7331, del 13 de abril de 1993.
- d) Comprometerse, mediante declaración jurada rendida ante notario público, a conducir personalmente, al menos durante una jornada de ocho horas diarias, el vehículo amparado por la concesión.
- e) Acreditar, por certificación, que no ha cedido contratos de concesión o permisos para el transporte remunerado de personas en la modalidad de taxi, durante los diez años previos al otorgamiento de la concesión.





#### ARTÍCULO 49.- Excepciones a requisitos subjetivos

Por medio de acto administrativo motivado, el Consejo podrá exonerar a los concesionarios del cumplimiento de las condiciones referidas en el inciso e) del artículo anterior, o de algunos de los requisitos mencionados en ese artículo, a las personas enumeradas a continuación:

- a) Quienes presenten alguna discapacidad que les impida prestar directamente el servicio de taxi.
- b) Las mujeres jefas de hogar.
- c) Las personas mayores de sesenta años.
- d) Quienes, por enfermedad sobreviniente, no puedan cumplir la obligación de conducir personalmente el vehículo.

#### ARTÍCULO 50.- Capacitación

Para conducir los vehículos del transporte remunerado de personas en la modalidad de taxi, se requerirá estar capacitado y cumplir los requisitos fijados en la Ley de tránsito por vías públicas y terrestres, No. 7331, del 13 de abril de 1993.

El Consejo, en coordinación con la Dirección de Educación Vial y el Instituto Nacional de Aprendizaje, dispondrá los cursos de capacitación pertinentes para los prestatarios del servicio, procurando mejorar su condición personal y las operativas del servicio. Los contenidos y requisitos de los cursos serán definidos mediante el reglamento de la presente ley.

#### DERECHOS DE LOS USUARIOS DEL TRANSPORTE

#### ARTÍCULO 54.- Participación de los usuarios

Según el artículo 8 de esta ley, un representante de los usuarios actuará como miembro del Consejo y por medio de él, los usuarios participarán en los procedimientos de elaboración de las disposiciones y resoluciones administrativas referentes al servicio de taxi que los afecten.



El Consejo se obliga a mantener una oficina contralora de servicio por provincia y, además, una en la zona norte y otra en la zona sur, en la que puedan presentarse las denuncias de cualquier tipo, que deberán canalizarse de acuerdo con esta ley y el reglamento. En los cantones o sectores de transporte donde existan o se creen los comités de control de transporte, las quejas y denuncias por acciones en detrimento directo de los usuarios, se canalizarán en estos comités, conforme se ordene en el respectivo reglamento, y deberá informarse al usuario de las gestiones realizadas.

### **3. JURISPRUDENCIA**

#### **3.1 Elementos de una relación laboral**

[SALA SEGUNDA]<sup>6</sup>

“ IV . Esta Sala ha indicado en múltiples ocasiones que para determinar la existencia de una relación laboral -punto principal discutido durante todo el proceso y hasta en esta instancia- se debe observar lo establecido en los artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo, los cuales indican: “Artículo 2.-Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de una u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”. “Artículo 4.- 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”. Y, “Artículo 18.- 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”. Partiendo de la normativa supra citada, se han distinguido tres elementos caracterizantes de esa relación, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Es cierto que los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, es por eso que, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento -la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendido éste como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas. Este último ha sido definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal, para dirigir y





dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas. La subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: de mando, fiscalización, dirección y el disciplinario (sobre el punto se pueden consultar los votos de esta Sala n°s 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero de 1997 y; 390, de las 10:20 horas, del 7 de agosto de 2002). Cabe destacar que el numeral 18 mencionado, establece una presunción iuris tantum a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe. En aplicación del artículo 414 del Código Procesal Civil (al que se puede acudir en esta materia a tenor de lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo), toda presunción legal exime a la parte que la alegue, de la obligación de demostrar el hecho alegado como cierto, en virtud de ésta. No obstante, se obliga a quien la invoque a demostrar los hechos que le sirven de base, a saber, en un caso como el presente, la prestación personal de los servicios. Tales premisas deben orientar el estudio del recurso incoado por la parte demandada, a efecto de determinar si la relación del accionante tuvo naturaleza laboral o de otra índole.

V. Alega el recurrente que lo que existió entre el actor y sus representadas, fue un contrato de servicios profesionales. No es procedente el agravio dado que, en el asunto que se conoce, no solo se partió de la presunción de que existió una relación de trabajo, ante la ausencia de contrato escrito de otra naturaleza, sino que, mediante la prueba testimonial recabada, aparte de los elementos de remuneración y prestación personal del servicio, quedó claramente acreditada la subordinación como elemento fundamental para que se configurara una verdadera relación laboral. Obsérvese que el testigo F. G. declaró que el actor laboraba bajo las órdenes del gerente de la demandada y que le llamaba la atención cuando se encontraba en desacuerdo con éste. Además el testigo H. manifestó bajo juramento que algunas veces observó como don F. -el gerente-, le llamaba la atención al accionante. También ambos deponentes indicaron que el demandante cumplía sus labores en las instalaciones de las accionadas, de tal modo, que se comprobó que el demandante debía realizar su trabajo en el lugar donde disponía la empresa y estaba sujeto a órdenes, amonestaciones y supervisión de funciones. Ante este escenario, resulta claro que el presupuesto subordinación se encontraba presente en la relación jurídica que se gestó entre el actor y las accionadas. [...]. Por ello, se estima que el tribunal concluyó correctamente que sí había existido una relación laboral y no de otra naturaleza.

VI. En cuanto a lo manifestado por el representante de las accionadas en el sentido de que en la sentencia recurrida no se indican las razones por las cuales, se condena a las tres empresas demandadas, esta Sala estima que no lleva razón el recurrente pues en el fallo

que se impugna, se le da crédito al desarrollo que se hace en la sentencia de primera instancia para concluir que en el presente asunto se está en presencia de un grupo de interés económico. En lo relativo a este tema, se ha dicho que esas agrupaciones suelen estar formadas por varias entidades jurídicas independientes que deciden crear o integrar un complejo de sujetos de derecho, para atender las necesidades de los consumidores (as) de una forma más adecuada. La relación intraorgánica puede ser de dirección, con una entidad a la cabeza y varias subordinadas, o bien, de coordinación, entre personas jurídicas con poder de decisión similar. Las agrupaciones de interés económico, suponen la existencia de varias empresas que, conservando su entidad jurídica y patrimonios propios, están unidas por vínculos diversos. En la especie, resulta evidente el nexo que existe entre las tres empresas demandadas pues comparten una misma cabeza -su presidente D.-, tienen denominaciones similares, los pagos que se le realizaban al actor, provenían de las sociedades V. I. y V. R. y de la prueba testimonial recibida, se evidencia la contratación del personal por parte de las tres empresas. En razón de lo anteriormente expuesto, esta Sala considera que la condenatoria impuesta a las tres sociedades demandadas, encuentra asidero y en cuanto a este agravio, no existe yerro alguno en la sentencia que se recurre.”

[SALA SEGUNDA]<sup>7</sup>

“III.-SOBRE LA RELACIÓN LABORAL: En razón de que el foco de la litis se centra en la determinación de la existencia o no de relación entre las partes, conviene señalar que nuestra legislación laboral mediante la presunción prevista en el artículo 18 del Código de Trabajo, que se inspira en el principio de primacía de la realidad, tiene como finalidad lograr la tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores (as) cuando el empleador (a) utilice subterfugios como la simulación de contratos distintos al laboral o la denominación diferente para luego negar la existencia de una relación laboral y substraerse de las obligaciones legales que emanan de ese tipo de vínculo. La jurisprudencia en forma reiterada ha procedido a la aplicación de la citada presunción y de la teoría del contrato realidad (principio de primacía de la realidad), potenciando la fuerza de los hechos sobre las formas o denominaciones que el empleador haya dado al contrato, para determinar si se está o no ante un contrato laboral. De esa forma se ha adelantado a las recomendaciones contenidas en la Recomendación 198 de 2006 emitida por la OIT. En este documento, referido a la necesidad de establecer una política nacional de protección de la relación de trabajo, se dispuso la necesidad de instituir presunciones legales a favor de la parte más débil de la relación laboral y algunos parámetros indiciarios para descubrir la naturaleza del vínculo que se discute en un proceso. Al respecto indicó: “... 9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por un relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de

acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes. (...).

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de: a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes. 12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia. 13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador...". (El destacado no es del original). En cuanto a los elementos que permiten definir con certeza si estamos o no ante una relación laboral, esta Sala se ha guiado por lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 18 del Código de Trabajo, que disponen: "Artículo 2.-

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". "Artículo 4.-

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". "Artículo 18.-



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”. (El destacado se agrega). Por otra parte, esta Sala, siguiendo la doctrina ius laboralista, especialmente la expuesta por el jurista Guillermo Cabanellas sobre el contrato de trabajo (“Contrato de Trabajo”, volumen I, Buenos Aires, Argentina, Editorial Omeba, 1963, páginas 239 y 243), reiteradamente ha señalado que son tres los elementos que caracterizan y permiten determinar la existencia de una típica relación laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Los dos primeros se encuentran presentes en otros tipos de contrataciones siendo el primero -prestación personal- menos frecuente; sin embargo, la línea doctrinaria y jurisprudencial analiza el tercer elemento -subordinación- como criterio de distinción indubitable de estar frente a una típica relación laboral, entendido éste como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas, porque implica un estado de limitación de la autonomía del trabajador, pues se trata de una potestad patronal para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas. Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, como son el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (sobre el punto se pueden consultar las resoluciones números 268 de las 8:00 horas del 13 de diciembre de 1991; la 25 de las 9:00 horas del 24 de enero de 1992; la 392 de las 10:40 horas del 25 de noviembre de 1994; la 235 de las 10:40 horas del 18 de octubre de 1996; la 382 de las 9:50 horas del 29 de noviembre de 1996; la 30 de las 15:40 horas del 12 de febrero de 1997 y; la 390 de las 10:20 horas del 7 de agosto de 2002; 954, 239, 340, 538 y 561, todas del año 2007). Ahora bien, la determinación clara de la subordinación no es requisito sine qua non para declarar la existencia de una relación laboral en un caso concreto, pues basta que se demuestre la prestación personal del servicio (por cuenta ajena) para que el trabajador (a) reclamante quede amparado por la presunción iuris tantum contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe, puesto que el artículo 414 del Código Procesal Civil, a tenor de lo dispuesto en el numeral 452 del Código de Trabajo, prevé que toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de demostrar el hecho reputado como cierto, en virtud de la misma, quedando obligado únicamente a demostrar los hechos que le sirven de base, en este caso, la prestación personal de los servicios, hecho acreditado en el proceso, como se indicará en el siguiente considerando. Además de los indicios de laboralidad ya comentados, la determinación de la naturaleza de la relación entre las partes debe considerar si quien presta los servicios puede ser considerado como una empresa independiente, ello con el fin de “...distinguir una especie de subcontratación real y auténtica, esto es, aquella en que



coincide la plena independencia del trabajador que es subcontratado, respecto del beneficiario de su servicio, de aquellas otras formas de contratación en que esa independencia no existe, sea porque el contratista es solo un intermediario o porque dicho contratista, resulta ser un empresario aparente, carente de capital e independencia”. (Bolaños Céspedes, Fernando. Estudios de derecho laboral moderno. Cuaderno No. 1. San José, Costa Rica. Editorial Jurídica Continental, 1º ed., 2011, p. 28). Incluso valorando si efectivamente es patrono independiente de sus eventuales subalternos o intermediarios, según el uso o no de su propio capital (artículo 3 del Código de Trabajo). Igualmente, y a ese fin, se puede valorar la existencia o no de una estructura u organización al menos mínima para atender las demandas de su empleador (a) y que a la vez, como lo propone la doctrina, le aportara un valor agregado a la propia producción del (la) contratante, distinto al simple aporte de mano de obra (Op. cit, p. 33).

IV.-ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Como se indicó antes, el meollo de la litis reside en determinar la naturaleza jurídica de la relación que ligó a las partes. En la demanda, el actor expresó que le contrató la “pintada” de la casa al codemandado M.M.C.A. por la suma de doscientos mil colones. El tribunal al analizar este aspecto llegó a la conclusión de que no existió relación laboral pues de la prueba testimonial y confesional extrajo que el actor trabajaba por cuenta propia, se le pagaba por obra, era su mismo jefe, fijó el monto a cobrar que se le pagaría al final de la obra y puso su horario (folio 141 vuelto). No cabe duda alguna de que en el presente caso estamos ante una prestación de servicio de carácter personal por parte del trabajador. Es decir, sus labores como pintor de la casa para las que fue contratado, debían ser efectuadas personalmente, pues, es lógico y razonable pensar, que sus habilidades y conocimientos para estas labores fueron valoradas por el dueño del inmueble para contratar sus servicios. Incluso, aunque el demandado dice que el actor pudo realizar el trabajo subcontratando a otras personas, también admitió que el actor le “ofreció sus servicios como pintor de casas” (folios 9 y 10). Igualmente, tampoco hay discusión alguna en que a cambio de los servicios de pintura de la casa, el señor M.M.C.A. le pagaría una remuneración de doscientos mil colones por obra terminada. No ha habido cuestionamiento alguno en que el único beneficiado por los servicios prestados por el actor sería el referido codemandado; de manera que con solo ello surgiría la presunción de laboralidad de la relación según lo expuesto en el considerando anterior y con fundamento en el artículo 18 del Código de Trabajo, correspondiendo a los demandados destruir, mediante la prueba correspondiente, esa presunción. En nuestro derecho positivo si bien se privilegia el contrato de trabajo por tiempo indefinido (artículo 26 del Código de Trabajo), también se admite la existencia de contratos de trabajo a plazo fijo o por obra determinada (relación de los artículos 26 y 31 de ese mismo cuerpo legal). En el contrato por obra determinada, las partes supeditan su terminación al cumplimiento del objeto del contrato, es decir, a la realización de la actividad material pactada entre ellas; el objeto de la contratación no constituye una actividad permanente del empleador y lo determina la naturaleza de la obra a realizar; y, el tiempo de duración es determinable, pues





corresponde al necesario para la terminación de la obra. En el sublítem, precisamente, estas son las características de la obra contratada, ya que el contrato de pintura de la casa se extinguiría cuando esa actividad estuviera cumplida. Si bien se ha alegado que no existía el elemento subordinación jurídica en la relación entre las partes, es lo cierto, tal y como se expuso en el considerando anterior, que el dueño de la obra –contratante del actor– conservaba el derecho de darle instrucciones o directrices a este en relación con la ejecución del servicio. Asimismo, dicha subordinación también se manifiesta en relación con la dependencia económica por parte del actor de lo que recibía como remuneración por sus labores de pintura. La testigo M.R.S. manifiesta que el gestionante realizaba otro trabajo hasta que terminara el que estaba en ejecución (folio 58). Es decir, no era que tenía una empresa dedicada a la pintura de edificaciones mediante la subcontratación de personal, que contara con una organización mínima para tal fin y que tuviera medios económicos suficientes para el sostenimiento de la actividad. Por el contrario, el trabajo del gestionante se reducía a la contratación por obra determinada de la pintura de edificios o construcciones, dependiendo para su subsistencia y la de su familia de los ingresos que el contrato específico en ejecución le reportaría. Estamos en presencia de un contrato de trabajo por obra determinada, y no de uno por servicios profesionales como lo alegara –sin mayor prueba– el codemandado M.M.C.A. Si bien el actor admite en la confesional que su trabajo era por cuenta propia, que no tenía jefe, que se fijaba su propio horario y que no recibía indicaciones sobre sus labores; es lo cierto que esto se debió, en primer lugar, al tipo de pregunta efectuada, pues no es común que un trabajador como el actor maneje conceptos propios del derecho laboral como son los de laborar por cuenta ajena o por cuenta propia; y, en segundo lugar, a la forma en que se desarrollaba el contrato de trabajo, pues es entendible que en un contrato de ese tipo, el empleador dio las indicaciones generales de cómo quería que fuera pintado el edificio, y, el mismo coaccionado M.M.C.A. admite, al contestar el hecho primero de la demanda, que la labor convenida se terminaría en un plazo de tres días (folio 9), que aunque parece poco por el tipo de trabajo a efectuar, si deja claro que se habló de un tiempo estimado, con lo que se marcó el tiempo efectivo de trabajo que debía desarrollar el actor. Además, es igualmente lógico y razonable que en cualquier momento el empleador podía apersonarse a la obra y hacer indicaciones sobre el trabajo en curso o efectuado; es decir, conservaba ese poder de mando. Desde luego que siempre habrá en este tipo de actividades e incluso en relaciones laborales por tiempo indefinido, aspectos propios de la técnica, conocida en razón de la experiencia o la preparación por el trabajador (a) y aplicada en la obra, en los que el empleador generalmente no se inmiscuye. De conformidad con lo expuesto se concluye que, en el sublítem, se dieron los elementos propios de una relación laboral: salario, subordinación y prestación personal del servicio, por lo que la verdadera naturaleza de esta era laboral, y no de otra índole como ha pretendido el codemandado M.M.C.A., amparado para ello en la existencia de un contrato de servicios que, debidamente analizado, solamente servía para burlar los derechos laborales del actor, debiendo revocarse lo resuelto sobre este aspecto





por el ad quem. En todo caso, de existir alguna duda al respecto, esta debe resolverse a favor del trabajador por aplicación del principio protector (artículo 17 del Código de Trabajo). Cabe agregar que el mismo Manual de requisitos y Presentación de Solicitudes para Permisos de Construcción de la Municipalidad de Escazú (folios 65 a 68), en el punto g) de los Requisitos para Licencia Municipal de Construcción, señala la póliza de riesgos del trabajo emitida por el Instituto Nacional de Seguros. Asimismo, aunque la certificación de dicho ente Municipal señala que no aparece licencia de construcción a nombre del señor M.M.C.A., en los documentos aportados por esta parte a folios 72 a 114, se aprecia a folio 72 el permiso de construcción otorgado por la Municipalidad competente (folio 72), la solicitud de emisión de la póliza respectiva (folio 74), la prevención de cumplir con la póliza a efecto de obtener el indicado permiso de construcción (folios 81 y 82), certificación de la existencia de la póliza de riesgos del trabajo a folio 88, con vencimiento el 1 de diciembre de 2007 (ídem), documentación que si bien aparece a nombre de una tercera persona, dicho aspecto no fue cuestionado por el actor cuando se le dio la audiencia correspondiente (folios 115 y 116 frente y vuelto). Por lo que al no demostrarse la existencia de una ampliación de la fecha de vigencia de esa póliza o la existencia de una nueva (pues los trabajos de construcción aún no se habían terminado según se desprende de la declaración del señor R.R.S. a folio 59), significaría que al momento del accidente no existía una póliza de riesgos que protegiera a los trabajadores, ello pese a que el codemandado M.M.C.A., tenía conocimiento de esta obligación.

V.-Definido lo anterior, debe recordarse que el seguro de protección contra los riesgos del trabajo configura un deber de previsión de todos los patronos para el resguardo de sus trabajadores, aún cuando se trate de trabajos ocasionales o temporales, bien sea de unos días o de unas horas. Ello es así, con independencia del tipo de contrato de trabajo de que se trate, por tiempo indefinido, a plazo o por obra, al buscarse la tutela contra todo accidente derivado o propiciado por la ejecución de un trabajo ajeno, a fin de asegurarle a los (as) trabajadores (as), en el momento en que suceda un riesgo, las indemnizaciones necesarias para solventar el menoscabo generado en su capacidad laboral. Es en este sentido que se pronuncia el ordinal 201 del Código de Trabajo al declarar obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todo tipo de actividad laboral, con las responsabilidades correspondientes para el empleador (a) que no lo cumpla. Asimismo, el 202 siguiente establece la prohibición para los funcionarios, empleados, personeros o apoderados del Estado para suscribir contratos o autorizar permisos para la realización de obras o trabajos, si el interesado (a) no presenta previamente los documentos en que se constaten la existencia de esos seguros. Eso se confirma en el 203 que autoriza a los inspectores de las Municipalidades, Ministerio de Trabajo o Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguros para que, previa constatación de la inexistencia de seguros en un centro de trabajo o de realización de obras, ordenen su paralización y cierre. Esos numerales deben relacionarse con el 193 de ese mismo cuerpo legal respecto a la obligatoriedad patronal de asegurar a sus trabajadores (as). En el caso que nos ocupa, al



haberle ocurrido al actor un accidente de trabajo durante el ejercicio de sus tareas al servicio del señor M.M.C.A., el que de conformidad con el dictamen médico legal n.º DML-2009-2739, del 8 de enero de 2010, emitido por la Sección de Medicina del Trabajo del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial (folios 39 a 43), le provocó una incapacidad temporal de seis meses, una permanente del cien por ciento de la capacidad general orgánica y la necesidad de mayor tratamiento médico, farmacológico y/o quirúrgico, según su evolución y previa valoración médica, están obligados los codemandados a responder por las mismas. Si bien se tiene por demostrado que al gestionante se le pagarían doscientos mil colones por la obra terminada, la que según el codemandado M.M.C.A. se terminaría en tres días (folio 9), plazo que, por la índole del trabajo, no resulta lógico ni razonable, por lo que de conformidad con el artículo 235 inciso ch) del Código de Trabajo, lo correcto es calcular las indemnizaciones según el salario mínimo legal vigente para la fecha en que ocurrió el accidente, el 12 de mayo de 2008, para el tipo de servicios prestados por el actor. De manera, que de conformidad con lo establecido en el Decreto Ejecutivo n.º 34114-MTSS, del 30 de octubre de 2007, publicado en La Gaceta n.º 232 del 3 de diciembre de 2007, que fijó los salarios mínimos legales para el primer semestre del 2008, y a lo establecido en los Perfiles Ocupacionales, aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y publicado en La Gaceta n.º 233 de 5 de diciembre del 2000, artículo 1, Capítulo II, el salario para un trabajador de la construcción en la actividad de pintura, corresponde al de un trabajador calificado dentro del rubro de los genéricos, por un monto de ¢203,772,00 mensuales. Consecuentemente, por los seis meses de incapacidad temporal, equivalentes a 180 días, de conformidad con lo que establecen los artículos 236 del Código de Trabajo y 19 a) de la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo, publicada al Alcance n.º 31, a La Gaceta n.º 207, del 29 de octubre de 2007, vigente para la fecha de acaecimiento del riesgo, le corresponderá un subsidio de: el 60% del salario diario durante los primeros cuarenta y cinco días. Siendo el salario diario de ¢6.792,40 (¢203.772,00/30), por estos cuarenta y cinco días le tocaría el 60% de ¢305.658,00 que son ¢183.394,80; por los restantes 135 días de incapacidad temporal le corresponderá el 100% sobre el salario mínimo legal vigente (¢203.772,00) que es de ¢916.974,00; para un total por incapacidad temporal de ¢1.100.368,80. Por la incapacidad permanente que corresponde al 100% de la general orgánica, al haberse dado entre otras lesiones “ceguera total en ambos ojos” (folio 43), por lo que requerirá la asistencia de otra persona para realizar actos esenciales de la vida como caminar (ver folio 40, en que respecto al examen físico médico forense indica que “deambula con ayuda de otra persona”), de conformidad con el ordinal 223 inciso d) del Código de Trabajo, se estaría ante una gran invalidez, que debe indemnizarse según lo dispone el 241 de ese mismo cuerpo legal y el inciso e) de la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo arriba citada, mediante una renta anual vitalicia pagadera en dozavos, igual al 100% del salario mínimo legal anual vigente, más el 67% del exceso de ese monto lo que en el caso que nos ocupa no aplica por trabajarse con el salario mínimo legal. Si el salario diario es de



¢6.792,40 (¢203.772,00/30), el anual será de ese monto multiplicado por 360 (numeral 235 inciso c) del Código de Trabajo) ¢2.445.264,00, que nos generará dozavos iguales al monto del salario mínimo mensual que sirvió de base para el cálculo, es decir, de ¢203.772,00. Debiéndose brindar al trabajador tratamiento médico, farmacológico y/o quirúrgico, según su evolución y previa valoración médica, que requiera.”

### 3.2 Contrato de trabajo de taxistas

[SALA SEGUNDA]<sup>8</sup>

“I.- Este es otro caso [chofer de taxi], dentro de los que ha venido conociendo la Sala, en el cual se cuestiona la existencia de un contrato laboral, pretendiendo desvirtuar, el recurrente, la presencia de los elementos característicos de un contrato de ese tipo, principalmente, el salario y la subordinación jurídica. Al efecto, la Sala, en la sentencia número 25, de las 9 horas del 24 de enero de 1992, estableció algunas reglas para determinar, en situaciones como la del subjúdice si, efectivamente, hubo o no una relación laboral. Para encontrar la solución al conflicto, se dijo, en aquella oportunidad: "Establece el numeral 23 del Código de Trabajo, la regla general de que, todo contrato laboral deberá extenderse por escrito, y su existencia se acredita con el respectivo documento y, a falta de él, con cualquiera de los medios de prueba que señala el ordenamiento jurídico procesal. En ese orden de ideas, la prueba de la existencia del contrato de trabajo, se dirige, no a demostrar que se llegó a un acuerdo verbal, sino que realmente existía la relación jurídico laboral, entre un sujeto de calidad de trabajador, y otro, en carácter de patrono. Para ello, la doctrina y la jurisprudencia, han establecido que el mecanismo idóneo, consiste en acreditar la concurrencia de los tres elementos que integran la definición de contrato de trabajo: 1) prestación personal del servicio; 2) subordinación; y, 3) remuneración o pago de un salario. En lo que se ha dado en denominar "casos frontera", representados por aquellas situaciones en que resulta en extremo difícil, acreditar al concurrencia de esos tres elementos, por ser la contratación análoga a la laboral -servicios profesionales, ejecución de obra y agentes vendedores o comisionistas-, se ha permitido utilizar dos fórmulas que tienden a preferir la existencia de un contrato de trabajo, en beneficio del trabajador: a) teoría del contrato realidad; y, b) determinación única del elemento subordinación. En el sub júdice, a fin de definir la razón o no de los reparos formulados por el recurrente, se

tendrá que echar mano de las anteriores consideraciones. A mayor abundamiento, y como última solución al problema, en caso de duda sobre la normativa aplicable y sobre los mismos hechos, el Juez de Trabajo, está obligado a aplicar el principio protector y su derivación en la regla del "in dubio pro operario"; de ahí que, la solución al problema, saldrá de alguna de esas alternativas". En los autos, se tuvo por acreditado que, el actor, se desempeñó como taxista, conduciendo [un vehículo] propiedad de la Cooperativa demandada, desde el 9 de noviembre de 1987 hasta el 10 de agosto de 1991; fecha en la que [...] se le dejó de entregar el vehículo de servicio público, que le correspondía manejar. De la misma forma, se demostró que, el accionante, no era asociado de la Cooperativa y que el modus operandi establecido, consistía en laborar en turnos diurnos o nocturnos, debiendo cancelarle a la demandada una suma fija, diaria, cercana a los dos mil colones. Por su parte, los ingresos del actor provenían de lo que quedara, luego de deducir la cuota de la Cooperativa y el pago del diesel, logrando obtener un promedio mensual de cuarenta mil colones. Adicionalmente, merecen ser considerados tres hechos: a) que, el actor, no tenía que rendir cuentas de las utilidades totales; b) que, los horarios y las jornadas, los definían los propios choferes; y, c) que, las reparaciones de los vehículos eran por cuenta de la accionada. Ese fue entonces el marco real que imperó, en la relación jurídica concreta que surgió entre las partes. El recurso pretende, con el análisis que ahí se efectúa de las pruebas testimonial y confesional, que se tenga como hechos indemostrados, la existencia de una dependencia permanente y de una dirección inmediata, así como del pago de una remuneración o salario. En primer término, conviene señalar que, la prestación personal del servicio, quedó indubitadamente acreditada, la cual resultaba en provecho de la demandada; pues, a través del esfuerzo físico del actor, la Cooperativa obtenía una ventaja económica, a partir de los resultados promedio obtenidos por el conductor, durante sus jornadas. En otras palabras, es evidente el beneficio por el enriquecimiento o por el lucro obtenido por la accionada, como una consecuencia directa del esfuerzo [del actor], lo que se convierte en una nota distintiva del contrato laboral, porque se trata del servicio personal de uno, en provecho de otro. De esta afirmación, podría pensarse en hablar de un contrato de arrendamiento, mas ese no es el caso y, de esa manera, ni siquiera lo planteó la demandada; amén de que resultaría una actividad contraria a la normativa que rige ese tipo de organizaciones sociales, como bien lo apuntó la propia Cooperativa, en la contestación de la demanda; máxime si se tiene presente que se trata de una actividad realizada, y realizable, tanto por asociados como por no asociados. En segundo lugar, si nos remitimos a la remuneración o salario, es importante tomar en cuenta la tesis sostenida por el apoderado judicial del actor, en el sentido de que, en tratándose de conductores de taxis,

existen dos tipos de remuneración: pago de un salario fijo y pago de un porcentaje de los ingresos provenientes de la operación del vehículo -Decreto de Salarios Mínimos vigente, N° 22337-MTSS, de 9 de julio de 1993-; verbigracia, véase la sentencia de esta Sala, número 191, de las 9:10 horas del 24 de setiembre de 1986. Así las cosas, la participación del actor, en las ganancias obtenidas, luego de deducir la cuota de la Cooperativa y los gastos de operación de la jornada -fundamentalmente el combustible-, sí es salario y refuerza la tesis de que, el monto entregado a la demandada, constituye el provecho promedio que ésta obtenía por el esfuerzo desplegado por [el actor], como trabajador -artículo 2º del Código Laboral- y convierte a aquella en patrono -ordinal 4º ídem-. En tercer lugar, en relación con la subordinación jurídica o dependencia permanente y dirección inmediata, pierde el recurrente de vista que, el actor, como conductor de un vehículo de servicio público, prestaba sus servicios fuera del alcance de la supervisión directa e inmediata del patrono - numeral 143 íbidem-, por lo que la misma se diluye y se logra extraer de algunas directrices de carácter general; como por ejemplo, la fijación de turnos para los conductores, la obligación de entregar, diariamente, la cuota de la Cooperativa y el cumplir con los gastos de mantenimiento, así como lavar el vehículo y el deber de llevar el taxi, para su reparación, a un taller indicado por la propia Cooperativa. Adicionalmente, cabe destacar que, si la Cooperativas de Autogestión, de acuerdo con el artículo 104 de la Ley de Asociaciones Cooperativas, sólo pueden aceptar como asalariados a sus propios asociados, al no ser el actor afiliado su relación con la Cooperativa no puede más que calificarse como laboral; pues, a pesar de no estar ubicado dentro de las excepciones del inciso a), de esa disposición, una transgresión a la Ley no puede perjudicarlo -artículos 74 de la Constitución Política y 11 del Código de Trabajo- y, sabido es que, nadie puede sacar provecho de sus propias faltas y menos en el campo de lo laboral. En mérito de lo expuesto y prohiendo también los argumentos del Tribunal Superior, se debe confirmar el fallo recurrido."

### **3.3 Contrato de transporte (inexistencia de relación laboral)**

[SALA SEGUNDA]<sup>9</sup>

“III.-DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: El carácter laboral de una determinada relación jurídica, puede establecerse mediante la identificación de determinados elementos, que caracterizan ese tipo de relaciones. En el caso concreto, debe partirse de los conceptos de empleador y de trabajador que establecen





los artículos 2 y 4 del Código de Trabajo, para luego analizar, especialmente, el numeral 18, que define el contrato de trabajo. En efecto, de conformidad con esta última norma, contrato laboral es aquél en el cual, con independencia de la denominación que se le dé, 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; y por una remuneración, de cualquier clase o forma. También establece, dicho numeral, una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es sólo 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 con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación personal de un servicio, el cual debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador. 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 doctrinaria y jurisprudencialmente se ha dado en llamar “zonas grises”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador, en la de naturaleza típicamente laboral, es el de la subordinación; la cual se concibe 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, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, Volumen I, 1963, pp. 239 y 243) (sobre este tema pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, números 540 de las 9:55 horas, del 6 de noviembre; 563 de las 8:55 horas y 564 de las 9:00 horas, ambas del 8 de noviembre, todas de 2002; así como la número 38 de las 10:10 horas, del 5 de febrero de 2003). Por otra parte, debe agregarse 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, conforme 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 documentalmente; 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” (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2da.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 45 de las 10:10 horas, del 8 de febrero de 2002; 27 de las 9:30 horas, del 31 de enero y 83 de las 9:40 horas, del 26 de febrero, ambas de 2003). Tales premisas deben orientar el estudio del caso del actor, a los efectos de determinar si su relación tuvo o no tal naturaleza laboral.

IV.-EN RELACIÓN CON LAS NUEVAS TENDENCIAS QUE AFECTAN AL DERECHO DEL TRABAJO: En adición a lo expuesto en el considerando anterior, en lo tocante a la dificultad que la doctrina y la jurisprudencia enfrentan para determinar la real naturaleza de cierto tipo de vínculos, a los efectos de establecer si es laboral; o, por el contrario, si puede enmarcarse dentro del Derecho Civil o del Comercial; también debe tenerse presente que tal problemática se exacerba por cuanto, el Derecho Laboral, en los últimos años, se ha visto afectado por corrientes que propugnan la eliminación de lo que algunos han dado en llamar las rigideces del Derecho del Trabajo; por cuanto consideran que éstas impiden el desarrollo y resultan inoperantes ante nuevos sistemas productivos. Se plantean, así, tesis extremas que inclusive sostienen la procedencia de una desregulación. Por otra parte, los cambios tecnológicos y los nuevos sistemas de producción, han dado paso a distintas figuras de prestación de servicios, conocidas con el nombre de contratos atípicos; por cuanto, en ellos, se ven desdibujados los elementos característicos de una relación típica de trabajo. El problema es aún mayor, con el proceso de relativización de la noción de subordinación -que constituye el elemento más característico-; lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia; pues, en muchos casos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena, donde en muchas ocasiones las labores se desarrollan por cuenta propia, en cuanto a la forma de organizar su trabajo, pero por cuenta ajena, en cuanto al ámbito directivo y disciplinario. (LÓPEZ GANDÍA, Juan. Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Tirant lo blach, 1999, pp. 9 a 12). Le corresponde entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que en cada uno se presenten, si se está o no en presencia de una relación laboral. A esos efectos, deberá realizar la valoración correspondiente, para determinar si lo

pactado pretendía disimular la existencia de un contrato de trabajo; o si por el contrario, legítimamente el vínculo jurídico que existió entre las partes no tuvo naturaleza laboral. Por lo expuesto, resulta de interés lo expresado por Sanguinetti, cuando señala que “... se asiste en la actualidad a una nueva fase en la evolución de las formas de organización de los procesos productivos, dentro de la cual asumen un protagonismo cada vez más amplio modalidades ‘externas’ de inserción en los mismos, escasamente utilizadas en el pasado... es el caso de las nuevas formas ‘descentralizadas’ de empleo,... La cada vez más extendida puesta en marcha de estrategias de ‘descentralización productiva’, a través de las cuales se persigue la obtención de los objetivos de la empresa, no por la vía de la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino a través de la combinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos, está dando lugar a un impulso hasta el momento desconocido de formas de trabajo autónomo, las cuales están pasando a ocupar parcelas cada vez más amplias del espectro productivo, las más de las veces en desmedro del trabajo subordinado. / Si bien es cierto que esta tendencia a la ‘exteriorización’ o ‘satelización’ de las actividades empresariales no puede ser vista sino con cautela, puesto que es capaz de encubrir intentos elusivos de la aplicación de las normas laborales a verdaderas relaciones de trabajo, no parece que en todos los casos pueda darse este tratamiento al fenómeno. Como se ha puesto de relieve, detrás del mismo se encuadran también trabajadores autónomos auténticos, que laboran contando con su propia organización y asumiendo los riesgos y beneficios de su actividad, cuya aportación a la empresa no se realiza a través de la tradicional puesta a disposición de su fuerza de trabajo, sino por la vía de la ‘coordinación de actividades’... en los supuestos de coordinación de actividades la vinculación de la labor del sujeto al proceso productivo de la empresa comitente no se deriva del ejercicio por parte de su titular de poder alguno de conformación de la prestación laboral, sino de la estipulación de un específico ‘programa negocial’, dentro del cual se inscribe como un medio para su realización. De allí que dicha coordinación no excluya la autonomía de quien trabaja en cuanto a la elección de las modalidades de ejecución del trabajo, y sea capaz de dar lugar a relaciones en principio excluidas del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. / El auge de estas formas de coordinación es, de este modo, expresión de la progresiva pérdida de centralidad del ejercicio del poder de dirección empresarial en el desarrollo de los procesos productivos. Frente a éste están apareciendo otros medios más sofisticados que permiten al empresario asegurarse igualmente el resultado final del trabajo, que es lo que a fin de cuentas le interesa, sin necesidad de recurrir a la constitución de una relación laboral en sentido estricto... / Los nuevos trabajadores autónomos no desarrollan sus labores con destino al mercado en general, sino de forma preferente o exclusiva en beneficio de determinadas empresas, con las cuales establecen vínculos de carácter más o menos estable o duradero. Esta circunstancia, sobre todo en los casos en que el sujeto ejecuta el trabajo de manera personal, es capaz de dar lugar a una situación de dependencia económica respecto de la empresa comitente, muy semejante en cuanto a sus características a la que padecen los



trabajadores asalariados... Los procesos de 'descentralización productiva' generan, de este modo, una peculiar dinámica de sujeción económica, que normalmente aparece disimulada detrás de la independencia de los trabajadores en cuanto a la elección de los modos de ejecución de su trabajo"(SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos, Perú, ARA Editores, 1era.edición, 1997, pp. 65-68) (énfasis suplidos). Entonces, debe quedar claro, y así se ha dejado establecido en otros pronunciamientos, que cada decisión dependerá siempre de las características propias de cada caso concreto; por lo que no puede adoptarse una línea invariable, sino que se han de fijar parámetros, para poder determinar, según las circunstancias dadas, si se está o no en presencia de un contrato de trabajo; pues, como se indicó, puede que no se presencie una relación laboral; sino, y legítimamente, una prestación de servicios por cuenta propia, mediante otra modalidad contractual.

V.-EN RELACIÓN CON EL CONTRATO DE TRANSPORTE: En el caso que se estudia, se ha establecido por los juzgadores de instancia que la relación entre el actor y la accionada no revistió la naturaleza de un contrato de trabajo, sino que se trató de un típico contrato de transporte. Por ello, resulta importante analizar las particularidades que caracterizan este tipo de contrato y los mecanismos que han sido ideados para diferenciarlo de una normal relación laboral. Tal y como se indicó en la sentencia recurrida, es cierto que la Sala ya se ha ocupado de este tema; y, al respecto, ha sostenido que: "La doctrina laboral ha estudiado el denominado contrato de transporte -no idéntico en sus características a la figura del auxiliar de comercio, denominado porteador y regulado por nuestro Código de Comercio en los artículos 323 y siguientes-, el cual regula una modalidad de trabajo autónomo o por cuenta ajena, en el cual, el transportista es el encargado no sólo de trasladar la mercancía, sino también de realizar los respectivos cobros y entregar los dineros a la empresa, a los efectos de poder establecer el deslinde de éste, respecto de un contrato de naturaleza laboral; lo cual resulta difícil, ante las nuevas modalidades de contratación. En cuanto a este punto concreto se ha establecido que, el contrato de trabajo, regula el intercambio de servicios por precio, que se realizan en condiciones de dependencia y ajenidad, sin posibilidad de novación subjetiva en la persona del trabajador. El contrato de transporte, por su parte, regula la obligación que asume un empresario -porteurador o transportista- de trasladar de un lugar a otro y custodiar una persona o cosa determinadas, por el medio de locomoción pactados. De esa manera, se desprenden diferencias en el elemento subjetivo; pues, en el contrato de trabajo, el trabajador es insustituible; mientras que, en el de transporte, este elemento puede ser sustituido. El objeto de los contratos también es diferente, por cuanto en el de trabajo, el contrato hace al trabajador deudor de su actividad y, en el otro, lo que se debe es un resultado. Luego, también surgen diferencias en el modo, dado que, en el contrato de trabajo, el trabajador actúa por cuenta y dependencia ajenas y, en el de transporte, el transportista actúa por su cuenta y en régimen de auto organización. En consecuencia, se ha concluido que no media relación de trabajo, entre quien realiza el servicio de transporte y el que lo recibe, al estimarse, además, que con la explotación del



vehículo, el transportista, busca la obtención de una suma superior a la que le correspondería a un trabajador de su misma categoría profesional y en idéntico sector productivo. (LUJAN ALCARAZ, José). *Repartidores y Mensajeros: ¿contrato laboral o de transporte?*, Madrid, Editorial Tecnos, S.A., pp. 11-12). Sin embargo, en la doctrina emanada de los tribunales españoles, tal criterio ha ido variando a través del tiempo e inclusive la situación ha sido regulada por el legislador, de forma tal que se han establecido, por ley, factores objetivos (como el título de propiedad y determinado tonelaje del medio de transporte) para establecer una presunción de exclusión de la laboralidad. Se ha dicho, también, que si el vehículo es aportado por la propia empresa y ésta corre con los riesgos de la flota, relativos al pago de averías, gastos de mantenimiento, impuestos, seguros, etcétera, se trata de un indicio de la laboralidad. (López Gandía, op.cit., p. 47). En cuanto a este mismo tema, resulta de interés citar a Luján Alcaraz, en cuanto expone los parámetros que deben tomarse en cuenta, al momento de determinar la laboralidad o no de un determinado contrato. A esos efectos, señala que, primero, debe valorarse la naturaleza personal del contrato de trabajo. En éste, no es posible la sustitución del trabajador, por lo que el carácter personal del contrato de trabajo parece elemento suficiente, para poder deslindar jurídicamente ambas figuras. En el laboral, el empresario adquiere la disponibilidad sobre la energía de trabajo de una persona; en el de transporte, lo que se demanda es el traslado mediante un medio hábil para ello, con independencia de quien dirija el medio. Como segundo aspecto, señala que debe tenerse en cuenta que el transportista obra por cuenta propia. Esto significa que el transportista desempeña el papel de empresario; pues organiza, por su cuenta y riesgo, los factores de la producción para la obtención de un servicio que ofrece. Esto implica, en primer lugar, que él asume todo riesgo que derive de la actividad de transporte, específicamente, que a su cargo se encuentra la amortización, conservación y gastos propios del vehículo, así como los pagos de seguros y las autorizaciones administrativas y que es responsable, ante la empresa, por la carga; sin embargo, estos últimos aspectos, últimamente se han flexibilizado y han querido entenderse como una compensación de suplidos por parte de la empresa y la normal responsabilidad del trabajador, respectivamente. Dentro de este segundo aspecto, se incluye lo relacionado con el lucro empresarial, pues se estima que el empresario busca la obtención de un lucro especial y mayor al que obtendría como trabajador por cuenta ajena; sin embargo, este aspecto en muy poco sirve como indicio de la ajenidad del contrato. Luego, y como último punto dentro de este segundo aspecto, se incluye el de la presencia del vehículo; pues, se venía considerando que, mediante la aportación del vehículo se manifestaba la condición de trabajador autónomo. Sin embargo, este argumento ha variado, en el sentido de que no existe contrato de transporte, cuando la aportación del vehículo no constituye el elemento definidor y la finalidad fundamental del contrato. Como tercer y último aspecto, debe verificarse si el trabajador es o no miembro de una organización productiva dirigida por otro, por lo que ha de determinarse, con independencia de la presencia del vehículo, si el transportista puede ser calificado como



elemento integrante de una organización ajena. Para ello es útil, primero, identificar la actividad propia o principal de la empresa que contrata el servicio de transporte y, segundo, identificar en el desarrollo de la relación, rasgos típicamente laborales. Así, si el objeto de la empresa contratante del servicio es precisamente esa, la del traslado de personas o cosas, la actividad del transportista será laboral. Dentro de los rasgos, típicamente laborales, es fácil apreciar si la relación fue “intuitu personae”, cuando se le niega la posibilidad de ser sustituido a su voluntad. En cuanto a este punto, se considera que no puede considerarse contratado laboral a quien se auxilia en su trabajo, por otra u otras personas. Debe determinarse también la presencia de la nota de la dependencia, lo cual se deduce de circunstancias como las siguientes: a) Cuando el transportista no puede usar su vehículo, la empresa le facilita un medio alternativo de transporte. b) Cuando la empresa colabora con el transportista, en el pago de su vehículo, o lo adquiera de la propia empresa. c) La integración, aunque no sea absoluta, del vehículo entre los elementos reales de la empresa; lo que se logra, por lo general, pintándolo con publicidad de la empresa; la posibilidad de inspección del vehículo por parte de los representantes de aquélla y la imposibilidad de ser destinado a otros usos. d) Que, las obligaciones asumidas por el transportista, vayan más allá de las tareas normales de transporte. e) Otros elementos que pueden ser tomados en cuenta, para determinar la dependencia son: - que el transportista se encuentre a disposición de la empresa, - que lleve en su vestimenta anuncios de aquélla, - que pueda ser sancionado por la dirección de la empresa, para la cual presta el servicio, - que exista sujeción a un horario, - que la libertad concedida al transportista para organizar su trabajo sea reducida o nula, - que el transportista venga disfrutando de concesiones empresariales típicamente laborales, como las vacaciones, la suspensión del contrato, etc. Por último, en cuanto al elemento típico de la ajenidad, su existencia puede determinarse si al transportista se le retribuye mediante una suma fija; pues no correría riesgo alguno. Se indica, también, que resulta difícil calificar como transportista autónomo a quien no interviene en la fijación del precio. Otra forma de determinar la ajenidad, es aquella que surge cuando la empresa cubre los riesgos que pesan sobre los objetos transportados...” (en ese sentido pueden consultarse las sentencias números 74 de las 9:30 horas, del 31 de enero; 207 de las 9:40 horas, del 6 de abril, ambas de 2001; y 253 de las 10:40 horas, del 24 de mayo de 2002). Expuesto lo anterior, procede determinar la naturaleza de la relación que hubo entre el actor y la demandada.

VI .- VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL CASO CONCRETO: Sostiene el recurrente que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una indebida apreciación de los elementos probatorios que constan en los autos. No obstante, analizadas las pruebas traídas al expediente, la Sala llega a la conclusión de que no incurrieron los integrantes del tribunal, en la indebida valoración que el recurrente acusa; por cuanto, los elementos de prueba existentes permiten concluir, sin duda alguna, que el actor prestó sus servicios a la demandada en forma autónoma, por cuenta propia, y no mediante una relación de trabajo. Al efecto, en primer lugar se advierte, que si bien, no se tuvo por demostrado que el



demandante fuera sustituido en su desempeño por terceros, tampoco había reparo alguno de la accionada en que lo fuera, pues esto quedó expresamente pactado, constituyéndose el actor en deudor de un resultado y no de su actividad. Véase que en la cláusula tercera del contrato suscrito por las partes se estableció: “Así mismo, se compromete -en relación al contratista, a saber: el actor- a contratar por su cuenta y riesgo el personal idóneo para la ejecución del contrato”, agregándose: “Por lo que no existirá relación laboral alguna entre los empleados del Contratista que utilice para la ejecución del presente contrato y la Cooperativa. Siendo la Contratista la única responsable de pagar a sus trabajadores los salarios, las cuotas de la Caja Costarricense de Seguro Social y Banco Popular y de Desarrollo Comunal, sus prestaciones laborales, así como de asumir todas las demás responsabilidades y obligaciones que como patrono le correspondan, incluidos los seguros de riesgos profesionales” (folio 26. También la cláusula novena, a folio 27). En esa dirección, nótese que lo que se le exigía era mantener “...una unidad de emergencia con el fin de efectuar en caso de eventualidades durante el recorrido un transbordo rápido para no sufrir atrasos con los horarios del personal” (folio 27. A su vez, cláusula novena in fine, a folio 27. [...] Por otra parte, a pesar de que se fijó un monto determinado como contraprestación por el servicio, se dejó contemplado, contractualmente, que cualquier variación en el lugar de la salida o en el número de pasajeros supondría una revisión de éste a los efectos de “...considerar proporcionalmente y por mutuo acuerdo los cambios en los gastos efectivos de operación, debidamente comprobados” (cláusula décimo quinta, a folios 27 y 28). Asimismo, las partes suscribieron varios addendums, en los que previo análisis del “...incremento efectivo en el combustible, costo de vida, calidad del servicio brindado, renovación de la unidad, seguros y otros requisitos”, se aumentaba su costo (véanse folios 39, 41, 42, 46, 54 y 58[...]. En otro orden de cosas, el hecho de que en el contrato firmado se estableciera una serie de pautas, para regular la contratación entre las partes, no puede jurídicamente considerarse, per se, como constitutivo de una manifestación del elemento subordinación, indispensable, como quedó dicho atrás, para la existencia de un contrato de trabajo; por el contrario, se entiende que se trata de las instrucciones ineludibles, emanadas de la accionada, para el eficiente cumplimiento de lo pactado. Ciertamente, la demandada planteó directrices o instrucciones generales, dado que fue quien contrató aquel servicio para sus trabajadores residentes en Cartago (véase que conforme se consigna en la cláusula tercera del contrato, el objeto de éste era el servicio de autobuses para el traslado de personal de la Cooperativa desde Cartago al Coyol de Alajuela y viceversa -folio 26-. En igual sentido, nótese lo dispuesto en el correo electrónico, visible a folio 3). Adviértase que en razón de esto, en la cláusula sexta se estipuló: “La Cooperativa se reserva el derecho de revisar cuando lo considere necesario la condición técnica de las unidades o la calidad del servicio, mediante los medios que considere necesarios” (folio 27) y en la séptima: “El TRANSPORTISTA, respetará los horarios y lugares de abordaje establecidos en este contrato” (folio 27. Véase respuesta décimo primera de la confesional, a folio 110). De este modo, es lógico que velara porque el servicio



se encontrara en regla en cuanto al cumplimiento de los permisos y las regulaciones establecidas por el Ministerio de Obras Públicas y Transportes para el transporte de personas (folio 1. Véase que a partir del Addendum suscrito el 16 de junio de 2004 se exigió una póliza por persona no menor de ¢10.000.000,00 -folio 43-, la que se amplió con el Addendum del 7 de agosto de 2006 a“¢100.000.000,00 por accidente y de ¢40.000.000,00 por persona” -folio 54-). En esa misma dirección y atendiendo a los problemas de salud de una de las trabajadoras usuarias del servicio prestado por el actor, la demandada requirió se le asignara a ésta un solo punto de llegada y abordaje en sus horarios, para cuyos efectos recomendó: el punto de salida de la calle proveniente del Andén y abordar en la tarde aproximadamente a las 4:33 p.m. Véase que incluso se había coordinado con el Departamento de Seguridad la autorización para hacer giros y virajes en ese sector (folio 1. Sobre el particular, nótese lo establecido en la cláusula décimo primera del contrato, a folio 27). Tampoco podría asignarse un carácter distinto al correo electrónico de fecha 30 de agosto de 2005, que se envió con motivo de la problemática: “Exceso de velocidad de microbús color vino, marca toyota, # de placa SJB5231 (superando los 35Km./h), dentro de las instalaciones de la empresa”, vehículo que era propiedad del demandante y con el que se prestaba el servicio referido, para lo que se recomendó: “Indicar a todo chofer que brinde servicios de transporte dentro de la empresa, que debe respetar las zonas de rodamiento vehicular, áreas peatonales y que no debe exceder la velocidad máxima establecida dentro de la empresa que, corresponde a 5Km./h), observándose que “Es importante consientizar a estas personas de que deben brindar un servicio seguro, en el cual son responsables de mantener la integridad física de ellos mismos, los pasajeros y peatones, donde estos últimos tiene prioridad de paso dentro de las áreas de tránsito vehicular de la empresa” (folio 5). Lo anterior es así, porque aquella comunicación advierte con claridad una situación derivada de un comportamiento de un tercero ajeno a la accionada y no la de un empleado, pues si este último hubiera sido el caso, se habría procedido de un modo distinto y, eventualmente, se le habría disciplinado de algún modo, circunstancia que en todo caso se echa de menos en los autos. Cabe añadir también, que el recurrente argumenta: “...no se de donde sacaron los jueces del Tribunal que yo tenía varios microbuses y empleados a mi cargo...”, aspecto que si bien se extraña en la sentencia que se recurre (lo que sí se indicó en la sentencia de primera instancia fue “Asimismo, el contrato establecía entre otras cláusulas: que el actor se comprometía a proporcionar los vehículos necesarios para la ejecución del mismo, a contratar por su cuenta y riesgo el personal idóneo para la ejecución del contrato,...” -folio 119-), resulta importante destacar que a folio 51 consta el título de propiedad del vehículo placa n° SJB 005231 a nombre del actor, el cual era utilizado para el “transporte urbano” y respecto del cual se hizo la correspondiente revisión técnica (folios 52 a 53) y se suscribieron las respectivas pólizas ante el Instituto Nacional de Seguros (folios 45, 47, 55, 56 y 63). Lo anterior aunado a que el vehículo placa n° SJB 007170 también propiedad del actor (folio 33) fue utilizado en la prestación del servicio (folios 5, 38 y 40) y cumplió a su vez con

todos aquellos requerimientos (folios 31, 32, 34, 35 y 36). Eso es así, porque el vehículo utilizado para brindar el servicio era propiedad del actor (véase certificado de propiedad, a folio 33; derecho de circulación por el año 2001, a folio 35; derecho de circulación por el año 2004, a folio 50 y título de propiedad del vehículo placa n° SJB005231 visible a folio 51), a cuyo cargo corrían todos los gastos correspondientes (véase pago de entero realizado por el actor a favor del Consejo de Transporte Público por la unidad n° SJB-7170 dedicada a servicios especiales -folio 31-; boleta de revisión técnica y aprobación de autobuses y taxis n° A0135318 a nombre del demandante y por el vehículo placa n° SJB-7170, a folio 32; póliza n° 01 16 AUTO011828 02 suscrita por el actor ante el Instituto Nacional de Seguros, el día 23 de febrero de 2001, a folio 34 y solicitud de permiso para el transporte de trabajadores de fecha 16 de enero de 2001, visible a folio 36. Asimismo, el recibo de pago n° 3969581 sobre póliza n° 0117AUTO02722502 de fecha 7 de junio de 2005, a folio 45; pago de seguro voluntario de fecha 7 de julio de 2004, a folio 47; pago de póliza de riesgo de trabajo, a folios 47 y 62; tarjeta de revisión técnica, a folio 52; informe de revisión técnica, a folio 53; pago de póliza n° 01 17 AUTO027225 05 de fecha 7 de julio de 2006, a folios 55 y 56; pago de póliza n° 0117AUTO02722508 del 7 de junio de 2008, a folio 63. En igual sentido, los folios 41, 42, 43, 46, 48, 49, 50, 54, 57, 58, 61 y 64) y quien asumía los riesgos de la actividad. En tal sentido, en la cláusula quinta se disponía: “Las responsabilidades de índole civil, penal, laboral, o de otra naturaleza, por daños, perjuicios a terceros y cualesquiera otros extremos originados por la labor a desempeñar, serán responsabilidad exclusiva del Transportista” (folio 26), agregándose en la décima que “En caso de ocurrir un accidente donde se compruebe negligencia del chofer o falla mecánica debida a falta de mantenimiento, donde involucre incapacidades físicas temporales, permanentes o fallecimiento EL TRANSPORTISTA, se hará responsable de cubrir todos los gastos al perjudicado. Por lo que se obligará a mantener al día las pólizas por responsabilidad civil” (folio 27). Asimismo, los riesgos por un atraso en el cumplimiento del objeto contractual debía asumirlos el actor, situación que se recogió en la cláusula décima segunda, en la que se reguló: “En caso de atrasos mayores a 15 minutos en los horarios programados detallados en este contrato o atrasos por razones de índole mecánico en la unidad, EL TRANSPORTISTA, se hará acreedor a una multa automática de ₡10.000.00 (diez mil colones), que será rebajada del monto a pagar por la factura respectiva. Es entendido que la multa por atraso no será aplicable cuando se deba a situaciones de fuerza mayor debidamente comprobadas por la Cooperativa ” (folio 27). Finalmente en este punto, se advierte que el demandante se vio obligado a garantizar el cumplimiento del contrato con una garantía de ₡2.000.000,00 (dos millones de colones) (véase cláusula décima cuarta, a folio 27. Asimismo, letra de cambio visible a folios 30 y 60, que le fue entregada al actor al finalizar el vínculo como consta a folio 59). Por último, es de interés destacar, según consta en documento fechado 24 de octubre de 2000, que el actor cotizó para la accionada el servicio de transporte de empleados entre el parque de las Ruinas de Cartago hacia las instalaciones de la cooperativa accionada en el Coyol de Alajuela y viceversa (folio 38) y fue



éste quien puso fin a la relación, para cuyos efectos comunicó su interés de no renovar el contrato con la empresa para el transporte de trabajadores. [...], lo cual resulta correcto, pues ineludiblemente el demandante busca y obtiene una suma superior a la que le correspondería a un trabajador de su misma categoría, circunstancia que sumada a los demás aspectos destacados se convierte en un importante indicio para excluir la naturaleza laboral de la relación que se reclama, máxime si se toma en cuenta que la actividad principal de la Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos R.L., indudablemente no consiste en: “Servicios de Autobuses para el Traslado de Personal de la Cooperativa desde Cartago al Coyol de Alajuela y viceversa” (éste no sólo es el objeto del contrato, sino también las labores que el actor prestaba en la práctica.”

[SALA SEGUNDA]<sup>10</sup>

“IV.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: El carácter laboral de una determinada relación jurídica, puede establecerse mediante la identificación de determinados elementos, que caracterizan ese tipo de relaciones. En el caso concreto, debe partirse de los conceptos de empleador y de trabajador que establecen los artículos 2 y 4 del Código de Trabajo, para luego analizar, especialmente, el numeral 18, que define el contrato de trabajo. En efecto, de conformidad con esta última norma, contrato laboral es aquél en el cual, con independencia de la denominación que se le dé, 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; y por una remuneración, de cualquier clase o forma. También establece, dicho numeral, una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es sólo 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 con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación personal de un servicio, el cual debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador. 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 doctrinaria y jurisprudencialmente se ha dado en llamar “zonas grises”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador, en la de naturaleza típicamente laboral, es el de la subordinación; la cual se concibe 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, 1.963, pp. 239, 243). (Sobre este tema pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, números 540, de las 9:55 horas del 6 de noviembre; 563, de las 8:55 horas; y, 564, de las 9:00 horas, ambas del 8 de noviembre y todas del 2.002; así como la número 38, de las 10:10 horas del 5 de febrero del 2.003). Por otra parte, debe agregarse 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, conforme 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 documentalmente; 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”. (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, 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 45, de las 10:10 horas del 8 de febrero del 2.002; 27, de las 9:30 horas del 31 de enero; y, 83, de las 9:40 horas del 26 de febrero, ambas del 2.003). Tales premisas deben orientar el estudio del caso del actor, a los efectos de determinar si su relación tuvo o no tal naturaleza laboral.

V.- EN RELACIÓN CON LAS NUEVAS TENDENCIAS QUE AFECTAN AL DERECHO DEL TRABAJO: En adición a lo expuesto en el considerando anterior, en lo tocante a la dificultad que la doctrina y la jurisprudencia enfrentan para determinar la real naturaleza de cierto tipo de vínculos, a los efectos de establecer si es laboral; o, por el contrario, si puede enmarcarse dentro del Derecho Civil o del Comercial; también debe tenerse presente que



tal problemática se exagera por cuanto, el Derecho Laboral, en los últimos años, se ha visto afectado por corrientes que propugnan la eliminación de lo que algunos han dado en llamar las rigideces del Derecho del Trabajo; por cuanto consideran que éstas impiden el desarrollo y resultan inoperantes ante nuevos sistemas productivos. Se plantean, así, tesis extremas que inclusive sostienen la procedencia de una desregulación. Por otra parte, los cambios tecnológicos y los nuevos sistemas de producción, han dado paso a distintas figuras de prestación de servicios, conocidas con el nombre de contratos atípicos; por cuanto, en ellos, se ven desdibujados los elementos característicos de una relación típica de trabajo. El problema es aún mayor, con el proceso de relativización de la noción de subordinación –que

constituye el elemento más característico-; lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia; pues, en muchos casos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena, donde en muchas ocasiones las labores se desarrollan por cuenta propia, en cuanto a la forma de organizar su trabajo, pero por cuenta ajena, en cuanto al ámbito directivo y disciplinario. (LOPEZ GANDÍA, Juan. Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Tirant lo blach, 1.999, pp. 9-12). Le corresponde entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que en cada uno se presenten, si se está o no en presencia de una relación laboral. A esos efectos, deberá realizar la valoración correspondiente, para determinar si lo pactado pretendía disimular la existencia de un contrato de trabajo; o si por el contrario, legítimamente el vínculo jurídico que existió entre las partes no tuvo naturaleza laboral. Por lo expuesto, resulta de interés lo expresado por Sanguineti, cuando señala que “... se asiste en la actualidad a una nueva fase en la evolución de las formas de organización de los procesos productivos, dentro de la cual asumen un protagonismo cada vez más amplio modalidades “externas” de inserción en los mismos, escasamente utilizadas en el pasado... es el caso de las nuevas formas “descentralizadas” de empleo,... La cada vez más extendida puesta en marcha de estrategias de “descentralización productiva”, a través de las cuales se persigue la obtención de los objetivos de la empresa, no por la vía de la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino a través de la combinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos, está dando lugar a un impulso hasta el momento desconocido de formas de trabajo autónomo, las cuales están pasando a ocupar parcelas cada vez más amplias del espectro productivo, las más de las veces en desmedro del trabajo subordinado. / Si bien es cierto que esta tendencia a la “exteriorización” o “satelización” de las actividades empresariales no puede ser vista sino con cautela, puesto que es capaz de encubrir intentos elusivos de la aplicación de las normas laborales a verdaderas relaciones de trabajo, no parece que en todos los casos pueda darse este tratamiento al fenómeno. Como se ha puesto de relieve, detrás del mismo se encuadran también trabajadores autónomos auténticos, que laboran contando con su propia organización y asumiendo los riesgos y beneficios de su actividad, cuya aportación a la empresa no se realiza a través de





la tradicional puesta a disposición de su fuerza de trabajo, sino por la vía de la “coordinación de actividades”... en los supuestos de coordinación de actividades la vinculación de la labor del sujeto al proceso productivo de la empresa comitente no se deriva del ejercicio por parte de su titular de poder alguno de conformación de la prestación laboral, sino de la estipulación de un específico “programa negocial”, dentro del cual se inscribe como un medio para su realización. De allí que dicha coordinación no excluya la autonomía de quien trabaja en cuanto a la elección de las modalidades de ejecución del trabajo, y sea capaz de dar lugar a relaciones en principio excluidas del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. / El auge de estas formas de coordinación es, de este modo, expresión de la progresiva pérdida de centralidad del ejercicio del poder de dirección empresarial en el desarrollo de los procesos productivos. Frente a éste están apareciendo otros medios más sofisticados que permiten al empresario asegurarse igualmente el resultado final del trabajo, que es lo que a fin de cuentas le interesa, sin necesidad de recurrir a la constitución de una relación laboral en sentido estricto... / Los nuevos trabajadores autónomos no desarrollan sus labores con destino al mercado en general, sino de forma preferente o exclusiva en beneficio de determinadas empresas, con las cuales establecen vínculos de carácter más o menos estable o duradero. Esta circunstancia, sobre todo en los casos en que el sujeto ejecuta el trabajo de manera personal, es capaz de dar lugar a una situación de dependencia económica respecto de la empresa comitente, muy semejante en cuanto a sus características a la que padecen los trabajadores asalariados... Los procesos de “descentralización productiva” generan, de este modo, una peculiar dinámica de sujeción económica, que normalmente aparece disimulada detrás de la independencia de los trabajadores en cuanto a la elección de los modos de ejecución de su trabajo.” (SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos, Perú, ARA Editores, primera edición, 1.997, pp. 65-68. Énfasis suplidos). Entonces, debe quedar claro, y así se ha dejado establecido en otros pronunciamientos, que cada decisión dependerá siempre de las características propias de cada caso concreto; por lo que no puede adoptarse una línea invariable, sino que se han de fijar parámetros, para poder determinar, según las circunstancias dadas, si se está o no en presencia de un contrato de trabajo; pues, como se indicó, puede que no se presencie una relación laboral; sino, y legítimamente, una prestación de servicios por cuenta propia, mediante otra modalidad contractual.

VI.- EN RELACIÓN CON EL CONTRATO DE TRANSPORTE: En el caso que se estudia, se ha establecido por los juzgadores de instancia que la relación entre el actor y las sociedades demandadas no revistió la naturaleza de un contrato de trabajo, sino que se trató de un típico contrato de transporte. Por ello, resulta importante analizar las características que caracterizan este tipo de contrato y los mecanismos que han sido ideados para diferenciarlo de una normal relación laboral. Tal y como se indicó en las sentencias de las instancias precedentes, es cierto que la Sala ya se ha ocupado de este tema; y, al respecto, ha sostenido que: “La doctrina laboral ha estudiado el denominado



contrato de transporte –no idéntico en sus características a la figura del auxiliar de comercio, denominado porteador y regulado por nuestro Código de Comercio en los artículos 323 y siguientes-, el cual regula una modalidad de trabajo autónomo o por cuenta ajena, en el cual, el transportista es el encargado no sólo de trasladar la mercancía, sino también de realizar los respectivos cobros y entregar los dineros a la empresa, a los efectos de poder establecer el deslinde de éste, respecto de un contrato de naturaleza laboral; lo cual resulta difícil, ante las nuevas modalidades de contratación. En cuanto a este punto concreto se ha establecido que, el contrato de trabajo, regula el intercambio de servicios por precio, que se realizan en condiciones de dependencia y ajenidad, sin posibilidad de novación subjetiva en la persona del trabajador. El contrato de transporte, por su parte, regula la obligación que asume un empresario –porteurador o transportista- de trasladar de un lugar a otro y custodiar una persona o cosa determinadas, por el medio de locomoción pactados. De esa manera, se desprenden diferencias en el elemento subjetivo; pues, en el contrato de trabajo, el trabajador es insustituible; mientras que, en el de transporte, este elemento puede ser sustituido. El objeto de los contratos también es diferente, por cuanto en el de trabajo, el contrato hace al trabajador deudor de su actividad y, en el otro, lo que se debe es un resultado. Luego, también surgen diferencias en el modo, dado que, en el contrato de trabajo, el trabajador actúa por cuenta y dependencia ajenas y, en el de transporte, el transportista actúa por su cuenta y en régimen de auto organización. En consecuencia, se ha concluido que no media relación de trabajo, entre quien realiza el servicio de transporte y el que lo recibe, al estimarse, además, que con la explotación del vehículo, el transportista, busca la obtención de una suma superior a la que le correspondería a un trabajador de su misma categoría profesional y en idéntico sector productivo. (LUJAN ALCARAZ, José). *Repartidores y Mensajeros: ¿contrato laboral o de transporte?*, Madrid, Editorial Tecnos, S.A., pp. 11-12). Sin embargo, en la doctrina emanada de los tribunales españoles, tal criterio ha ido variando a través del tiempo e inclusive la situación ha sido regulada por el legislador, de forma tal que se han establecido, por ley, factores objetivos (como el título de propiedad y determinado tonelaje del medio de transporte) para establecer una presunción de exclusión de la laboralidad. Se ha dicho, también, que si el vehículo es aportado por la propia empresa y ésta corre con los riesgos de la flota, relativos al pago de averías, gastos de mantenimiento, impuestos, seguros, etcétera, se trata de un indicio de la laboralidad. (López Gandía, op.cit., p. 47). En cuanto a este mismo tema, resulta de interés citar a Luján Alcaraz, en cuanto expone los parámetros que deben tomarse en cuenta, al momento de determinar la laboralidad o no de un determinado contrato. A esos efectos, señala que, primero, debe valorarse la naturaleza personal del contrato de trabajo. En éste, no es posible la sustitución del trabajador, por lo que el del carácter personal del contrato de trabajo parece elemento suficiente, para poder deslindar jurídicamente ambas figuras. En el laboral, el empresario adquiere la disponibilidad sobre la energía de trabajo de una persona; en el de transporte, lo que se demanda es el traslado mediante un medio hábil para ello, con independencia de quien



dirija el medio. Como segundo aspecto, señala que debe tenerse en cuenta que el transportista obra por cuenta propia. Esto significa que el transportista desempeña el papel de empresario; pues organiza, por su cuenta y riesgo, los factores de la producción para la obtención de un servicio que ofrece. Esto implica, en primer lugar, que él asume todo riesgo que derive de la actividad de transporte, específicamente, que a su cargo se encuentra la amortización, conservación y gastos propios del vehículo, así como los pagos de seguros y las autorizaciones administrativas y que es responsable, ante la empresa, por la carga; sin embargo, estos últimos aspectos, últimamente se han flexibilizado y han querido entenderse como una compensación de suplidos por parte de la empresa y la normal responsabilidad del trabajador, respectivamente. Dentro de este segundo aspecto, se incluye lo relacionado con el lucro empresarial, pues se estima que el empresario busca la obtención de un lucro especial y mayor al que obtendría como trabajador por cuenta ajena; sin embargo, este aspecto en muy poco sirve como indicio de la ajenidad del contrato. Luego, y como último punto dentro de este segundo aspecto, se incluye el de la presencia del vehículo; pues, se venía considerando que, mediante la aportación del vehículo se manifestaba la condición de trabajador autónomo. Sin embargo, este argumento ha variado, en el sentido de que no existe contrato de transporte, cuando la aportación del vehículo no constituye el elemento definidor y la finalidad fundamental del contrato. Como tercer y último aspecto, debe verificarse si el trabajador es o no miembro de una organización productiva dirigida por otro, por lo que ha de determinarse, con independencia de la presencia del vehículo, si el transportista puede ser calificado como elemento integrante de una organización ajena. Para ello es útil, primero, identificar la actividad propia o principal de la empresa que contrata el servicio de transporte y, segundo, identificar en el desarrollo de la relación, rasgos típicamente laborales. Así, si el objeto de la empresa contratante del servicio es precisamente esa, la del traslado de personas o cosas, la actividad del transportista será laboral. Dentro de los rasgos, típicamente laborales, es fácil apreciar si la relación fue “intuitu personae”, cuando se le niega la posibilidad de ser sustituido a su voluntad. En cuanto a este punto, se considera que no puede considerarse contratado laboral a quien se auxilia en su trabajo, por otra u otras personas. Debe determinarse también la presencia de la nota de la dependencia, lo cual se deduce de circunstancias como las siguientes: a) Cuando el transportista no puede usar su vehículo, la empresa le facilita un medio alternativo de transporte. b) Cuando la empresa colabora con el transportista, en el pago de su vehículo, o lo adquiere de la propia empresa. c) La integración, aunque no sea absoluta, del vehículo entre los elementos reales de la empresa; lo que se logra, por lo general, pintándolo con publicidad de la empresa; la posibilidad de inspección del vehículo por parte de los representantes de aquélla y la imposibilidad de ser destinado a otros usos. d) Que, las obligaciones asumidas por el transportista, vayan más allá de las tareas normales de transporte. e) Otros elementos que pueden ser tomados en cuenta, para determinar la dependencia son: - que el transportista se encuentre a disposición de la empresa, - que lleve en su vestimenta anuncios de aquélla,

-que pueda ser sancionado por la dirección de la empresa, para la cual presta el servicio, - que exista sujeción a un horario, - que la libertad concedida al transportista para organizar su trabajo sea reducida o nula, -que el transportista venga disfrutando de concesiones empresariales típicamente laborales, como las vacaciones, la suspensión del contrato, etc. Por último, en cuanto al elemento típico de la ajenidad, su existencia puede determinarse si al transportista se le retribuye mediante una suma fija; pues no correría riesgo alguno. Se indica, también, que resulta difícil calificar como transportista autónomo a quien no interviene en la fijación del precio. Otra forma de determinar la ajenidad, es aquella que surge cuando la empresa cubre los riesgos que pesan sobre los objetos transportados...” (En ese sentido pueden consultarse las sentencias números 74, de las 9:30 horas del 31 de enero; 207, de las 9:40 horas del 6 de abril, ambas del 2.001; y, 253, de las 10:40 horas del 24 de mayo del 2.002). Expuesto lo anterior, procede determinar la naturaleza de la relación que hubo entre el actor y las demandadas.”

[SALA SEGUNDA]<sup>11</sup>

“III.- SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO: Dada la complejidad del asunto, conviene realizar, previamente, una breve reflexión sobre el contrato de trabajo. Los profesores españoles Palomeque López y Álvarez de la Rosa, señalan que: “El contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre dos partes (empresario y trabajador), en la cual el trabajador entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo. La categoría jurídica contractual cumple la función que le es propia de constituir y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Arce, S.A, Madrid, 1999, p. 613). Evidentemente, el contrato de trabajo, como estructura jurídica que da nacimiento y forma a una relación de cambio -trabajo por salario- es una manifestación de la autonomía privada de voluntad. Pese a ello, “el contrato de trabajo da lugar a una relación de trabajo (conjunto de situaciones y posiciones jurídicas que se desarrollan mientras dura el contrato) cuya realidad no se agota, ni mucho menos, en los intercambios patrimoniales sino que inciden sobre aquellas otras situaciones que tienen que ver con derechos de la persona (derecho a la intimidad, libre expresión, etc) o que son derechos exclusivos de los trabajadores o sus representantes (libertad sindical, huelga, negociación colectiva)” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. *Ibíd.*, p.615). De ahí que, se inicia con la mera inserción del trabajador en la empresa y al producir sus efectos jurídicos no sólo implica la integración del trabajador en la empresa sino, también, la influencia que en el contrato tiene la prestación de trabajo como

compromiso de la propia persona del trabajador. El artículo 18 del Código de Trabajo establece que: “El 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”. De ahí que si analizamos esta norma concluiremos que se perfecciona con el consentimiento de las partes; por ende, es un contrato de cambio y con carácter bilateral y fundamentalmente oneroso pues se establecen obligaciones de ambas partes. En conclusión es un contrato típico, con extensa y profunda regulación heterónoma, de carácter consensual, sinalagmático y oneroso. De ahí que “la relación jurídico individual de intercambio (facio ut des) de trabajo por remuneración está disciplinada y organizada unitariamente por el contrato de trabajo” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Ibíd.*, p. 619). Tenemos entonces que, de la definición dada por la norma citada, se desprenden cuatro rasgos que identifican al trabajo objeto del contrato regulado por la legislación laboral: el carácter personal y voluntario del trabajo prestado, la dependencia o subordinación, la ajenidad y la remuneración. De estos conceptos, talvez, el menos desarrollado –aunque pacífico- es la ajenidad; sea trabajar por cuenta ajena. Éste se apoya en “dos pilares del capitalismo: propiedad de los medios de producción y venta en el mercado de los productos obtenidos” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *ibídem*, p 620). Sin embargo, las mutaciones experimentadas por la prestación de trabajo en el proceso productivo no se recogen en el concepto de ajenidad. Esta ha sido entendida dentro de la jurisprudencia española, como “...la trasmisión a un tercero de los frutos o del resultado del trabajo” (Véase STS 29-10-1990. A 7721); o la ajenidad se manifiesta más claramente porque “...es el empresario quien incorpora los frutos del trabajo en el mercado (ajenidad en el mercado) percibiendo directamente los beneficios (ver SSTs 29-1-1991, A. 190 y 16-3-1992, A. 1870). Si el empresario es el titular de los frutos es evidente que será quien corra con los riesgos, favorables o desfavorables, del resultado de ponerlos en el mercado. Otro de los aspectos importantes de aclarar es el de dependencia; la cual, “en la actualidad continúa sirviendo para describir una realidad poliédrica que no puede ser reconducida a una sola consideración” PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. *Ibídem* p. 612). De tal suerte que, pese a que “es una noción históricamente evolucionada que si bien nace unida al obrero industrial, se flexibiliza, buscando su caracterización de acuerdo con el tipo de trabajo real que subyace en el proceso económico. Caso contrario, si se quedara el concepto aquiloso en su primera versión, puede hacerse buena la clásica observación de





que el principio de subordinación ejerce una cierta tiranía sobre el Derecho de Trabajo, retrasando su progreso científico, mermándolo, reduciendo su ámbito, proletarizándolo y colocándolo detrás de la realidad” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Ibid, p.621 citando a BAYÓN CHACÓN, G, «El concepto de dependencia en el derecho de trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial», en Revista de Derecho Privado, junio 1961, pág. 451). Para clarificar este concepto y ponerlo acorde con la realidad la jurisprudencia lo ha direccionado hacia un sistema de indicios. Se trata de buscar señales que evidencien una situación de subordinación. En otras palabras, esos indicios deben servir para reforzar o probar la existencia de una relación de trabajo con una organización; por ello, la dependencia, puede aparecer como consecuencia de la realización de una actividad dentro el ámbito de organización y dirección del empresario. Esto nos lleva a los denominados “casos frontera”; sobre los cuales esta Sala ha dicho que son:

“(…) representados por aquellas situaciones en que resulta en extremo difícil, acreditar la concurrencia de esos tres elementos, por tratarse de contrataciones análogas a la típicamente laboral -V. gr. servicios profesionales, ejecución de obra y agentes vendedores o comisionistas-, se ha permitido utilizar dos fórmulas que tienden a preferir la existencia de un contrato de trabajo, en beneficio del trabajador: a) teoría del contrato realidad; y, b) determinación única del elemento subordinación. En el sub júdice, a fin de determinar si lleva o no razón el recurrente, se tendrá que echar mano a las anteriores consideraciones y, en caso de existir duda sobre la normativa aplicable, el Juez de Trabajo, estará obligado a aplicar el principio protector, denominado "in dubio pro operario"; de ahí que, la solución al problema, ha de salir de alguna de esas alternativas (...)" (Véase Voto N° 220, de las 9:20 horas del 26 de julio de 1996. También pueden consultarse los Votos N°s 268, de las 8:00 horas del 13 de diciembre de 1991, número 25 de las 9:00 horas del 24 enero de 1992, número 284 de las 10:30 horas del 25 de noviembre de 1998, y número 193 de las 10:40 del 15 de julio de 1999).

IV.- DEL CONTRATO DE TRANSPORTE: Aclarado lo anterior, lo cual servirá para resolver el asunto, cabe, ahora, analizar el contrato de transporte. El Código de Comercio, en sus artículos 323 y siguientes regula el contrato de transporte, y establece, en lo que nos interesa, la obligación que contrae el porteador, de transportar cosas o en este caso mercancías, de un lugar a otro a cambio de un precio. El transporte puede ser realizado por empresas privadas, sea las que prestan esos servicios en forma discrecional, bajo condiciones y por ajustes convencionales. Es importante resaltar que resulta indiferente si el servicio lo presta directamente el contratista, o cualquier otra persona a su cargo. Sobre



este tema en particular, resulta necesario citar –aunque extensa- la posición de la Sala emanada en el Voto N° 2000-00882, de las 9:40 horas del 13 de octubre del 2000, donde, en lo que interesa, dispuso:

“ (...) Ahora, al analizar desde una perspectiva laboral la relación de servicios que se dio entre el accionante y la empresa demandada, es posible presumir la existencia de un contrato de trabajo. Pero esta presunción será debidamente considerada, al ponderar las circunstancias, indicios y criterios usados por la jurisprudencia en la calificación de una relación laboral. El autor LUJAN ALCARAZ, en un estudio sobre las fronteras entre los contratos de trabajo y de transporte, se refiere a los diferentes elementos que dan o niegan a tal prestación de servicios un carácter laboral. En primer lugar hace mención a la naturaleza personal del contrato de trabajo, contraponiéndola a la posibilidad de que en un régimen no laboral sí se permita la sustitución, como es el caso del transportista en el contrato de transporte. Ello se debe a que en tal contrato, quien demanda el traslado de la mercancía lo que pretende es únicamente el traslado mediante un medio hábil para ello, independientemente de qué persona dirija el medio. En segundo lugar refiere el autor, que el transportista obra por cuenta propia, organizando por su cuenta y riesgo los factores de producción, para la obtención del servicio que ofrece al mercado. En virtud de ello, el transportista deberá asumir cualquier riesgo que derive de su actividad, así como también se encuentra obligado a responder por la carga que transporta. Su objeto es lucrar con el servicio, y en razón de ello cobra un precio, dado el riesgo que asume. El autor advierte que en el campo laboral existen distintos mecanismos de fijación del salario, por ejemplo, aquellos que toman como punto de referencia el resultado obtenido por el trabajador en su prestación de servicios. Por ello, señala expresamente, la fijación de una retribución por unidad de obra no se opone al contrato de trabajo. En tercer lugar, señala LUJAN ALCARAZ, como criterio para distinguir la relación laboral de otras formas contractuales, que debe tomarse en cuenta si el trabajador es el miembro de una organización productiva dirigida por otro. Así, se ha de valorar si el transportista puede ser calificado como elemento integrante de una organización ajena. Finalmente será necesario proceder a identificar los rasgos típicamente laborales que se han encontrado presentes en la relación, atendiendo con especial interés a ciertas circunstancias del conjunto de las que envuelven la prestación del servicio. Son ellas las que llevarán el ánimo del juzgador a la convicción de que la relación que se contempla es laboral. Así, será importante que el servicio haya sido prestado en forma personal, por el mismo sujeto que celebró el contrato, la dependencia o sujeción a los poderes del empresario, y la existencia de una retribución fija. (Ver LUJÁN ALCARAZ, José. Repartidores o mensajeros: ¿contrato laboral o de transporte? Madrid,

Editorial Tecnos, S.A., 1990, pp. 18-29). De esta forma, se procede a constatar si los elementos dichos se encuentran presentes en el caso que nos ocupa, en virtud de los agravios que expone la parte accionante, sean la omisión del Tribunal de Alzada de valorar la totalidad de la prueba que consta en autos y la desaplicación de las normas laborales al interpretar la prueba en perjuicio directo de la parte débil de la relación.-“

V.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: definido lo anterior, conviene ahora, realizar el análisis correspondiente del presente caso. El Señor Delgado Salazar comenzó a prestar sus servicios de transportista a la accionada “Cadena Comercial San Carleña, S.A”, en el año 1977 y esa relación jurídica se extendió hasta el 9 de febrero del 2001, fecha en la cual la accionada la dio por fenecida. Respecto de esta contratación lo que procede es analizar si es o no de naturaleza laboral, para lo cual el punto medular está en determinar si las labores realizadas por don Jorge Luis, lo eran estando este sujeto a la dependencia permanente e inmediata de la accionada –sea en forma subordinada-. Luego de un análisis exhaustivo de las pruebas aportadas, se arriba a la conclusión de que no se demuestra que el actor se encontrara subordinado a la demandada. Así, el testigo Víctor Manuel Alvarado Villalobos, quien fungía como administrador en aquel momento, declaró que giraba instrucciones a don Jorge Luis sobre la mercadería que debía traer y hacia dónde debía llevar el producto, y que era frecuente que ambos revisaran el pedido que había en el inventario (véase folio 140). También, Juan Luis Méndez González, indicó que el actor hacía los inventarios de la mercadería que iba a transportar (folio 153); lo cual resulta lógico dentro del giro normal de un establecimiento comercial y de los derechos que tiene todo porteador de revisar la mercadería –y su estado- con el fin de evitar responsabilidades futuras. Resulta claro, entonces, que el actor prestaba un servicio de transporte de mercadería bajo su propia cuenta y riesgo desde la Meseta Central y Puntarenas hasta el almacén de la demandada, ubicado en Ciudad Quesada y denominado “Cadena San Carleña, S.A”. Esa labor la realizaba con su propio vehículo, y no siempre personalmente, sino que en ocasiones lo hacía a través de otras personas que laboraban a sus órdenes como lo fueron su hijo Jorge Breiner Delgado o, en otras ocasiones, William Madrigal (véase declaración de Víctor Manuel Alvarado Villalobos a folio 114; de Jorge Gamboa a folio 145 y de Juan Luis Méndez González a folio 153). Conviene destacar, también, que la labor del señor Delgado Salazar era debidamente pagada, por cada flete efectuado e incluso él mismo le entregaba facturas a la accionada tituladas “Transportes Luis Delgado” (véase de folio 34 a 67). De hecho presentaba a su nombre la declaración del impuesto sobre la renta (véase los folios 194 y 206 a 208). A mayor abundamiento, el hecho de que el actor realizara el transporte por medio de terceras personas, demuestra que no se encontraba efectuando una prestación de

servicios de manera personal a favor de otro, lo cual hace ver que su relación con la accionada tampoco reúne otro de los elementos de la relación laboral, ya citado en el acápite III. Nótese que, además, se dan algunas otras particularidades en el caso de marras que indican que, efectivamente, lo que existía era una relación comercial. Así por ejemplo, Víctor Manuel Villalobos, declaró que el servicio de transporte de mercadería: “(...) lo brindaba dependiendo de cuando se ocupara la mercadería. Habían veces que era una vez al día, habían días que no se ocupaba para su servicio y entonces no se le llamaba y él tampoco se presentaba al almacén (...)” (folio 139). Además que: “(...) Jorge Luis recibía una suma de dinero de la empresa demandada le pagaba de acuerdo a la capacidad o al peso de la mercancía transportada (...), “(...) José Luis utilizaba su propio camión para hacer los fletes y de ves en cuando, cuando se vehículo tenía alguna falla él se encargaba de conseguir otro vehículo para hacer los fletes (...)”, “(...) pero cuando le quedaba campo él transportaba en el mismo viaje mercadería para otros negocios (...)”, “(...) Esa mercadería era descargada por personas que venían con él incluso su hijo mayor de edad de nombre Jorge Breiner Delgado (...)” (folio 139 a 144). Y además dijo: “(...) Cuando don Jorge Luis daba el servicio de transporte se utilizaba el servicio de algunos otros como “Transportes López” y “Transportes Bolaños” de Heredia (...)” (Folio 143). Por su parte, el testigo Jorge Gamboa Vega, indicó: “(...) La cadena le paga un servicio a Jorge Luis Delgado para transportar mercadería en el camión de él. Ese es el único servicio que él daba a la Cadena (...)” (folio 144); “(...) El le pagaba a unos peones para que le descargaran el camión, pero estos peones no tenían ninguna relación con la cadena, es decir, no trabajaban para La Cadena Comercial Sancarleña (...)” (folio 145); “(...) los chamberos que trabajaban con Luis Delgado eran pagados por él (...)” (folio 147). También, Alvaro Campos Rodríguez mencionó: “(...) Ese servicio él lo daba casi todos los días, para lo cual utilizaba su propio camión que era pequeño y por eso tenía que hacer viajes casi constantemente (...)”, “(...) La Cadena Comercial le pagaba al señor Delgado solamente por la mercadería que transportaba para las bodegas nuestras. La mercadería que él nos traía era descargada por él mismo ya demás tenía un muchacho que le ayudaba, pero nosotros solo le pagábamos a Jorge Luis el transporte de la mercadería, no le pagábamos al muchacho que le ayudaba porque no era empleado nuestro (...)” (folio 150); “(...) el señor Delgado se presentaba todos los (sic) entre las siete y las ocho de la mañana esperando que los proveedores confirmaran si pasaban el pedido (...)” (folio 152). Juan Luis Méndez González, indicó: “(...) yo le ayudaba a descargar y unos “chamberos” también descargaban. Los chamberos los pagaba Jorge Luis porque la cadena le pagaba los fletes a Jorge Luis y el tenía que dejar descargado todo (...)” (folio 153), “(...) los sábados también traía mercadería para La Cadena y para otros negocios y cuando



terminaba de descargar en la Cadena iba a repartir a otros negocios (...)", "(...) Habían otras empresas que también daban servicio de transporte a La Cadena (...)", "(...) Don Jorge Luis en ocasiones hacia dos viajes por día, pero habían semanas que hacían solo dos o tres viajes por semana, todo dependía de cómo estuvieran las ventas en el negocio (...)" (folio 154). José Alfredo Porras Parajeles, quien fungió como contador del propio actor, incluso mencionó: "(...) Jorge Luis Delgado tuvo una relación más comercial que otra cosa con La Cadena Comercial Sancarleña S.A, porque es transportista (...)", "(...) una parte del servicio se lo pagaba La Cadena y lo que era arroz procedente de la Arrocería Costa Rica se lo pagaba esta última. Por mi relación como contador de Jorge Luis me daba cuenta y me consta que el transporte del arroz le era pagado por Arrocería Costa Rica (...)" (folio 157); "(...) El también prestaba servicios de transporte a otras empresas y solamente tenía un camión para transportar mercadería; me consta que también brindaba servicios de transportes a Joryoli, Gutiérrez y Sori y Panes del Norte o Panes San Carlos no (sic) cuál de las dos. Esto lo afirmo con base en la contabilidad que yo llevaba del señor Delgado (...)" (folio 157), "Don Luis Delgado no entregaba facturas timbradas por los servicios de transporte que él brindaba a La Cadena, lo cual generó problemas en Tributación Directa, por ello La Cadena tuvo que pagar creo que dos millones y medio de colones (...)", "(...) Don Luis se inscribe como contribuyente en Tributación Directa (...)" (folio 159). De las declaraciones anteriores, se desprende que: a.-) el actor podía y transportaba mercaderías de otras compañías; b.-) el servicio de transporte estaba condicionado a la existencia de la mercadería a transportar, por lo cual podían haber días en donde no se realizara el servicio; c.-) a don Jorge Luis, se le pagaba el flete acorde al peso o cantidad de la mercancía transportada; d.-) el señor Delgado Salazar utilizaba su propio vehículo e incluso llegó a adquirir de manera personal uno mayor para transportar las mercaderías; e.-) las mercancías que transportaba eran descargadas por personal ajeno a la demandada –chamberos, en algunos casos- y pagados por el actor; f.-) habían otras empresas que daban los servicios de transporte: Clover, Constela, Monte Azul jabón en barra y otras casas comerciales pequeñas (folio 154); g.-) el actor no tenía un horario que cumplir. Se presentaba entre las siete y ocho de la mañana en espera de que se confirmaran sus pedidos de lo que dependía su actividad de transporte. Así las cosas, lo que se aprecia de los autos es que los servicios prestados por el actor, definen a este más bien como un empresario transportista. En consecuencia, como no medió una verdadera subordinación, y no existió prestación personal de los servicios en términos plenos, no queda más que indicar que no medió una relación laboral entre las partes.





**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.



<sup>1</sup> CABANELLAS, Guillermo, "Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo", Buenos Aires, p. 94-95.

<sup>2</sup> ALONSO OLEA, Manuel: (1987), "Derecho del Trabajo", Facultad de derecho, Universidad Complutense de Madrid, p. 57.

<sup>3</sup> CHICHILNISKY, Graciela/HERMAN FREDERIKSEN, Elizabeth, "Elementos esenciales del contrato de trabajo", Revista Internacional del Trabajo p. 167.

<sup>4</sup> LUJAN ALCARAZ, José:(1998)"La problemática calificación jurídico – laboral de la actividad de transporte", en Revista Anales de Derecho, no. |6, pp. 1-2.

<sup>5</sup> LUJAN ALCARAZ, José:(1990)"Repartidores y Mensajeros: ¿contrato laboral o de transporte?", Madrid, Editorial Tecnos, S.A., pp. 11-12.

<sup>6</sup> SALA SEGUNDA, Voto No. 2012-00603, de las 9 horas 25 minutos del 20 de julio de 2012.

<sup>7</sup> SALA SEGUNDA, Voto No. 2012-00560, de las 9 horas 45 minutos del 27 de junio de 2012.

<sup>8</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 1993-00316, 15/12/1993 Hora: 9:10:00 de las 9 horas 10 minutos del 15 de diciembre de 1993.

<sup>9</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 2010-001555, de las 10 horas 26 minutos del 24 de noviembre de 2010.

<sup>10</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 2003-00255, de las 9 horas 20 minutos del 30 de mayo de 2003.

<sup>11</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 2003-00323, de las 9 horas 10 minutos del 04 de julio de 2003.