



Informe de Investigación

TÍTULO: COMISIONISTAS Y CONTRATO DE TRABAJO

Rama del Derecho: Derecho Laboral y Derecho Mercantil	Descriptor: Relación laboral
Tipo de investigación:	Palabras clave: Comisionistas, relación laboral, contrato de trabajo, elementos de la relación laboral, comisionista, pago por comisión, "falso autónomo"
Fuentes: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 19/10/2012

Contenido

1. RESUMEN.....	1
2. DOCTRINA	2
2.1 Relación laboral y contrato de trabajo	2
a) Elementos de la relación laboral.....	2
b) Pago por comisión	4
c) La figura del "falso autónomo"	5
2.2 Relación de derecho común	6
a) El comisionista	6
2. NORMATIVA.....	9
2.1 Código de Trabajo	9
2.2 Código de Comercio	10
3. JURISPRUDENCIA	15
3.1 Elementos de la relación laboral.....	15
3.2 El comisionista y el pago por comisiones.....	25

1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial por un lado, sobre los elementos de la relación laboral presente en los contratos de



trabajadores dependientes que perciben un salario por comisiones; y por otro, sobre los comisionistas del ordenamiento mercantil. A los efectos, se incorporan algunas reseñas doctrinarias, las principales disposiciones normativas y la jurisprudencia relacionada con los elementos propios de la relación laboral que permitan determinar si se trata de auténticos trabajadores que reciben un pago por comisión; o bien, son comisionistas sujetos a una relación mercantil.

2. DOCTRINA

2.1 Relación laboral y contrato de trabajo

a) Elementos de la relación laboral

[OIT]¹

“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.”

[CABANELLAS]²

“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]³

“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 inmediatamente 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]⁴

“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»”

b) Pago por comisión

[MONTROYA MELGAR]⁵

“La retribución por comisión es una forma de remuneración consistente en la participación personal en los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador, cualquiera que sea el tipo de mediación llevada a cabo: en ventas, compras, seguros, créditos, transportes, publicidad, apertura de cuentas corrientes, etc.

Se trata, normalmente, de un sistema específico de incentivos «que se amplía al logro de un amento de rendimientos», de «una modalidad del salario a rendimiento» en suma.

La retribución a comisión es perfectamente compatible con la naturaleza contractual del contrato de trabajo, encuadrándose sin ninguna dificultad dentro de la noción del salario. La comisión sólo deja de ser salario cuando retribuye un servicio puramente mercantil, al que sean ajenas las notas características de la prestación laboral; sin embargo, no puede tener hoy acogida la jurisprudencia, ya antigua, que llegaba a sostener que cuando un servicio se retribuye exclusivamente mediante comisiones se está ante un mandato mercantil, y no ante un contrato de trabajo; doctrina que,



evidentemente, está en contradicción con el art. 26.1ET¹, según el cual la remuneración debida al trabajador puede revestir cualquier forma. (El subrayado no es del original).

c) La figura del “falso autónomo”

[VALDÉS DAL-RÉ/ VALDÉS ALONSO]⁶

“En ocasiones confundido con el trabajo subordinado encontramos por último un grupo de trabajadores que podemos denominar como “falsos autónomos”, que desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo subordinado (dependencia, ajenidad, remuneración periódica) si bien, formalmente se encuentra sometido a las obligaciones fiscales y de seguridad social propias del trabajo autónomo, son relaciones bilaterales en las que parece primar la autonomía de las partes en cuanto al contenido y desarrollo de la prestación, el trabajador se encuentra en una relación de absoluta subordinación tanto técnica como organizativa y económica respecto de la empresa para la que presta sus servicios. En determinadas ocasiones y con objeto de cubrir en apariencia, el régimen de autonomía, estos trabajadores se constituyen en sociedades cooperativas laborales o en comunidades de bienes creando ficticiamente un entorno probatorio que sirve para tratar de acreditar las supuestas realizaciones de trabajos por cuenta propia. Para el empresario, este fraudulento modo de prestación del trabajo reporta considerables beneficios tanto en orden a las obligaciones de Seguridad Social como a las obligaciones de naturaleza laboral.

Repárese en que este colectivo, en sí, no constituye una manera o modalidad de prestación de servicios en régimen de autonomía, sino una fraudulenta elusión del contrato de trabajo. No existen, por tanto, problemas o insuficiencias en la regulación laboral o de Seguridad Social de este colectivo, ya que, en principio estas normas y la protección por ellas deparada les sería de plena aplicación.”

[SAGARDOY BENGOCHEA]⁷

“Los falsos autónomos, o también llamados pseudo - autónomos son aquellos trabajadores que con la cobertura de un contrato civil o mercantil, prestan sus servicios al empleador fuera del ámbito del Derecho del Trabajo, cuando realmente, por los caracteres de prestación, son trabajadores típicos, que deberían estar sujetos a la legislación laboral. Lo que ocurre es que, por la voluntad de las partes, o más bien por voluntad de una de ellas, el empresario, esa relación tiene un ropaje civil o mercantil que le expulsa de la legislación laboral.”

¹ En nuestro ordenamiento los arts. 164 y 168 párrafo 2 del Código de Trabajo.



2.2 Relación de derecho común

a) El comisionista

[EGAS DE CASTRO]⁸

“NATURALEZA JURIDICA

Para los autores Garrigues, Broseta Pont y para nuestro Código de (...) comisión es un mandato, porquen él "se obliga una persona prestar algún servicio o hacer alguna cosa por cuenta o encargo de otra". (Art. 2047 CC); y Art. 3,3 C. de C. Pero es un mandato con ciertas notas especiales:

- a) En la comisión, el encargo o servicio consiste precisamente en la intervención en un acto o en la estipulación de un negocio jurídico (no de cualquier servicio), en el que el comisionista declara su propia voluntad.
- b) En el segundo lugar, el encargo debe tener por objeto un acto de comercio (criterio objetivo);
- c) Según el C. de C. debe ser comerciante el comitente o el comisionista (criterio subjetivo). Se interpreta que es el comisionista el comerciante, por dedicarse profesionalmente a recibir y ejecutar encargos por cuenta de sus clientes-comitentes.
- d) Además, se establece entre las partes una relación esporádica de modo que ejecutado y consumado el acto o negocio, se extingue el contrato.
- e) La retribución a la comisión mercantil le corresponde por naturaleza al comisionista, no así al mandatario en el mandato civil, porque el mandato es por naturaleza gratuito.

Para otros autores como Joaquín Rodríguez, comisión no es un mandato mercantil, y sí existen diferencias entre ambos, la cual consiste en el carácter de representación, pues la comisión por naturaleza no es representativa, en ella generalmente se actúa a nombre propio, mientras que el mandato por naturaleza sí es representativo, se actúa en nombre del mandante. (Base legal: art. 377 C. de C.); y concluye: es cierto que el comisionista pueda actuar en nombre propio o en nombre ajeno, pero cuando esto último ocurre, el comisionista y la comisión dejan de serlo, para convertirse en simples mandatarios y mandato mercantil, relación ésta que como no tiene regulación peculiar, se regirá por lo dispuesto en el derecho común, es decir, en el derecho civil.



Entonces, hay una comisión mercantil regulada en el C. de C., no representativa, que tiene por objeto realizar actos de comercio, y hay un mandato mercantil, representativo que tiene por objeto realizar actos de comercio, pero que se rigen íntegramente por las disposiciones del derecho común.

DEFINICION:

Es un contrato por el que el comisionista en su condición de empresario mercantil, se obliga a prestar su actividad consistente en realizar un acto o negocio jurídico por cuenta del comitente.

MODOS DE ACTUAR FRENTE A TERCEROS:

Existen dos modos de actuar frente a terceros: - En nombre de su comitente, por ende con poder de representación; en cuyo caso, las relaciones y los efectos del negocio de ejecución se producirán entre el comitente y la persona (s) que contrataron con el comisionista. - En nombre propio, ocultando el nombre del comitente (representación indirecta), en cuyo caso el comisionista quedará obligado con el tercero de un modo directo, como si el negocio fuese propio, si bien deberá trasladar los efectos o resultados del negocio de ejecución (el precio, la cosa comprada, etc.) a su comitente.

ELEMENTOS DEL CONTRATO:

El contrato de comisión, tiene elementos personales y reales.

Elementos personales: Comitente: Es la persona que encarga la gestión de un negocio. El puede actuar personalmente, en cuyo caso es necesario que tenga capacidad civil para contratar, esto es capacidad de goce y capacidad de ejercicio; o, puede hacerlo a través de su representante legal, en cuyo caso él también debe ser capaz para ejercer el comercio.

El único caso de excepción a la capacidad antes mencionada, es el comprendido en el art. 9 de nuestro C. de C. (el menor emancipado). 51 Comisionista: Es la persona que ejerce actos de comercio, a nombre de otro o propio, pero siempre por cuenta de un comitente. Siempre deberá ser comerciante. (art. 734 C. de C.) Elementos reales:

El contenido de la comisión es cualquier acto de comercio.

CONTENIDO DEL CONTRATO:



En esencia, el comisionista, como el mandatario, ha de procurar, con la diligencia propia de un comerciante ordenado, ejecutar la comisión sujetándose a las instrucciones del comitente y la de rendir cuentas de su gestión. Esta se reduce generalmente a "buscar" a la persona que, dentro de las condiciones más favorables para el comitente, pacte el negocio de realización de la comisión, comprando o vendiendo las cosas que el comitente desea vender o comprar.

El contrato de comisión se perfecciona por el consentimiento de las partes, cualquiera que sea la forma como éste se produzca (contrato consensual) y genera las siguientes obligaciones fundamentales:

OBLIGACIONES DEL COMISIONISTA:

a) El carácter profesional del comisionista, cuya actividad consiste precisamente en aceptar y ejecutar los encargos que se le encomiendan, explica que soporte una obligación precontractual de gran rigor. Recibido un encargo, si el comisionista decide no aceptarlo (rehusa la comisión) debe comunicarlo al comitente por el medio más rápido posible, (teléfono, fax, etc.), confirmando su negativa por el correo más próximo al día en que recibió la comisión. Si no lo hace así, deberá indemnizar los daños y perjuicios que por su silencio o su respuesta intempestiva sobrevenga al comitente. Esta obligación y este rigor se comprende pensando que el comisionista es un profesional cuya diligente actividad exige la comunicación del rehúse al comitente, el cual puede presumir que si una vez recibida la comisión, el comisionista calla, es porque ha sido aceptada.

Más el silencio del comisionista que rehúsa, no produce el efecto de obligarle a ejecutar el encargo, sino tan solo a indemnizar al comitente. Al respecto, Garrigues sostiene que éste es un caso de excepción al principio de que "Nadie está obligado a contestar a las propuestas del contrato, y 5 2 que el silencio de una persona que recibe una oferta no engendra ninguna responsabilidad", pues en el caso de la comisión, el silencio le acarrea responsabilidad precisamente por su profesión, que consiste en realizar encargos. Su silencio es considerado una violación al deber de lealtad y de buena fe, esenciales a todo tráfico. La aceptación puede ser expresa o tácita.

b) Ejecutar el encargo realizando cuantas actividades y servicios sean usualmente necesarios e indispensables para obtenerlo. El comisionista no se obliga a obtener un resultado, de tal manera que si no encuentra con quien contratar, no lo pueden demandar por incumplimiento de lo pactado. El comisionista sólo se obliga es a buscar a ese tercero, no a encontrarlo. Si no lo encuentra, no se le paga, pero no es que no cumplió su obligación.



Porqué no se obliga a un resultado el comisionista? porque éste muchas veces dependerá de la voluntad de un tercero, o de las circunstancias del mercado.

El carácter intuito personae de esta relación explica que el comisionista debe desempeñar personalmente el encargo, y que no le está permitido delegarlo o sustituirse a otra persona para ejecutarlo, a menos que el comitente lo haya autorizado de antemano. Nuestro C. de C. en su artículo 387 recoge el principio de la no delegación, salvo autorización expresa.

Garrigues fundamenta este artículo en el carácter de la comisión como negocio de confianza, en el cual se tienen en cuenta las condiciones personales del comisionista (su competencia, su honorabilidad, su conocimiento de los negocios, su posición en la esfera mercantil).

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.

ARTICULO 164.-

El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 168.-

Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.”

2.2 Código de Comercio

TITULO III

CAPITULO I

De los Auxiliares del Comercio

ARTÍCULO 272.- Están sujetos a las leyes mercantiles en su condición de agentes auxiliares del comercio y con respecto a las operaciones que les correspondan en esta calidad:



- a) Los comisionistas;
- b) Los corredores jurados;
- c) Los factores;
- d) Los porteadores;
- e) Los agentes viajeros;
- f) Los representantes de casas extranjeras;
- g) Los dependientes; y
- h) Los agentes o corredores de aduanas.

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 4319 de 5 de febrero de 1969)

CAPITULO II

De los Comisionistas

ARTÍCULO 273.- Es comisionista el que se dedica profesionalmente a desempeñar en nombre propio, pero por cuenta ajena, encargos para la realización de actos de comercio. Actuando a nombre propio, el comisionista asume personalmente la responsabilidad del negocio; y el que contrate con él no adquiere derecho alguno ni contrae obligación respecto al dueño del mismo. Puede también el comisionista actuar a nombre de su representado, caso en el cual lo obliga, y el tercero que con él contrata, adquiere derechos y contrae obligaciones con el mandante y no con el comisionista.

ARTÍCULO 274.- La comisión puede darse verbalmente o por escrito. Se presumirá aceptada una comisión cuando se confiera a persona que públicamente ostente el carácter de comisionista, por el solo hecho de que no la rehuse dentro de los dos días siguientes a aquél en que reciba la propuesta respectiva.

Aunque el comisionista rehuse la comisión que se le confiera, no estará dispensado de practicar las diligencias que sean necesarias para la conservación de los efectos que el comitente le haya remitido, hasta que éste provea de nuevo encargado, sin que por practicar tales diligencias se entienda tácitamente aceptada la comisión.



ARTÍCULO 275.- El comisionista es libre de aceptar o no el cargo pero si lo rehusa debe avisar inmediatamente de su decisión al comitente en la forma más rápida y segura posible.

ARTÍCULO 276.- Cuando el comisionista no esté expensado por el comitente como en el caso de que no acepte la comisión y sea necesario depositar la mercadería, pedirá a la autoridad judicial competente del lugar, por el trámite de los actos de jurisdicción voluntaria, que se vendan efectos en cantidad suficiente para cubrir tales gastos. Si fuere posible, habida cuenta de las circunstancias, se dará de previo audiencia al comitente, pero si por razón de la distancia, medios de comunicación o naturaleza de las cosas, eso no fuere posible, procederá el Juez a la venta inmediata, sirviendo como base el informe rendido por el perito que nombrará en forma sumaria, bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO 277.- El comisionista que practique alguna gestión en desempeño del encargo que le hizo el comitente, queda obligado a continuarlo hasta su conclusión. No podrá sustituir el mandato si para ello no está expresamente autorizado, pero sí puede, bajo su responsabilidad, encargar a una o más personas para llevar a cabo cualquier diligencia encaminada al cumplimiento de la función.

ARTÍCULO 278.- Si para cumplir la comisión se requieren fondos, no estará obligado el comisionista a suplirlos, a menos que en el contrato respectivo, o según la costumbre del lugar, deba hacerlo. Si no se ha comprometido a anticipar fondos, no llevará a cabo la comisión en tanto el comitente no supla la suma necesaria. Lo mismo ocurrirá cuando se hayan agotado los fondos suplidos por el comitente. Si se ha obligado a anticipar fondos, así debe hacerlo, excepto en el caso de quiebra o notoria suspensión de pagos del comitente.

ARTÍCULO 279.- El comisionista se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente, en el desempeño de su encargo. Sin embargo, cuando por circunstancias no previstas por el comitente, considerare el comisionista que no debe ejecutar literalmente las instrucciones recibidas, y que de hacerlo causaría daño a su principal, podrá suspender el cumplimiento de ellas y requerir nuevas instrucciones. Si, no obstante las observaciones del comisionista, el comitente insiste en que ha de procederse conforme a sus instrucciones originales, el comisionista podrá separarse del contrato, o actuar conforme a las reiteradas instrucciones del comitente, caso en el cual quedará dicho comisionista exento de toda responsabilidad.

ARTÍCULO 280.- En lo no previsto por el comitente, el comisionista debe consultarle, siempre que la naturaleza del negocio lo permita. Si no fuere posible la consulta o estuviere el comisionista autorizado para actuar a su arbitrio, hará lo que la prudencia dicte, procediendo con el mismo cuidado, que emplearía en negocio propio.

ARTÍCULO 281.- Si el comisionista actuare fuera de las instrucciones recibidas, con evidente imprudencia, perjudicando al principal, debe indemnizar a éste de todos los daños y perjuicios, quedando por su cuenta y riesgo las consecuencias del negocio, si así lo dispone el comitente.

ARTÍCULO 282.- Si en el curso de la comisión ocurrieran circunstancias que considere el comisionista que influyen de tal modo en la suerte del negocio, que de actuar puede venirle perjuicio al principal, lo comunicará a éste sin demora y esperará sus instrucciones. En ausencia de tales instrucciones y en la imposibilidad de comunicarse con el comitente, el comisionista actuará conforme a las circunstancias, con la misma prudencia y cautela como si se tratara de su negocio propio.

ARTÍCULO 283.- Está obligado el comisionista a someterse en un todo a las leyes y reglamentos vigentes en la materia, así como a las costumbres de la plaza donde actúe, y será responsable en forma exclusiva de toda violación u omisión de los mismos.

ARTÍCULO 284.- En cuanto a los fondos que tenga el comisionista pertenecientes al comitente, será responsable de todo daño o extravío, aunque sea por caso fortuito o por efecto de violencia, a menos que haya pacto expreso en contrario.

ARTÍCULO 285.- El comisionista que haya recibido fondos para evacuar su encargo y les diere distinta inversión, abonará al comitente el capital e intereses legales a partir del día en que recibió los fondos y le indemnizará además los daños y perjuicios que le hubiere causado, sin perjuicio de la acción penal a que diere lugar.

ARTÍCULO 286.- El comisionista que tuviere en su poder mercaderías o efectos por cuenta ajena, responderá de su conservación y buen estado manteniéndolos como los recibió, a menos que sobrevenga deterioro o menoscabo proveniente de caso fortuito o fuerza mayor, y el natural deterioro por el transcurso del tiempo o vicio propio de la cosa. Cualquier deterioro o pérdida y su causa, la acreditará el comisionista mediante acta notarial.

ARTÍCULO 287.- Para hacer préstamos y para vender al crédito o a plazos, el comisionista necesita autorización del comitente; si no la tuviere, el principal podrá exigirle la entrega del precio como si hubiere vendido al contado, dejando en favor del comisionista cualquier interés o ventaja que resulte del otorgamiento del plazo.

Cuando estuviere autorizado para vender al crédito, una vez hecha la operación, debe el comisionista comunicarlo al comitente, dándole los nombres de los compradores y las condiciones en que los negocios se llevaron a cabo. A falta de ese informe, el comitente tendrá como hecha la venta al contado y podrá exigir, desde luego, la entrega del precio.

ARTÍCULO 288.- El comisionista está obligado a cobrar oportunamente los créditos referentes a cada negocio. Si no lo hiciere a su debido tiempo o no usare los medios legales para conseguir el pago procediendo con la debida diligencia, será responsable de los perjuicios que causare su omisión o tardanza.

ARTÍCULO 289.- Cuando el comisionista percibe sobre una venta, además de la comisión ordinaria, otra llamada de garantía, correrán por su cuenta los riesgos de la cobranza, quedando en la obligación directa de satisfacer al comitente el producto de la venta dentro de los mismos plazos pactados con el comprador, asumiendo una responsabilidad solidaria.

ARTÍCULO 290.- Salvo convenio en contrario, el comisionista no puede adquirir directamente para sí, ni por medio de otra persona, los efectos cuya enajenación le haya sido confiada. Tampoco podrá vender sus propios artículos al comitente, salvo convenio en contrario. Comisionado para colocar dinero, no podrá tomarlo para sí aun cuando rinda garantía, salvo expreso y previo consentimiento del comitente.

ARTÍCULO 291.- Si el comitente ha dado instrucciones de que la mercadería se mantenga o se le envíe si fuere del caso, debidamente asegurada, el comisionista estará obligado a hacerlo siempre que el principal envíe los fondos necesarios para pagar la prima respectiva, o haya hecho los arreglos necesarios para cubrir su importe. El seguro se limitará a los riesgos que indique el comitente.

ARTÍCULO 292.- El comitente está obligado a pagar sin demora al comisionista sus honorarios y gastos. Los honorarios serán expresamente los convenidos entre las partes; a falta de convenio, el comisionista tendrá derecho a la comisión usual en la plaza donde se cumpla el encargo. Mientras no se le cubra o garantice a satisfacción el



monto de sus honorarios y gastos justificados, el comisionista tendrá derecho a retener lo necesario para cubrir el crédito a su favor, con preferencia sobre cualquier otro acreedor.

ARTÍCULO 293.- Todas las ventajas que el comisionista pueda obtener en la negociación que se le encarga, beneficiarán exclusivamente al comitente. No podrá el comisionista compensar los daños y perjuicios que irroque al comitente en un negocio, con las ventajas o beneficios que haya obtenido en otro, pues cada encargo se liquidará enteramente por separado.

ARTÍCULO 294.- El comisionista está obligado, al terminar su trabajo, a rendir cuenta detallada y documentada de su actuación y podrá hacer en el mismo acto la liquidación de su comisión y gastos.

ARTÍCULO 295.- Por muerte o inhabilitación del comisionista queda resuelto el contrato de comisión. La muerte del comitente no rescinde el contrato, pero los representantes de la sucesión, o los herederos en su caso, pueden revocarlo liquidando al comisionista su cuenta de honorarios y gastos, por el trabajo ejecutado.

3. JURISPRUDENCIA

3.1 Elementos de la relación laboral

[SALA SEGUNDA]⁹

“(…) Se han distinguido tres elementos caracterizantes de una relación de tipo laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Como los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, 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 elemento 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. Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario.”



[SALA SEGUNDA]¹⁰

“ 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]¹¹

“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, 1° 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 El comisionista y el pago por comisiones

[SALA SEGUNDA]¹²

“II.- AGRAVIOS DE LOS RECURRENTES: Ante la Sala, los apoderados especiales judiciales de las sociedades condenadas muestran disconformidad con el fallo del tribunal. Acusan violación del artículo 493 del Código de Trabajo pues estiman que medió una inadecuada apreciación de la prueba documental y testimonial, así como de los numerales 2, 4 y 18 de ese mismo cuerpo normativo, al tenerse por demostrada la existencia de una relación laboral. Considera que el vínculo que tuvieron las partes, desde que los actores fueron liquidados completamente, fue de naturaleza comercial entre comisionista y comitente, según lo dispuesto en el artículo 273 del Código de Comercio. Señala que los demandantes comisionistas acordaron estructurar su modelo de negocio mediante sociedades anónimas, de las cuales ellos eran sus representantes legales, modelo comercial denominado “servicios de venta al por mayor”. Indica que es muy común que este tipo de auxiliares de comercio reclamen derechos laborales al finalizar la relación, pero mientras les conviene, se mantienen en el espectro de una figura mercantil. Expone que los mismos documentos aportados por los actores son contundentes en cuanto a la demostración de que ellos aceptaron que percibían comisiones por los servicios prestados. Aduce que si durante la relación no solicitaron el pago del aguinaldo ni el disfrute de las vacaciones, fue porque eran conscientes de que la relación no era laboral. Alega que no se demostró que existiera un sometimiento a jornada ni horario por tratarse de una relación mercantil, ya que estas circunstancias atentan contra la naturaleza y obligaciones del comisionista. Según expone, la representación de los actores se basó en un tema denominado “realización de actividades por cuenta y riesgo del empresario”, elemento que es propio de una relación de comisionista mercantil, donde este auxiliar incluso obliga directamente a aquel. Manifiesta que la esencia de la función de un comisionista comercial es realizar su encargo de manera personal, aunque podría ayudarse de otras personas para llevar a cabo su objetivo. Señala que al momento de negociar las nuevas condiciones como comisionistas mercantiles, el tema de la seguridad social no tuvo relevancia para los accionantes, pues tenían claros sus derechos y obligaciones y no fue sino cuando cesaron que cobró de nuevo interés ese elemento. Estima que el hecho de que se utilicen una serie de mecanismos para cumplir con el cometido, tales como herramientas, materiales de trabajo, atuendos con el logotipo de la empresa, no hace laboral la relación. Sostiene que en ningún momento se demostró la existencia del



elemento de la subordinación, de modo que el hecho de rendir cuentas y recibir instrucciones legalmente son obligaciones propias del comisionista mercantil. Como fundamento de su dicho, cita los artículos 270, 273, 277, 289 y 294 del Código de Comercio, atinentes a la figura de ese auxiliar de comercio. Niega que se haya acreditado algún elemento que implique la existencia de una relación laboral, pues, por el contrario, se dieron una serie de estos que descartan ese tipo de relación. Así, por ejemplo, menciona la ausencia de los siguientes elementos: prestación personal del servicio, pago o reclamo de derechos laborales y sociales, horario, jornada, órdenes, exclusividad y potestad disciplinaria. Por otra parte, menciona que los actores percibían comisiones mercantiles y además podían prestar sus servicios desde su oficina, así como rechazar comisiones. Por lo anterior, solicita que revoque el fallo y se declare sin lugar la acción en los puntos otorgados en sentencia. (Folios 150-157).

III.-SOBRE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL CASO CONCRETO: El artículo 18 del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo 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 esta definición se desprenden cuatro rasgos que identifican al trabajo como objeto del contrato regulado por la legislación laboral: el carácter personal y voluntario del servicio prestado, la dependencia o subordinación, la ajenidad y la remuneración. Ahora bien, la norma establece una presunción iuris tantum, es decir, que admite prueba en contrario; según la cual, existe relación laboral entre la persona que presta sus servicios y entre quien se aprovecha de ellos. Para que dicha presunción surta efecto, debe al menos demostrarse la prestación personal de un servicio, circunstancia que, como se analizará seguidamente, sí se dio en el presente asunto. Previamente, es importante aclarar que la relación que ha sido objeto de este proceso es la que iniciaron los demandantes con las empresas accionadas a partir del 1° de octubre de 2005, cuando se le instó para que constituyeran sociedades anónimas que, supuestamente, se encargarían de realizar las actividades de ventas al por mayor con respecto a la empresa Distribuidora Ordóñez S.A., luego de que su anterior vinculación laboral con dicha compañía había sido liquidada con responsabilidad patronal. Ahora bien, el representante de las empresas demandadas ha basado su posición en juicio en el hecho de que entre sus representadas y las mencionadas sociedades mercantiles que conformaron los accionantes, lo que medió fue una relación de tipo comercial que se desarrolló mediante la modalidad de pago de comisiones por ventas al por mayor. No obstante, la parte accionada, no demostró con prueba fehaciente que el tipo de relación que vinculó a los demandantes con las accionadas fuera de una naturaleza distinta a la laboral, para así lograr desvirtuar la presunción de laboralidad que primó desde un inicio. Analizada la prueba a la luz de los



parámetros que rigen su valoración en esta materia (artículo 493 del Código de Trabajo), esta Sala estima que la indicada presunción no fue desvirtuada y los reproches de quien recurre no resultan procedentes. Vistos los testimonios de Freddy Oviedo Soto y Manuel Alan Gatgens (folios 104 y 105 del expediente principal), se concluye que estos no aportaron en sus manifestaciones ningún elemento capaz de variar lo resuelto por el tribunal sobre la existencia de una relación de trabajo o para determinar irrefutablemente que el vínculo fuera de una naturaleza distinta a la laboral. Ambos testigos se refirieron a la situación fáctica que se presentó en el caso de los actores cuando iniciaron la “nueva” relación con las empresas accionadas -luego de ser liquidados-, pero sobre esos hechos concretos no ha mediado controversia alguna, ya que así fueron relatados por la parte actora sin que los demandados los hayan refutado. Ninguno de los deponentes, en sus escuetas declaraciones, dio detalles de la forma como se desarrolló la relación a los efectos de concluir si esta fue de naturaleza diversa a un vínculo laboral. Además, ante las preguntas realizadas en cuanto a varios aspectos, manifestaron que no les constaban o no recordaban nada al respecto. Lo único rescatable es lo dicho por el testigo Manuel Alan Gatgens en el sentido de que no sabía por qué a los actores se les depositaba en sus cuentas personales, lo cual hace concluir que esa era la forma de depósito, aunque el declarante dijo desconocer el motivo de esa situación. No obstante, ese más bien es un factor que abona a la tesis de que sí hubo una prestación personal del servicio dentro de un vínculo laboral. Luego, la prueba documental que aportó la parte actora reafirma que sí existió una relación de trabajo entre las partes. Así, aunque a los accionantes se les solicitó la constitución de sociedades anónimas para que brindaran los supuestos nuevos servicios, no existe probanza alguna que demuestre fehacientemente que estas entidades figuraran como agentes dentro de la relación que se desarrolló, sino que dicha función la realizaron los propios actores en cuanto personas físicas. Debe aclararse que cuando a los trabajadores se les comunicó el despido, antes de iniciarse la “nueva” relación que ahora se reclama, en las respectivas cartas que se les entregaron, se indicó como puesto de cada uno de ellos el de “vendedor de ventas al por mayor”, circunstancia que se reiteró en los certificados que emitió la empresa accionada para cumplir con lo dispuesto en el numeral 35 del Código de Trabajo (folios 1, 3, 6, 8, 11, 13 de la carpeta de pruebas generales 1 A). Ahora bien, a los “nuevos” contratos celebrados con los actores, como representantes de las respectivas empresas que luego estos conformaron, se les dio la denominación de “contratos de ventas al por mayor”, lo cual evidencia que se mantuvo el mismo giro comercial y la constante anterior de ventas en un régimen de subordinación (folios 4, 5, 9, 10, 14 del legajo de pruebas generales 1 A). Lo anterior evidencia que lo único que medió fue un cambio formal en la titularidad del agente de ventas, pero que, en la práctica, los accionantes continuaron realizando la función y la entidad jurídica constituida no fue más que una mampara para aparentar que la relación era con estas, situación real aquella que, para los efectos, es la que interesa, en virtud de la aplicación del principio

de “primacía de la realidad” que rige en esta materia. Lo que recibían los actores como retribución era el pago de una comisión, pero los resultados de las ventas (incluido el riesgo) se le imputaban a la Distribuidora Ordóñez S.A. Luego, no se acreditó de alguna forma que las empresas constituidas por los demandantes recibieran ganancias por ello. En el informe de inspección número 1233-0054-2009-I realizado por inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social para determinar la procedencia de la confección de planillas adicionales, se indicó: “Es clara la dependencia laboral que los señores Carlos Eduardo Marín Cruz, Fabio Calderón Gutiérrez y Maureen Zúñiga Serrano tenían con respecto a la sociedad Distribuidora Ordóñez S.A., misma que ordenaba y pagaba su trabajo; típica relación laboral que pretendió ser encubierta a través de la constitución de una sociedad anónima, cuya existencia sólo a nivel de documentos se dio”. (Folio 78 del expediente principal). Asimismo, en la resolución 1233-07913-2009-R, emitida por la Subárea de Comercio del Área de Aseguramiento y Fiscalización de Industria y Comercio de esa misma entidad se concluyó: “...cabe recalcar que los trabajadores continuaron realizando la misma labor que llevaron a cabo desde que ingresaron a trabajar con el administrado, no hubo variación en el servicio toda vez que siguieron desarrollándose como agentes vendedores, visitando los clientes y las rutas asignadas por el patrono, siempre como sus representantes de ventas. [...] Los trabajadores (...) brindaron sus servicios en forma personal, percibieron por ellos un pago salarial y cumplieron con las condiciones estipuladas por su patrono. Sometiéndose así a una subordinación acorde con el tipo de prestación laboral, toda vez que debieron siempre visitar a los clientes indicados por su patrono y realizar los cobros por las ventas llevadas a cabo, utilizando la papelería de Distribuidora Ordóñez S.A., sometiendo a las disposiciones de la recurrente. Por tanto se está ante trabajadores subordinados al servicio de un patrono”. (Folios 96-97 del expediente principal). Existen otras circunstancias que reafirman que la relación existente lo fue entre los demandantes y Distribuidora Ordóñez S.A. Así, por ejemplo, el cálculo de comisiones se hacía en forma individual con respecto a cada persona física y no en relación con las sociedades que ellas representaban (folios 25, 26 del fólder de prueba generales 1 A); algunos cheques por concepto de pago de comisiones y bonificaciones fueron girados a nombre de las personas físicas (folios 29, 30, 31 de ese mismo legajo de prueba); los actores eran quienes realizaban los pedidos de productos a la empresa demandada (folio 42 del expediente de pruebas 1 B); tanto las notas u órdenes de pedido de mercadería (legajo 1 B y legajo 2 A) como los catálogos con la lista de productos (fólder 1 D), contaban con el logotipo de la demandada, pues eran suministrados por esta; en las notas de pedido consta la firma del agente individual en calidad de asesor de ventas, como lo indicaba el mismo formulario utilizado (legajo 1 B y legajo 2 A); los reportes de ventas se efectuaban por vendedor, donde aparecía el nombre de este (legajos 2 B y 3 A). Tampoco es válido el argumento de que los actores se desempeñaron como simples comisionistas en una relación de carácter mercantil, toda vez que existen suficientes indicios que hacen concluir lo contrario y cada uno



cuenta con su respectivo respaldo probatorio: a los demandantes se les solicitaba la presentación de informes (correo electrónico de 19 de abril de 2007 en fólder 1 B); se les requerían cronogramas donde debían indicar necesariamente los clientes que visitaban cada día de la semana y los teléfonos para poder localizarlos (correo electrónico de 3 de mayo de 2007 en legajo 1 B); se les suministraban las listas de clientes (folio 43 de ese mismo legajo) y de los precios de los productos que vendían (folios 12 y 30 del fólder 1 B). Por último, cabe destacar que a los actores se les convocaba a reuniones (folio 29 del fólder 1 B) y contaban con carnés y tarjetas de presentación de la Distribuidora Ordóñez S.A., en los cuales se les identificaba como empleados de esa compañía (folio 22 del fólder 1 A). Si bien los demandantes no solicitaron el pago de derechos laborales ni reclamaron los beneficios de la seguridad social durante la relación, ello pudo obedecer a, que en forma errónea pero razonable, suponían que los contratos firmados como representantes legales de las respectivas sociedades que constituyeron en su momento, los inhibían para ello y que no tenían derecho a su reclamo, o bien, por la simple razón de mantener sus puestos de trabajo sin entrar en polémica con la empleadora. El hecho de que el pago se realizara mediante comisiones tampoco excluye la naturaleza laboral de la relación, ya que estas perfectamente pueden convertirse en la forma exclusiva de remuneración del trabajador. Aunque así lo alegó la parte recurrente, no quedó demostrada, entre otros varios aspectos, la supuesta ausencia de exclusividad en las labores brindadas por los demandantes o que estos las ejercieran desde sus propias oficinas. Luego, como se indicó anteriormente, la prueba analizada es suficiente para tener por acreditada una relación de trabajo, por lo que se debe mantener lo resuelto por el órgano de alzada."



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



¹ OIT: (2006), Conferencia 95 de 15 de junio de 2006.

² CABANELLAS, Guillermo, "Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo", Buenos Aires, p. 94-95.

³ ALONSO OLEA, Manuel: (1987), "Derecho del Trabajo", Facultad de derecho, Universidad Complutense de Madrid, p. 57.

⁴ CHICHILNISKY, Graciela/HERMAN FREDERIKSEN, Elizabeth, "Elementos esenciales del contrato de trabajo", Revista Internacional del Trabajo p. 167.

⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo:(2010), "Derecho del Trabajo", 30ª ed., Editorial Tecnos, Madrid, p. 384-385.

⁶ VALDÉS DAL – RÉ, Fernando/ VALDÉS ALONSO, Alberto, (Coord.): (2003), "El trabajo autónomo dependiente", Consejería de Trabajo de la Comunidad de Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales: Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Madrid (UPTA), p. 57.

⁷ SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio: (2004), "Los trabajadores autónomos, hacia un nuevo Derecho del Trabajo", Ediciones Cinca S.A., Madrid, p.70.

⁸ EGAS DE CASTRO, Priscilla, "El contrato de Comisión", Revista Jurídica on line, Consultado en octubre de 2012, visible en: http://www.revistajuridicaonline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=336&Itemid=32.

⁹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 31-06, de las 9 horas 40 minutos del 1 de febrero de 2006.

¹⁰ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 2012-00603, de las 9 horas 25 minutos del 20 de julio de 2012.

¹¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Voto No. 2012-00560, de las 9 horas 45 minutos del 27 de junio de 2012.

¹² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,, Voto No. 885-11 de las 9 horas 55 minutos del 4 de noviembre de 2011.