



Jurisprudencia sobre Relación Laboral

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Contratos Laborales.
Palabras Clave: Relación Laboral, Contratación, Servicios Profesionales, Presunción de Laboralidad.	
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 31/01/2014.

El presente documento contiene jurisprudencia sobre la relación laboral, en el se explican temas como el contrato de servicios profesionales, la contratación por medio de licitación pública, la aplicación de las pólizas de seguros, la presunción de laboralidad, entre otros.

Contenido

JURISPRUDENCIA.....	2
1. Relación laboral: Análisis la presunción de laboralidad con respecto al contrato por servicios profesionales	2
2. Relación laboral: Existencia en caso de médico contratado por el INS mediante contrato por servicios profesionales pero que realiza las mismas funciones que cuando era trabajador de la institución.....	4
3. Relación laboral: Existencia en caso de médico con jornada laboral, salario y a quien la parte demandada le suministraba todos los medios para ejercer su trabajo	9
4. Relación laboral: Existencia en caso de ingeniera civil del Área de Conservación Vial del CONAVI contratada mediante licitación pública	12
5. Relación laboral: Análisis del contrato de grupo en relación con la aplicación de póliza por riesgos de trabajo.....	21
6. Relación laboral: Elementos que determinan la existencia y alcances del término subordinación	27
7. Relación laboral: Formalidad del contrato no resulta suficiente para desvirtuar la presunción de laboralidad en contrato por servicios profesionales	29

JURISPRUDENCIA

1. Relación laboral: Análisis la presunción de laboralidad con respecto al contrato por servicios profesionales

[Sala Segunda de la Corte]ⁱ

Voto de mayoría:

“III.- ANÁLISIS DEL CASO: El punto medular del presente asunto radica en determinar la existencia de una relación regida por la legislación laboral. El artículo 18 del Código de Trabajo al respecto establece: *“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 a 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”*. Como puede dilucidarse, el derecho laboral regulará el trabajo por cuenta ajena, ejecutado de manera personalísima bajo un régimen de subordinación a cambio del pago de un salario. También, esa misma norma establece la presunción iuris tantum a favor de la laboralidad de la relación de quien presta los servicios y la persona que los recibe, figura jurídica plenamente a esta clase de asunto, pues no se establece ninguna clase de diferenciación respecto a si se trata de un patrono público o privado. Según lo dispuesto por el artículo 414 del Código Procesal Civil (aplicable a la materia laboral por remisión del artículo 452 del Código de Trabajo) toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de probar el hecho reputado cierto en virtud de tal presunción, no obstante se obliga a quien la invoque a probar la existencia de los hechos que sirven de base, en otras palabras, la prestación personal del servicio. Según se tuvo por acreditado en instancias anteriores, el actor desde noviembre de 1993 al 6 de noviembre de 2009 laboró de forma continua para la demandada. El petente realizaba servicios de mantenimiento preventivo y correctivo del sistema de egresos, primero por medio de contratos a plazo fijo. Luego, a partir del año 1999, firmó un acuerdo denominado *“Contrato de Servicios”* que contenía los siguientes alcances: *“PRIMERA: DEL OBJETO DE ESTE CONTRATO: Por medio del presente contrato “El Contratista” se compromete a suministrar a “RECOPE”, de manera personal e intransferible, sus servicios profesionales según se describe en la orden de compra local noventa y nueve -cinco- ocho dos cero. SEGUNDA: DE LOS ALCANCES DE LA PRESTACIÓN: En el marco del proyecto mencionado anteriormente, son labores del “Contratista”, las contenidas en el pedido noventa y nueve -nueve- dos cinco siete y en la orden de pedido indicado. TERCERA: DEL TIEMPO DE VIGENCIA DE ESTE CONTRATO: El período de vigencia del presente contrato será de dieciocho meses contados a partir de la firma del presente documento. CUARTA: DEL PRECIO Y DEL PAGO: El precio de venta de los servicios del “Contratista” a “RECOPE” por el período indicado en la cláusula anterior, será la suma de ocho millones cien mil colones netos, amparado ello en la orden de compra local número noventa y nueve -cinco- ocho dos cero el cual será pagado en mensualidades de cuatrocientos cincuenta mil colones mensuales,*

previa aprobación de la inspección del contrato, contra la presentación de la correspondiente factura timbrada por parte del "Contratista", a satisfacción de "RECOPE". QUINTA: DE LA FISCALIZACIÓN DEL PRESENTE CONTRATO: "El Contratista" consiente en presentar a pedido del Departamento de Sistemas de "RECOPE" los informes de estado y avance de trabajo que ésta le solicite, en un máximo de una semana después de solicitados de manera escrita. El no - acatamiento de esta solicitud, por parte de "El Contratista" faculta a "RECOPE" para que legítimamente retenga el siguiente pago a "El Contratista" hasta tanto no se haya satisfecho el requerimiento del "RECOPE", todo ello sin perjuicio de las atribuciones de rescisión o resolución contractual previstas en la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento" (folios 230 y 231). En forma conjunta, en la orden de compra local n° 99-5-0820 se consignó: "Contratación de los servicios profesionales para el mantenimiento preventivo y correctivo del sistema de egresos, sistema de contingencia de egresos, demás especificaciones de acuerdo a lo establecido en la oferta y especificaciones del pedido de artículos. / Costo mensual por sistema: / Sistema de egresos en el IBM/4381 ¢375 000.00.- / Sistema de contingencias de egresos ¢75.000.00 / Monto mensual de la contratación ¢450.000.00". Por último, desde el año 2001 RECOPE por medio de una licitación pública adjudicó estos servicios a una sociedad manejada por el accionante, denominada Avance Tecnológica Futura S.A. A la luz de los elementos citados, no cabe duda que a pesar de las formas con las que RECOPE intentó enmascarar la relación con el accionante, la realidad de las cosas es que estamos frente a un vínculo regido por el derecho de trabajo, amén de que el servidor desde 1993 realizó tareas que por su naturaleza no podían estar sometidas a un contrato por servicios profesionales, al ser básicas y esenciales para el correcto funcionamiento del sector de gestión financiera de la Refinadora, de ahí su prolongada continuidad. Para este despacho es diáfano que las reglas contenidas en el numeral 64 y siguientes de la Ley de Contratación Administrativa no tienen por fin hacer nugatorios los derechos fundamentales de los funcionarios del sector público y menos privarlos de acceso a fuentes de empleo digno y bien remunerado. La forma en que se fijó la negociación entre las partes implicaba una prestación personal de un servicio, porque el contrato determinaba que el actor en su calidad personal debía cumplir con las faenas encomendadas, situación que no cambió, a pesar que la demandada le exigiera constituir una sociedad anónima para recibir su pago. También, estaba sometido a la obligación de brindar informes ante la jefatura del Departamento de Tecnologías de la Información y, recibía una remuneración económica estable y periódica. De ahí que estemos frente a los típicos elementos de cualquier contrato de trabajo. Como bien señala el recurrente, esta Sala en el voto n° 2012-0815 de las 10:38 horas del 12 de setiembre de 2012 señaló: "tal como ha expresado esta Sala, aún en el caso de que se hubieren dado procedimientos licitatorios para la contratación de los servicios de la peticionaria, ello no conduciría per se, como lo pretende la representación de la accionada, a que el tipo de relación existente entre los contendientes fuera de servicios profesionales y no laboral; pues, como se ha dicho reiteradamente por esta Sala, y se indicó en el considerando anterior, para el establecimiento de la naturaleza jurídica de la relación existente entre las partes deben analizarse varios elementos e indicios, y no solo un aspecto meramente formal o documental". Ahora bien, las deposiciones evacuadas en esta sede refuerzan la anterior tesitura. Es de destacar lo expresado por el señor Carvajal Lizano, quien explicó que el accionante vino a cumplir las labores de dos

trabajadores ordinarios de RECOPE que salieron de esa institución, mas a este no se le incluyó en planilla, porque existía un impedimento para sustituir funcionarios por haber un “congelamiento de plazas”, razón por la cual, se optó por contratar al petente por medio de convenios por servicios profesionales (declaración audible en disco compacto adjunto al expediente). Existen versiones concordantes entre los restantes deponentes acerca de que el peticionario contaba con una estación de trabajo en las instalaciones de la Refinería. Asimismo, que absolutamente todos los insumos de trabajo eran facilitados por la accionada y asimismo, que debía presentarse diariamente a ese recinto en horas de oficina a cumplir con sus responsabilidades (Declaraciones audibles de los manifestantes López León, Torres Araya e Hidalgo Víquez). Así las cosas, ha de revocarse lo fallado en instancias anteriores y procederse a realizar los cálculos de los extremos reclamados por el actor en su demanda.”

2. Relación laboral: Existencia en caso de médico contratado por el INS mediante contrato por servicios profesionales pero que realiza las mismas funciones que cuando era trabajador de la institución

[Sala Segunda de la Corte]ⁱⁱ

Voto de mayoría

“III.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: El tema básico discutido en este asunto se centra en dilucidar la naturaleza jurídica de la relación que vinculó a la actora con el Instituto Nacional de Seguros. Consecuentemente, bajo ese alero, deberá determinarse si los integrantes del tribunal incurrieron o no en los supuestos errores de valoración acusados por la parte demandada, a efecto de establecer si, efectivamente, en el caso bajo examen, existió una relación de trabajo en los términos que lo resolvió el órgano de alzada y en contraposición al criterio de la parte impugnante. En lo que respecta al periodo que ha sido objeto de reclamo en esta litis, se tiene que la actora, luego de laborar como empleada ordinaria del INS por varios años, fue contratada nuevamente como profesional en cirugía reconstructiva a finales de 1996, mediante la suscripción de un contrato administrativo para la prestación de servicios técnicos y profesionales en ciencias de la salud. Posteriormente, en el año 2002, participó en la licitación pública n° 2002-09 denominada “Servicios médicos para la verificación y tarificación de cirugías en la Dirección de INS-Salud”, promovida por el INS, la cual le fue adjudicada desde febrero de 2003. En el primero de los casos, se especificó claramente que la demandante había sido contratada para que, en *“su carácter personal”*, prestara *“los servicios profesionales”*(cláusulas primera y segunda del contrato visible al folio 38 del legajo administrativo número cuatro). Además, es importante destacar que según oficio CS-0514-2002, de 25 de marzo de 2002, para la adjudicación de la licitación, se tomó en cuenta *“la amplia experiencia desarrollada en esta Dirección (se refiere a la de INS-Salud) en el servicio a contratar, sin obviar el rico récord quirúrgico que ostenta la profesional propuesta son elementos relevantes para emitir recomendación en su favor”*. (Folio 47 del legajo administrativo número uno). Asimismo, en el punto 5 del apartado B de esa misma licitación, quedó consignado

que *“cuando el adjudicatario, físico o jurídico, -excepcionalmente- requiera la sustitución de él mismo o los profesionales propuestos, deberá previamente autorizarlos el Instituto, así como el deber de comunicar con antelación las ausencias temporales, lo cual quedará a criterio de Jefatura Médica”* (punto 7 de ese mismo apartado al folio 46 del legajo número tres). Este último aspecto relacionado con la sustitución de la persona dadora de los servicios por parte de la entidad contratante, ha sido adoptado por la doctrina y la jurisprudencia como uno de los indicios de laboralidad de una relación (véase en este sentido el voto número 697, de las 9:35 horas del 22 de agosto de 2008). Así, particularmente respecto a la prestación de servicios por parte de los médicos, se ha indicado que un aspecto importante a considerar *“a la hora de distinguir la naturaleza civil o laboral de la prestación de servicios es la relativa al carácter personalísimo de la prestación laboral, es decir, la obligación del deudor de cumplir personalísimamente y sin posibilidad de sustitución su prestación. [...] resumidamente, mientras en caso de vinculación laboral es la entidad la encargada de suplir la ausencia, para el supuesto de la relación civil se concede al médico titular la facultad de designar sustituto”*. (MONTROYA MELGAR, Alfredo y CÁMARABOTÍA, Alberto. *“Médicos al servicio de entidades sanitarias privadas.”* Madrid, Editorial Tecnos, S.A., 1991, p.p. 14-15). El representante del accionado ha alegado que el contrato se suscribió con una sociedad; sin embargo, ello no implicó más que una mampara para disfrazar la prestación personal del servicio, pues no se demostró que fuera la clínica, como una unidad productiva independiente, la que brindara los servicios, en los cuales, como se dijo, se dio especial énfasis en las características personales y profesionales del médico a cargo, es decir, de la accionante. Por consiguiente, la situación de la actora quedó amparada por la presunción legal prevista en el artículo 18 del *Código de Trabajo*. En consecuencia, correspondía a la parte demandada desvirtuar la naturaleza laboral de la relación. Antes de analizar ese aspecto y los demás elementos que caracterizaron el vínculo, es importante también destacar como un indicio de la naturaleza laboral de la relación que ligó posteriormente a las partes el hecho de que la demandante hubiera laborado antes para el INS en calidad de médico asistente especialista, pues como se verá, según la prueba testimonial, las funciones realizadas luego de que se suscribió el contrato administrativo fueron las mismas. En autos, la representación del INS aportó prueba documental que respaldó la contratación de la accionante y el ulterior proceso de licitación en el cual ella participó y resultó adjudicataria; no obstante, dichos elementos no tienen la virtud de desplazar la presunción referida y, a la luz del principio de primacía de la realidad, la parte accionada estaba en la obligación de acreditar que la relación se desarrolló como un verdadero contrato por servicios, en régimen de autonomía por parte de la persona contratada. Esas probanzas, valoradas de conformidad con las reglas que establece el numeral 493 del Código de Trabajo, no permiten concluir en forma distinta de como lo hizo el tribunal. Así, de la documentación anexa al expediente se desprende que varias de las cláusulas pactadas no corresponden a un verdadero contrato de prestación de servicios, sino más bien a una relación de naturaleza laboral. En ese sentido, resulta ajeno a la modalidad civil de servicios profesionales que el contratante otorgara materiales o herramientas para ejecutar las tareas (véase apartado E del capítulo II de la licitación por registro número 2002-09, al folio 37 del legajo tres), donde igualmente se estipuló que el servicio se ejecutaría en la sede de INS-Salud en el Área de Archivo Clínico o Financiero Contable, 500 metros al sur de las instalaciones de REPTEL en La

Uruca. También llama la atención que la persona contratada estuviera en la obligación de realizar reportes e informes a la Jefatura Médica, someterse a las auditorías periódicas que ordenara ese departamento y al sistema interno de control de calidad (puntos 10, 14.b y 16 del apartado B de folios 47 a 48 del legajo tres; cláusula quinta del contrato a folio 31 del legajo cuatro; así como cláusulas sexta y séptima del contrato a folio 40 ídem). Igualmente, la referida cláusula sexta del contrato establecía que *“la prestación de los servicios aquí contratados la realizará el profesional sobre la base de los parámetros de servicios y los controles que evaluarán la efectiva calidad de prestación de los mismos”* (folio 31 del legajo cuatro), lo que constituye una coordinación excesiva en la prestación de servicios y más bien tiene claros visos de control en régimen de subordinación. En el punto 8 del apartado A se estipuló la retención de un 2% por concepto de impuesto sobre la renta sobre todo pago que se realizara, lo cual es propio de la modalidad que siguen las instituciones públicas para retener ese tipo de impuesto a los empleados (folio 45 del legajo tres). Si bien, la actora estaba obligada a presentar facturas, ello constituye un recurso espurio al que el demandado, al igual que lo hacen otros empleadores, recurrió con la intención de evadir sus responsabilidades en relación con derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, los relativos a la seguridad social (lo anterior conforme se recoge en la cláusula quinta del contrato al folio 31 del legajo cuatro y sexta del contrato al folio 40 de ese mismo legajo; así como en el apartado E del capítulo VII de la licitación -folio 42 del legajo tres-, y punto 8 del apartado A del capítulo IX de esa misma licitación -folio 45 del legajo tres-). Además, la forma de pago era por quincena vencida (apartado E del capítulo VII de la licitación -folio 42 del legajo tres-, cláusula quinta del contrato a folio 31 del legajo cuatro y cláusula sexta del contrato a folio 40 ídem). Se observa también que el pago era ajustable automáticamente (cláusula séptima en contrato de folio 31 del legajo cuatro y octava de contrato de folio 40 ídem; reajuste de precio en capítulo X de la licitación al folio 49 del legajo tres). Todas estas circunstancias acaecidas en la realidad fáctica de la relación son propias de un vínculo laboral y desplazan cualquier otro contrato de denominación diversa que se haya pretendido documentar. Por otra parte, debe indicarse que la exclusión de la naturaleza de la relación como laboral o de empleo público, realizada en la cláusula segunda del contrato (folios 29 y 38 del legajo cuatro), no puede tener ningún valor ante lo regulado en el artículo 74 de la Constitución Política y 11 del *Código de Trabajo*. Como ha sido un criterio reiterado de esta Sala, no podría aceptarse desde ningún punto de vista que, con independencia de la realidad de las contrataciones, baste el nombre dado por la administración a una determinada relación para negar a verdaderos trabajadores los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico laboral, incluso con rango constitucional, máxime que con aquella conducta se favorecería el fraude a la ley por la propia administración, la que está obligada a acatarla siempre (el principio de legalidad, al amparo del cual la administración debe actuar no puede invocarse como fundamento para legitimar actos contrarios a la ley evidentemente fraudulentos de los intereses particulares) (sobre el tema, véase lo dispuesto en el artículo 14 del Código de Trabajo y lo planteado por esta Sala en sus sentencias números 669, de las 9:40 horas, del 9 de noviembre de 2001; 106, de las 9:30 horas del 10 de febrero, y 467, de las 9:55 horas, del 30 de mayo, estas dos últimas de 2012). Cabe agregar que de las declaraciones testimoniales evacuadas también se extraen indicios de la naturaleza laboral de la relación, las cuales verifican los que constan documentados. Así, los deponentes hicieron referencia a elementos

propios de un contrato de esta índole, tales como la existencia de un horario; la prestación de servicios en las instalaciones de la institución; el suministro de implementos de trabajo, apoyo administrativo y servicios secretariales por parte de la entidad; la potestad de control y eventual aplicación de un régimen de sanciones; la posibilidad de capacitación en iguales condiciones que el personal incluido en planilla y la valoración de atestados médicos a la hora de elegir al profesional a contratar. En ese sentido, el testigo Jiménez León relató: *“Este servicio de tarifación de cirugías, la brindó en la modalidad de venta de servicios profesionales, ya no era funcionaria de planilla del INS. Después de que se contrató nuevamente a la actora, se hizo bajo la modalidad de compra de servicios. Hay varios factores a mencionar, que se elige la contratación de servicios de compra y no como empleada, primero, no existe disponible plaza en esa especialidad, otro es que se consideraba que este sistema es más eficiente, si se contrata bajo esa modalidad, básicamente. Eran las mismas funciones que desempeñaba como funcionaria, con la excepción de la tarifación de cirugías que siendo funcionaria del INS, no desempeñaba, o sea se le agregó una función más. Los servicios que desempeñó la actora fueron siempre en forma personal. Siempre las funciones fueron desarrolladas en las instalaciones de INS-SALUD. Todo lo que necesitaba la actora, era suministrado por el Ins, así como también el apoyo administrativo. El cual consistía en servicios secretariales que le brindaba el Ins a la actora. La actora debía cumplir un horario, porque las citas eran programadas y se citaba por horas, por lo que ella siempre debía cumplir ese horario. [...] Si conozco de que se trataba de que se contratara solo personas jurídicas, pero luego se pasó a la modalidad de contratar personas físicas y personas jurídicas. Solo se contrataba a personas jurídicas para evitar una relación de tipo laboral. Si existía un control sobre la actora, que era una Jefatura médica, sobre los actos que desempeñaban, tanto médicos como administrativos. Si existen normas para controlar el desempeño de los médicos. Los médicos que eran de planillas y los de médicos compras de servicios, tenían que conocer y acatar, las normas todos los médicos, por partes iguales para todos, de hecho era parte de su trabajo y además se capacitaban. La capacitación era igual para todos los médicos, y más sobre el sistema administrativo. La persona que se contrató debía ser la persona física, se valoraron todos los atestados médicos. La actora no brindó los servicios profesionales desde su oficina particular, al menos en presencia mía no. En el período 2003 a 2006, la actora sí dio los servicios de tarifación y cirugía, pero no preciso las fechas exactas. Los aspectos que se evaluaban de las empresas antes mencionadas, eran varios, como la experiencia profesional, la disponibilidad horaria, sea cuantas horas podía disponer para el INS de hecho el INS las exigía, se evaluaba el SIMA (expediente electrónico) y los atestados académicos”.* (Sic. Folios 70 a 71 del expediente principal). Por su parte, el deponente Vindas Chaves informó: *“En 1996 o 1997, la actora estaba de nuevo con el INS, haciendo labores de cirugía reconstructiva. La administración hizo una licitación para obtener los servicios por compra de servicios, así se denominada la figura esta y se obtuvo la contratación. Cuando se contrató a la actora, nuevamente bajo la modalidad de servicios de compras, eran las mismas funciones que realizaba, como funcionaria de planilla. Los servicios que daba la actora fueron siempre en forma personal. La actora brindaba los servicios en las instalaciones de instituto. Nunca existió la figura de que la actora, brindara los servicios desde su consultorio particular. Todos los médicos que trabajan en el INS se les suministraba los implementos de trabajo y apoyo médico. Todos los médicos tienen los servicios secretariales y además*

todo lo que requieran. Recuerdo que la actora, llegaba en las tardes, como de 1 pm a 4 pm. Además llegaba en otro horario de la mañana, y además recuerdo que tenía otro horario, que era de 7 a 12:30 medio día aproximadamente. Lo que se conocía como superposición horaria (esta figura quiere decir, que la actora no podía tener otro horario al mismo tiempo que el del INS), era una condición que se mantenía en el pliego de condiciones. En algún momento hubo la instrucción de contratar solo personas jurídicas, pero la misma no prosperó, es por ello que se procedió a hacer la contratación de persona física como jurídica. Se contrataba a personas jurídicas para evitar una relación laboral, que era lo que básicamente se perseguía. Creo que existe un modelo administrativo para la contratación de los médicos, es un control administrativo, que ve, días de incapacidad, rotaciones de citas, cirugías fallidas, una serie de parámetros. Aclara que todos los médicos que trabajan en INS-SALUD, son observados por este sistema, que se llama o se llamaba Control y Gestión, no se si le han cambiado el nombre. Se obtenían los datos de cada médico y con las características de su información se le traslada a la jefatura médica, y eran ellos quienes actuaban de igual a igual. Cuando se salían de los parámetros establecidos, podían haber sanciones disimuladas, como bajarles las citas, entre otros como medidas coercitivas, esto lo hacia la Jefatura médica, la parte administrativa no se metía con lo médicos. Las medidas coercitivas, son en el fondo una sanción. Los médicos contratados tenían la obligación de mantenerse actualizados con el expediente electrónico y manejarlo bien. Lo cual implicaba el acatamiento de las normas y procedimientos de INS-SALUD. Este acatamiento es el mismo para todos los médicos. En materia de capacitación, no había diferencia entre médicos contratados y médicos de planilla. En materia de utilización de formularios, no había diferencia entre los médicos de planilla y médicos contratados. Puntaje para calificación lo daba el personal médico. [...] Como Jefe de la Administración Médica, verificaba que las personas estuvieran en sus puestos de trabajo, y con los médicos era directo con el Jefe de Médicos, es por eso que me entero de la relación laboral de la actora. [...] El contrato prevee, las sanciones, de las cuales algunas disposiciones en el cual podía ser que el contrato se rescindiera, me parece, sin poderlo afirmar con exactitud". (Sic. Folios 72 a 73 del expediente principal). Debe indicarse que si bien no se trataba propiamente de servicios inherentes a la actividad normal de la institución, la cual se circunscribe a la administración de distintos regímenes y pólizas de seguros, es un hecho notorio que estos eran complementarios a esas actividades, como un servicio paralelo y suplementario que ha venido brindado la entidad en forma normal. El recurrente hace alusión a una serie de aspectos por los cuales considera que se trató de un contrato de servicios regido por la Ley de la Contratación Administrativa. No obstante, por lo ya analizado, es clara la contundencia de la prueba antes valorada que conlleva a una conclusión diferente. Así, por ejemplo, el hecho de que la actora haya participado voluntariamente en la licitación no implica que la Administración se deba ver relevada de responsabilidad cuando fue esta última la que creó las condiciones para disfrazar los antecedentes como si se tratara de una contratación administrativa. Además, en un primer momento, la oferente pudo creer que así sería, pero luego se dio cuenta de la realidad y optó por mantener su fuente de ingresos y postergar un eventual reclamo. Por otra parte, esta simplemente acató las cláusulas contractuales especificadas, a pesar de que en la realidad fáctica se determinó un régimen de subordinación velado. Tampoco es relevante si el ingreso percibido era escalonado o por tarifas, pues lo importante es que se trató de un pago periódico,

tendiente a satisfacer económicamente los servicios brindados. Quedó claro que la actora no podía realizar otras funciones ajenas mientras esto implicara superposición horaria. Así las cosas, contrario a lo señalado en el recurso ante la Sala, lo expuesto, según un análisis en conjunto y de acuerdo con los parámetros que deben regir la valoración de la prueba en esta materia (artículo 493 del Código de Trabajo), permiten concluir que no se desvirtuó la presunción prevista en el artículo 18 del Código de Trabajo y, por el contrario, quedó plenamente demostrado el vínculo laboral existente entre las partes. No es cierto, como lo plantea el recurrente, que la demandante vaya a recibir montos por prestaciones que ya fueron cancelados, toda vez que el periodo a que él se refiere no estuvo incluido en las pretensiones analizadas en este proceso. En esta oportunidad, la actora pretendió el pago de extremos relacionados con un lapso donde ella consideró que había existido una relación laboral velada, diferente al que anteriormente había trabajado como funcionaria de planillas del INS. En todo caso, con respecto al periodo objeto de este asunto, la institución demandada podrá, en la etapa de ejecución de sentencia, comprobar el pago de cualquier extremo relacionado con los peticionados. Por último, la afirmación del apoderado del accionado sobre un supuesto desinterés de los profesionales médicos de vincularse laboralmente con la institución carece de sustento probatorio, además de que por lo generalizado de la aseveración, no puede ser un aspecto a considerarse en este caso concreto, donde la accionante procedió a reclamar derechos de una relación que inicialmente el INS le presentó como ajena al ámbito laboral pero que en la realidad fáctica se desarrolló en forma diversa.”

3. Relación laboral: Existencia en caso de médico con jornada laboral, salario y a quien la parte demandada le suministraba todos los medios para ejercer su trabajo

[Tribunal de Trabajo, Sección II]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

“IV.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEBEN EXISTIR PARA DETERMINAR SI UNA RELACION ES DE INDOLE LABORAL O NO.- El objeto de la presente litis es determinar si entre las partes existió un vínculo de naturaleza laboral, o si por el contrario, lo que existe en la especie es la operación de una actividad mercantil autónoma por parte del actor dentro de un inmueble propiedad de la sociedad demandada, lo anterior bajo la mera tolerancia de esta última. El artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato laboral como aquél, en donde, con independencia de la denominación que se le dé, una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. En doctrina se ha definido, como aquel acuerdo por el que una persona (Trabajador (a)), presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, que en este caso puede ser física o jurídica. (empleador, empresario o como se suele llamar en nuestro ordenamiento jurídico, patrono) (la negrilla no pertenece al original). PALOMEQUE LÓPEZ Manuel Carlos y

Otro. Derecho del Trabajo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Séptima Edición, Colección Ceura, Madrid, 1999, pág 618 y siguientes). También establece el numeral citado, una presunción legal -la cual- desde luego, admite prueba en contrario, (presunción iuris tantum); respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios, y quién los recibe. Tres elementos son, entonces los que, con claridad, permiten definir el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación de un servicio, su remuneración, y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador. La doctrina ha definido a la subordinación, como “ *el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte*”; “ *es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas...*” por lo que basta “... *con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario*” (CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp 239 y siguientes. En el mismo sentido se puede consultar a ALONSO OLEA Manuel y Otra. Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Vigésima Edición, Madrid, 2002, pág. 59 y siguientes). Así, el elemento determinante, característico y diferenciador, generalmente, es el de la subordinación (en el mismo sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, n°s 221 de las 9:50 horas, del 28 de agosto y 284, de las 10:30 horas del 25 de noviembre, ambas de 1998, 240, de las 9:00 horas, del 20 de agosto y 385, de las 14:10 horas, del 10 de diciembre, las dos de 1999; y las 93 de las 10:30 horas del dos de febrero y la 207 de las 9:40 del 6 de abril, ambas del año 2001).

V.- ANALISIS DEL CASO BAJO ESTUDIO. De los autos y de los medios probatorios que constan en el expediente, este Tribunal llega a la conclusión que la relación entre las partes fue de índole laboral, y que la accionada la disfrazo como comercial. Ha quedado demostrado el horario que tenía la actora, la jornada laboral que debía cumplir, el salario percibido, y además que la parte demandada le suministraba todos los medios para ejercer su trabajo como médico de empresa, el consultorio, los aparatos de medicina necesarios, entre otros, y por ultimo la subordinación que se ejercía por parte de la accionada hacia ella. La misma parte demandada así lo indica al momento de contestar la demanda, y por supuesto la subordinación que debía la actora hacia su patrono. Tan es así que debía de acudir a las reuniones que convocaba la demandada cuando quería implementar una directriz dentro de la empresa, o simplemente como medios de control y comunicación hacia sus empleados. De la prueba testimonial se desprende estas características antes señaladas. Así, el deponente José Manuel Jiménez Valverde indico en su deposición que: “...*ella se presentaba normalmente los lunes, miércoles y viernes si mal no recuerdo. Permanecida en la empresa de siete a nueve y media de la mañana. Ha habido una enfermera en la empresa que es la que hace de asistente del médico, y nos colabora en el área de salud ocupacional. Si mal no recuerdo, la actora percibía por sus servicios una suma de alrededor de doscientos cincuenta mil o trescientos mil colones mensuales. Cuando la actora no podía presentarse la sociedad de ella contrataba otro médico para que la sustituyera y le pagaba a ese otro médico....*”

(Ver deposición a folios 66 y 66 vuelto). Por su parte, la testigo Ana Gabriela Marín Marín señaló que: *"...En ese tiempo dona Paquita era lamédico de empresa. Mientras yo estuve en la empresa dona Paquita trabajaba cuatro días a la semana. Era lunes, martes, miércoles y creo que jueves, de siete a nueve de la mañana....Cuando dona Paquita no podía asistir e incluso en una ocasión en que estuvo de vacaciones, durante unos veintidós días ella fue sustituida por otro médico. No me consta, pero creo que ese medico lo pagaba dona Paquita. Nosotros nos reportábamos con don Francisco Herrera de Recursos Humanos, y don Alberto, el Gerente..... Nosotros presentábamos mensualmente un informe de atención médica, cuantos eran por el INS, días de incapacidad, si se había dado alguna capacitación o charla....La empresa tiene un local acondicionado con dos aposentos recepción y consultorio, escritorio, teléfono, camilla, archivero, mueble de medicamentos...."*. (Ver testimonio a folio 67 del expediente). Por otra parte de la prueba confesional de igual manera el señor Milton Obando Rojas indico que efectivamente la actora era la médico de la empresa, que se le acondiciono un lugar para que atendiera a los pacientes, sea un consultorio equipado, que contaba con una enfermera y que cumplía con un horario de trabajo. Además, si debía de rendir informes acerca de sus labores, y debía de asistir a reuniones tanto de trabajo como sociales. Señaló que los informes debía de rendirlos doña Paquita a la Gerencia de Recursos Humanos, donde debía de informar sobre las labores ejecutadas por ella como médico de la empresa. (Ver confesión a folio 79 del expediente). De estos medios probatorios, se concluye que la relación entre las partes fue de índole laboral y que la parte demandada la disfrazo como una relación de tipo comercial, cuando con base en el principio de la primacía de la realidad fue siempre laboral. Los documentos de folios 33 a 45 que se refieren a los pagos y cheques girados a la actora, no hacen mas que confirmar la existencia de tal relación laboral y la prestación de los servicios de ella como medico de la empresa como una trabajadora mas de la empresa demandada. Si bien los testigos se confunden con los días de llegada a laborar por parte de la actora, es claro que lo dicho por dona Paquita en su demanda se presume valido y por ello se concluye que laboraba tres días a la semana, sean cuarenta horas mensuales. Por otra parte, quedo claramente demostrado que el contrato fue intuitu personae de tal manera que era a ella a quien contrataron y si se ausentaba por algún motivo, debía cubrir ella y conseguir a su suplente, asumiendo el salario de este. Asi las cosas, la sentencia venida enalzada debe ser revocada y rechazar las excepciones opuestas por la accionada de falta de derecho, la sine actione agit, y la falta de personería ad causam y Ad procesum y acoger parcialmente la demanda en los extremos que se diran, debiendo la empresa demandada cancelar a la actora por concepto de Preaviso de despido la suma de trescientos sesenta y tres mil seiscientos veintisiete colones con cincuenta centimos, por auxilio de cesantia al haber permanecido la relación laboral durante siete años y un mes le corresponde veintidós días de salario que ascienden a la suma de un millón ochocientos sesenta y siete mil ochenta y seis colones con sesenta céntimos. Por vacaciones de toda la relación laboral la suma de un millón doscientos setenta y dos mil seiscientos noventa y cuatro colones con cincuenta céntimos, y por concepto de aguinaldo la suma de dos millones quinientos cuarenta y cinco mil trescientos ochenta y nueve colones. Sobre dichas sumas deberá cancelar intereses con base en la tasa pasiva que fija el Banco Nacional para los depósitos a seis meses plazo, desde la fecha del cese de la relación laboral, y hasta su efectivo pago. Se condenen a título de salarios caídos de conformidad con el artículo 82 del Código de Trabajo a seis

salarios, suma que asciende a dos millones ciento ochenta mil ciento setenta y dos colones. El daño moral se rechaza por no haberse demostrado su existencia. Son ambas costas a cargo de la demandada, fijando las personales en un veinte por ciento de la condenatoria.”

4. Relación laboral: Existencia en caso de ingeniera civil del Área de Conservación Vial del CONAVI contratada mediante licitación pública

[Sala Segunda de la Corte]^{iv}

Voto de mayoría

“IV.- SOBRE LA LEGITIMACIÓN PASIVA DEL ESTADO: El procurador aduce que a su representado no le asiste legitimación pasiva en este caso, porque el CONAVI cuenta con personalidad jurídica suficiente para enfrentar el proceso. Este tema ya ha sido objeto de análisis por parte de esta Sala y ha concluido que al Estado le asiste legitimación junto con el CONAVI, dado que se trata de un órgano desconcentrado, con personalidad jurídica instrumental y presupuestaria, mas no plena, por lo que nada impide que el Estado también pueda ser codemandado, sin que se adviertan razones que permitan variar ese criterio. En ese sentido, en la sentencia 338, de las 9:53 horas del 15 de abril de 2011, se explicó: *“El agravio de que a su representado no le asiste legitimación pasiva no es procedente. El Consejo Nacional de Vialidad es solo un órgano desconcentrado adscrito al Ministerio de Obras Públicas y Transportes, con personalidad jurídica instrumental y presupuestaria con independencia funcional en cuanto a su especialidad técnica y presupuestaria. En consecuencia, como parte del Estado, está también legitimado pasivamente para sostener cualquier reclamación derivada de las actuaciones de aquel órgano, con el cual debe entenderse obligado solidario, pues fue creado precisamente para realizar funciones que le son propias, con la idea nada más de una mayor eficacia derivada de la especialización en la función y esto es así con independencia de que el Conavi también pueda ser considerado como legitimado para sostener el proceso en razón de la personalidad que ostenta, la cual le confiere cierto grado de independencia y el manejo de recursos públicos que le han sido asignados por ley. De ahí que se cumpla respecto del Estado el presupuesto de fondo de la legitimación pasiva, razón por la que se debe denegar el agravio del recurrente en cuanto a la falta de esa legitimación”*. Asimismo, sobre este tema, en la sentencia número 467, de las 9:55 horas del 30 de mayo de 2012, se resolvió: *“... nótese que el Consejo Nacional de Vialidad es solo un órgano desconcentrado adscrito al Ministerio de Obras Públicas y Transportes, con personalidad jurídica instrumental y presupuestaria y, con independencia funcional en cuanto a su especialidad técnica y presupuestaria. En consecuencia, como parte del Estado, éste también se encuentra legitimado pasivamente para sostener cualquier reclamación derivada de las actuaciones de aquel órgano (creado precisamente para realizar funciones que le son propias, con la idea nada más de una mayor eficacia derivada de la especialización en la función, quien puede considerarse legitimado para sostener el proceso en razón de la personalidad que ostenta, la cual le confiere cierto grado de independencia y el manejo de recursos públicos que le han sido asignados*

por ley), con el cual debe entenderse obligado solidario. Conforme a lo expuesto, se cumple respecto del Estado el presupuesto de fondo de la legitimación pasiva, razón por la que se debe denegar el agravio de la recurrente en cuanto a la falta de esa legitimación (en relación con el tema debe atenderse a lo resuelto por esta Sala en la sentencia n° 338 de las 9:53 horas, del 15 de abril de 2011; 106 de las 9:30 horas, del 10 de febrero y 127 de las 10:10 horas, del 15 de febrero, ambas de 2012)".

V.- SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN ENTRE LAS PARTES: El tema básico discutido en este asunto se centra en la naturaleza jurídica de la relación que ligó a la actora y al Consejo Nacional de Vialidad; consecuentemente, con esa premisa deberá determinarse si los integrantes del tribunal incurrieron o no en los supuestos errores de valoración acusados por la representación estatal, a efecto de determinar si, efectivamente, en el caso bajo examen existió una relación de trabajo en los términos que lo resolvió el órgano de alzada y en contraposición al criterio de la parte impugnante. Al respecto, el elemento de la prestación personal logró acreditarse, toda vez que quedó claro que la accionante fue contratada para realizar labores de Ingeniera de Conservación Vial del Área de Conservación Vial del Conavi (véase *Contrato de Servicios Profesionales de Consultoría para efectuar las labores de Ingeniero de Conservación Vial de los proyectos del Consejo Nacional de Vialidad. Licitación Pública n° 11-2002*, entre el Consejo Nacional de Vialidad y la demandante, del folio 3230 al 3255 del fólder II; *Licitación Pública n° 011-2002 (Bases para la Conformación de un Registro de Ingenieros de Conservación Vial y su Contratación para la Administración y Supervisión de los Proyectos del Área de Conservación Vial del CONAVI)* del folio 5 al 54 del fólder V; hecho 1.4 de la demanda y su contestación, a folios 2, 39 a 41 y 192 del expediente principal; orden de servicio 1, folio 18 del folder 1 y final de la Licitación Pública n° 11-2002 del fólder V; orden de servicio-cuarto año, a folio 22 fólder 1; orden de servicio n° 3, a folios 19 a 21 ídem; orden de servicio n° 2 a folios 16 a 17 ídem; orden de servicio número 4 a folios 23 a 24 ídem), estableciéndose como obligaciones del ingeniero, administrar y supervisar la ejecución de los trabajos de Conservación Vial de la Red Vial Nacional asignados, de conformidad con los términos contractuales aplicables y con las correctas prácticas de ingeniería, bajo la coordinación de la Dirección de Conservación Vial del Conavi, en donde su labor específica consistía en brindar sus servicios técnicos en el cargo de ingeniera de conservación vial, teniendo bajo su responsabilidad lo siguiente: a) programar y ordenar periódicamente (quincenal o mensualmente) la ejecución de los trabajos de conservación vial en las rutas a su cargo; b) velar por el cumplimiento de los términos contractuales del proyecto (s) que inspecciona y administra; c) definir claramente los criterios para marcar las áreas a intervenir, los métodos de control del programa de trabajo que ejecuta el contratista, su actualización, su aceptación y el pago de reajustes; d) establecer los criterios para definir la idoneidad del equipo asignado, su operación y la integración de brigadas... e) realizar la evaluación e inspección del trabajo que ejecutan los inspectores de obra; f) llevar las relaciones, discusiones y disputas con el contratista de la obra; g) aplicar el cumplimiento de las regulaciones de seguridad que exige el cartel a los constructores de la obra; h) definir los trabajos por administración que debe ejecutar el contratista de la obra, así como inspeccionar su ejecución y la calidad de los materiales. Además, aplicar el cumplimiento del control de calidad que realiza el constructor de la obra, así como la verificación de la calidad que realiza la administración; i) evaluar los procedimientos de

trabajo y verificar la calidad de los mismos; j) determinar los criterios técnicos de aceptación para la colocación de materiales según las condiciones de clima, temperatura y equipo de colocación del trabajo; k) apoyar en la actualización de los inventarios de obra a realizar, efectuar el cierre administrativo-contable de los proyectos (finiquito) y los análisis estadísticos de calidad para recibir y pagar la obra ejecutada, además de tramitar todo lo relativo a la reducción de precios y pago de estimaciones así como apoyar a la administración en el proceso licitatorio y de adjudicación de los proyectos relacionados con la conservación vial. Detalló, adicionalmente, como funciones y actitudes que competen a éste, entre otras: a) garantizar a la sociedad costarricense el uso eficiente de los recursos públicos asignados al proyecto y la construcción de obras acordes a los términos contractuales; b) velar por el cumplimiento de las exigencias establecidas en los contratos respecto de los proyectos que administra y supervisa; c) coordinar con el supervisor regional y definir a los inspectores de campo los controles y acciones precisas a aplicar en el proyecto; d) elaborar y presentar con puntualidad al CONAVI el informe semanal de avance de las obras, así como el informe gerencial; e) inspeccionar el proceso de autocontrol en campo; f) instruir a los inspectores de campo en las técnicas de medición del trabajo ejecutado y además supervisar que se ejecute esta labor en forma correcta; g) adiestrar, dar instrucciones precisas y supervisar a los inspectores del proyecto, en todas las labores que se le asignen; h) resolver problemas técnicos en sitio con el apoyo del inspector regional; i) exigir los procedimientos de aseguramiento de calidad y el cumplimiento del contratista con sus obligaciones en torno al control de la calidad; j) previo al inicio del proyecto, debe verificar el cumplimiento de todos los requerimientos contractuales, y que éstos estén debidamente aceptados. Además, vigilar que estas condiciones se mantengan durante la ejecución y revisar con el contratista la adecuación de los procesos de producción y almacenamiento de agregados; k) controlar que el contratista realice satisfactoriamente la limpieza y disposición de los desechos y escombros; l) tramitar la estimación de obra sin demora, cuando se cumple con la presentación de las constancias de calidad y el informe respectivo aceptado; m) advertir por escrito al contratista sobre incumplimientos en lo contratado e informarle de la posible sanción; n) debe garantizar el manejo adecuado del proyecto con su dedicación a tiempo completo; ñ) debe permanecer en el proyecto el mismo tiempo que el contratista (sus salidas serán coincidentes con las de la empresa), por lo que cualquier salida no congruente con la de la empresa requiere de la autorización de la Dirección del Área de Conservación Vial; o) revisar los cálculos que realiza el inspector y el asistente de ingeniería del Conavi, como garantía de validez y confiabilidad; p) paralizar las obras que no se ajusten a lo contratado; q) asesorarse con el inspector regional en aquellas decisiones difíciles o temas nuevos así como buscar ayuda de la Asesoría Legal y de la Dirección de Conservación Vial; r) permanecer en el sitio de las obras lo suficiente para ejercer su autoridad técnica, inspeccionar y reforzar la labor del inspector de campo. Resolver los problemas técnicos e inspeccionar los detalles de calidad y aspectos de seguridad, de la ejecución de los trabajos; s) revisar todos los días los equipos y maquinarias y rechazar los que no cumplen con lo pactado o estén defectuosos. De igual forma, no debe aceptar aquellos materiales u obras hechos sin autorización; t) emitir comunicados advirtiendo y solicitando correcciones al contratista; u) colaborar en la formulación de los programas de Conservación Vial y en el presupuesto anual de la Dirección de Conservación Vial; v) fiscalizar y evaluar todas las actividades

relacionadas con la Red Vial Nacional y puentes de la zona; w) mantener información actualizada y archivos de los proyectos en ejecución en la zona a su cargo (véase cláusula sexta del contrato, de folios 3245 a 3250 del fólger II. También punto 2.4 de la Licitación Pública 011-2002, a folios 38 a 41 folder 5). Lo anterior, permite concluir que la actora prestaba al Conavi sus servicios personales como “*Ingeniera del Área de Conservación Vial*” bajo condiciones que eran impuestas y fiscalizadas de forma directa y permanente -a través de las autoridades del Conavi- de forma diaria y semanal por parte del Consejo codemandado, sin que esta parte lograra desvirtuar que la accionante haya ejecutado las labores contratadas bajo su subordinación (rasgo que caracteriza al contrato de trabajo y, por el cual éste debió sujetarse en todo momento a la voluntad de quien se beneficiaba de sus servicios), pues sobre ese aspecto no media prueba alguna que respalde el dicho de los co-accionados. En torno al punto, el testigo Salazar González declaró: “... nosotros nos reuníamos cada quince días donde nos daban directrices, órdenes, regañones, cada uno hablaba por su zona, Director de conservación vial y en su momento el Director Ejecutivo del Conavi, ellos daban órdenes y amonestaciones verbales y por escrito en algunos casos. Por ejemplo, ellos daban órdenes por teléfono y hacer obras sin planificación, llamaban a los ingenieros y si no lo ejecutaban en el tiempo lo amonestaban. Un Director de Conservación Vial mandó oficio amonestando a unos compañeros incluyendo a la actora por asistir a un curso de capacitación aduciendo la falta al trabajo y mandó a rebajar montos que no sé si se ejecutó. En las reuniones si no iba le daban apercibimientos por escrito y lo amenazaban, con las sanciones pecuniarias del contrato de multas. [...] Nos pagaban mensualmente, si se entregaban informes de labores cuando presentábamos la factura para el pago, nos pagaban por depósito bancario, creo que al inicio la actora creo que era por cheque. Ella tenía que presentarse todos los días a la oficina del conavi, salvo casos que habían reuniones en otros lados. [...] La mayoría de ingenieros tenían un supervisor ingeniero, no era empleado del MOPT, ellos tenían regionales en todo el país y se encargaban de coordinar y supervisar las labores diarias de nosotros. También el Director de Conservación Vial siempre velaba por el cumplimiento también de nosotros. Nosotros cualquier cosa que hiciéramos teníamos que hacer de conocimiento al Director de Conservación Vial para que nos diera el permiso, si teníamos que ir a un curso teníamos que pedir permiso, o un viaje teníamos que sustituirnos por otra persona para el permiso correspondiente... [...] Conavi nos daba una oficina, mobiliario, papeleras, equipo de cómputo patrimoniado con números del conavi, impresoras, fax, teléfonos, papeles membretados, nos daba uniformes camisas y camisetas con logotipo de conavi, gorras, y carné de empleado, el primer carné decía, empleado, firmado por el Director de Recursos Humanos, después nos dieron otros que decía contratista, nos daba chaleco, cintas, odómetros, termocuclas, nos daban todo lo que usábamos prácticamente era del conavi, nos asignaban un asistente de ingeniería, bajo la misma modalidad de contrato de nosotros. Nosotros tenemos estipulados bastantes funciones, representar al conavi, hacer inventario planificación de trabajos que se iban a ejecutar, nos daban asignaciones presupuestarias, ver ejecución de contratistas que conavi contrataba para mantenimientos, reuniones con personal deconavi y otras partes que tenían que ver con las rutas nacionales. En caso de conservación vial es algo continuo, el mantenimiento de carreteras es algo continuo para conservación eso es interminable lo que pasa es que el contrato si tenía un tiempo, el último contrato el mismo terminó pero las funciones siguieron, las funciones

que realizábamos actualmente las realizan funcionarios de planilla del conavi. Teníamos que adaptarnos al horario de los contratistas que debíamos supervisar, las horas de trabajo era jornada completa y fines de semana. [...] ... existen informes diarios donde se le daban al conavi, todos los trabajos eran documentados, en el informe se exigía un cuadro de visitas de días y horas de lo que el ingeniero hacía. [...] Nosotros hacíamos más funciones de las que estaban estipuladas en el contrato, todas las directrices de los Directores siempre iban más allá por ser representantes de la zona donde estuviéramos teníamos que atender a quienes ellos nos decían, también propuestas de diseño y como representantes del Conavi, y tomar decisiones en ciertas situaciones”. (Sic. Folios 232 a 235 del expediente principal). Además, el deponente Corrales Xatruch expresó: “El Director de Conservación Vial supervisaba las labores de la actora. Habían reuniones todos los lunes donde se trataba los temas de las zonas de cada ingeniero, y hacía visita a la zona, esa visita eran esporádicos dependiendo de los problemas que habían en la zona. [...] En ocasiones habían inspectores funcionarios que velaban por supervisar. No estaban junto a nosotros todo el día supervisando. El pago era mensual, teníamos que entregar un informe, sino presentaba el informe no nos pagaban. [...] ...nos daba oficina, papeles, chalecos, equipos de medición, casco, capa. [...] El Director de conservación vial era el que pedía a la actora que realizara otras funciones y hubo un tiempo en que el Director Ejecutivo nos daba esas órdenes. La actora no podía negarse si era una orden tenía que cumplirla. Todo tenía que ser autorizado por la Dirección Vial. Dependía la actora de la Dirección de Conservación Vial. En las reuniones era obligatoria la asistencia se pasaba lista. Los convocaba y dirigía la Dirección de conservación vial. Sino se asistía a la reunión se tenía que justificar, sino había una amonestación escrita en algún tiempo y tenía que ver con la calificación. En unos contratos había calificación. [...] El conavi facilitaba secretaria y asistente. Si se le dio carné a todos. [...] La actora no hacía consultorías externas porque el trabajo que teníamos era de tiempo completo. Que yo sepa ella no tenía capital propio para desempeñarse como empresaria todos dependíamos del salario. Supongo que la actora dependía del salario para subsistencia de ella”. (Sic. Folios 236 a 237). Lo señalado guarda plena conformidad con lo dispuesto en el punto 3 de la cláusula séptima del contrato, relativa a las obligaciones del Consejo coaccionado, donde se establece como un deber del Director Ejecutivo de éste, designar un profesional como coordinador de la contratación (ver folio 3238 del fólter II). Además, en la cláusula novena sobre la coordinación y supervisión de la “consultoría” claramente se recoge que “el CONSULTOR deberá desempeñar sus trabajos en forma coordinada con el personal profesional que EL CONAVI asigne o contrate para tales efectos y que ejercerán la función de inspección de los trabajos contratados. Para ello ELCONAVI podrá tomar y ordenar todas las previsiones que considere necesarias u oportunas, las cuales deberán ser atendidas con prontitud y diligencia por EL CONSULTOR” (folio 3238 del fólter II). De la documentación constante en autos se desprende, también, la existencia del otro elemento de la relación laboral, a saber: el salario, toda vez que los servicios prestados por la actora como “Ingeniera de Conservación Vial” eran retribuidos mediante tarifas mensuales previamente fijadas por el CONAVI en el contrato suscrito con la accionante, estableciendo que en éstas (tarifas) se incluían “honorario profesional, gastos por concepto de alimentación, hospedaje, póliza (s) de seguro (s), teléfono celular, radiolocalizador, cámara fotográfica, traslado y desplazamiento en su vehículo propio (gasolina, lubricantes, repuestos, mantenimiento, seguro, llantas,

depreciación, lavados, etc)” (sic) (ver cláusula décima, a folios 3236 y 3237 del fólder II y punto 5.11 de la correspondiente Licitación Pública, a folios 16 y 17 del fólder VII) y, si bien, estaba obligada a presentar facturas (de las cuales los demandados no aportaron ninguna a los autos), conforme se recoge en las cláusulas décima y décima primera del contrato a folios 3235, 3236 y 3237 del fólder II así como en la testimonial evacuada, ello constituye un recurso espurio al que los demandados, al igual que lo hacen otros empleadores, recurrieron con la intención de evadir sus responsabilidades en relación con derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, los relativos a la seguridad social (véase también puntos 5.11 y 5.12 de la respectiva licitación, de folios 15 a 17 de fólder VII). Así, expresamente se estipuló que *“EL CONSULTOR, suscribirá de su propio peculio y bajo su propia responsabilidad, una Póliza de accidentes y/o riesgos del trabajo con el Instituto Nacional de Seguros, la cual tendrá una vigencia mínima de seis (06) meses y debe ser renovada por períodos iguales hasta la finalización del Contrato. Además debe suscribir con la Caja Costarricense del Seguro Social un seguro voluntario”* (cláusula décima segunda in fine, a folio 3235 del fólder II) mientras que en la cláusula décima tercera, sobre *“las obligaciones de seguridad social del contratista”* se dispuso: *“...la empresa cocontratante deberá cumplir, durante todo el plazo de vigencia del contrato, con las obligaciones laborales y de seguridad social establecidas en beneficio de los trabajadores”* (folios 3234 y 3235 del fólder II), circunstancia de la que no existe evidencia alguna, pues los ingenieros prestaron sus servicios a título personal (véase también planilla adicional a folio 112 del expediente principal; Informe de Inspección n° 1232-00531-2007-I del Área de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social, a folios 120 a 131 ídem; Resolución de la Gerencia de la División Financiera de la Caja, n° 02-08-07 del 6 de agosto de 2007, a folios 114 a 118 ídem; Resolución n° 1232-00557-2007-R del Área de Inspección de la Caja, a folios 160 a 173 ídem; Informe de Inspección n° 1232-01040-2006-I del Área de Inspección de la Caja, a folios 133 a 158 ídem), pues *“El no pago de las obligaciones con la seguridad social será causal de incumplimiento contractual”* (cláusula décima tercera, a folios 3234 y 3235 del fólder II); agregándose que *“Mensualmente se verificará que EL CONSULTOR no se encuentre dentro del informe remitido por la Caja Costarricense de Seguro Social, sobre las personas físicas o jurídicas que mantienen deudas con dicha institución”* (ídem). A pesar de ello, la institución aseguradora, constatando los términos de la relación que vinculó a las partes, determinó el pago de las cuotas obrero-patronales a cargo del CONAVI. En tal sentido, las autoridades de la Caja concluyeron: *“...con fundamento en las sugerencias de la Contraloría General de la República, la investigación preliminar en la cual se observó en el propio centro de trabajo, a trabajadores contratados bajo la modalidad denominada como servicios profesionales, en pleno desarrollo de sus actividades, como el caso de Ingenieros y personal administrativo, el análisis de las cláusulas en las diferentes contrataciones, estas con períodos extensos hasta por cuatro años, queda indudablemente establecida la existencia de la relación laboral, a saber prestación de servicio, remuneración, subordinación y el componente de la ajenidad... Por otra parte del análisis de la documentación suministrada por el patrono, en especial las contrataciones denominadas por servicios profesionales, se evidencian los elementos de la relación laboral, aunado a la presencia del contrato realidad, ya que es concluyente que las contrataciones de personal administrativo a todas luces son de carácter laboral, y las contrataciones de Inspectores de Planta e Ingenieros para las diferentes supervisiones de las obras, aunque no se sometían a un horario*

definido, necesariamente deberán estar a disposición del CONAVI, por que así se requiere y se establecen en las contrataciones, labor que se realiza bajo la supervisión del patrono y definitivamente por cuenta y riesgo propio del contratante, en este caso del CONAVI... (Informe de Inspección n° 1232-01040-2006-I, a folios 140 a 141 del expediente principal), agregándose: *“Las tareas asignadas, además de ser extensas no son a cambio de la obtención de un producto específico, si no más bien de una relación constante como consecuencia de la necesidad permanente, en este caso del CONAVI, ya que está claro que los contratados son necesarios para desarrollar el giro normal del Consejo Nacional de Viabilidad, situación que no es propia de una contratación por servicios profesionales, por el contrario con base en la creación del Consejo Nacional de Viabilidad, mediante la Ley 7798, el Consejo tiene como objetivo principal planear, programar, administrar, financiar, ejecutar y controlar la conservación y la construcción de la red vial nacional, (artículo 4) y para ello requiere personal y financiamientos con fondos locales para cumplir fielmente con prioridades como Conservación, Mantenimiento Rutinario, Mantenimiento Periódico, Mejoramiento, Rehabilitación y Construcción de obras viales nuevas, (artículo 22)...Por otra parte las contrataciones administrativas de servicios, por su naturaleza y fines, debe estar referida a un objeto que no implique relación de subordinación jurídica laboral, de ese modo, por la vía de la contratación administrativa no es procedente que se lleven a cabo contrataciones para atender necesidades en el campo de los servicios profesionales, que sean continuas y permanentes, ya que necesidades de este tipo corresponde atenderlas mediante el establecimiento de una relación jurídico laboral./ La contratación administrativa de servicios profesionales se concibe como el medio legal idóneo para atender necesidades que tengan carácter de ocasionales, que estén referidas a un objeto específico. El objeto contractual debe ser concreto, esto es, referirse a una necesidad administrativa puntual, susceptible de ser verificada en el cumplimiento de las obligaciones y derechos asumidos previamente y por supuesto la contratación debe ser sometida a un límite. /Como se ha mencionado la contratación administrativa de servicios profesionales, se concibe como el medio apto para atender necesidades de carácter ocasional, que por su especificidad, permiten verificar el ajuste de sus resultados con las especificaciones de las condiciones previamente pactadas, tales como diseños, informes, encuestas, etc, de tal manera que no estén referidas a informes genéricos de labores, propios de una relación jurídico laboral./ La subordinación, elemento esencial de la relaciones laborales, está presente cuando la empresa es proveedora exclusiva de los recursos, si la empresa da instrucciones al trabajador, si la empresa elige el lugar donde realiza la tarea, si el contratante asume algún riesgo comercial, o la posibilidad del patrono de asignar tareas sobre la marcha a la contratada, que en general es lo que se presenta en este caso al no tener el trabajador libertad de acción./ Queda claro entonces que las personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales no se desempeñaban como profesionales en el ejercicio liberal de la profesión, sino que se trata de una persona física que únicamente aporta servicios manuales, intelectuales o de ambos, en forma personalísima en virtud de un contrato de trabajo denominado por servicios profesionales, en forma subordinada y a cambio de remuneraciones periódicas de acuerdo con las diferentes contrataciones”* (informe de Inspección n° 1232-01040-2006-I, a folios 143 a 145 del expediente principal. Véase también, Informe de Inspección n° 1232-00531-2007-I del Área de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social, a folios 120 a 131 ídem; Resolución de la Gerencia de la División

Financiera de la Caja, n° 02-08-07 del 6 de agosto de 2007, a folios 114 a 118 ídem y Resolución n° 1232-00557-2007-R del Área de Inspección de la Caja, a folios 160 a 173 ídem). Advértase también que el CONAVI era quien suministraba los instrumentos de trabajo empleados por el actor a los efectos de la contratación. En tal sentido, se estableció como una obligación de éste: *“i. Proveer a EL CONSULTOR de los insumos necesarios para la administración e inspección de los proyectos: - Servicios administrativos no personales: oficina, fax, teléfono de oficina (convencional), equipo de cómputo, escritorios, sillas, mesa para reuniones, archiveros, etc. - Insumos de oficina: útiles, papelería y suministros de cómputo. - Insumos para la inspección de los proyectos: bitácoras de proyecto, diarios, cintas métricas, cascos, chalecos reflectivos, capas, termocupla láser, odómetro, necesarios para la realización de los SERVICIOS DE CONSULTORÍA”* (sic) (cláusula séptima, a folios 3238 y 3239 del fólder II. Véase a su vez testimonial citada anteriormente). Es cierto que la cláusula décima segunda expresa el *“carácter no laboral de la contratación”* (folio 3235 del fólder II); no obstante, como ha sido un criterio reiterado de esta Sala, no podría aceptarse desde ningún punto de vista que, con independencia de la realidad de las contrataciones, baste el nombre dado por la administración a una determinada relación para negar a verdaderos trabajadores los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico laboral, incluso con rango constitucional, máxime que con aquella conducta se favorecería el fraude a la ley por la propia administración, la que está obligada a acatarla siempre (el principio de legalidad, al amparo del cual la administración debe actuar no puede invocarse como fundamento para legitimar actos contrarios a la ley evidentemente fraudulentos de los intereses particulares) (sobre el tema, véase lo dispuesto en el artículo 14 del Código de Trabajo y lo planteado por esta Sala en su sentencia n° 669 de las 9:40 horas, del 9 de noviembre de 2001). Además, no puede obviarse que la labor contratada califica dentro del servicio que de ordinario brinda el codemandado (véase cláusulas cuarta y quinta del contrato, a folios 3250 a 3252 del fólder II), la cual era y es dar mantenimiento a la red vial del país, es decir, que las labores por las cuales se contrató a la demandante no eran de carácter especial o eventual como inexplicablemente lo dijo la representación del Estado cuando manifestó: *“...la contratación de servicios profesionales ocurre para satisfacer un servicio ocasional y no una necesidad permanente de la institución que contrata; en este caso particular, el actor suscribió el contrato de servicios técnicos por cuatro años plazo en que la Administración dejó de requerir ese tipo de labor, esto demuestra que las labores que desempeñó el accionante eran de carácter provisional”* (véase párrafo primero, a folio 212 del expediente principal). Por el contrario, de acuerdo con la Licitación n° 011-2002, las labores a ejecutar eran una actividad propia del Consejo Nacional de Vialidad (véase los términos de la Ley de Creación del Consejo de Vialidad, especialmente el artículo 1) las que, como se dispuso en el numeral 2 del cuerpo normativo indicado, constituyen una actividad ordinaria de servicio público y son de interés nacional (la conservación vial), lo que implica que no todos los servicios contratados por ese mecanismo, necesariamente sean, por ese solo hecho, una contratación ajena a los cánones del Derecho laboral, contemplados en el Título V *“DERECHOS Y GARANTÍAS SOCIALES”*, Capítulo Único de la Constitución, desarrollados en el Código de Trabajo, que regulan los derechos irrenunciables de los trabajadores (as) y las obligaciones de los empleadores en relación con el trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de justicia social. Ese funcionamiento normal de la administración pública supone el requerimiento de trabajadores (as) que cumplan el

cometido ordinario de su actividad (y en tanto no resulten contrarias a las disposiciones legales específicas, las normas del Código de Trabajo conservan su aplicación en las relaciones de empleo público), de ahí que el establecimiento de un “*plazo de ejecución de los servicios de consultoría*”, en los términos siguientes: “*EL CONSULTOR deberá ejecutar los SERVICIOS DE CONSULTORÍA por un período renovable de un (01) año a partir de emitida la orden de inicio (con la salvedad de lo indicado en la cláusula décima sexta: Rescisión y Resolución del contrato). Una vez finalizado este plazo, de acuerdo al expediente, a evaluaciones periódicas y al desempeño mostrado por El CONSULTOR, EL CONAVI podrá renovar este Contrato, por períodos iguales, hasta completar un plazo máximo de cuatro (04) años, continuando con las evaluaciones anuales... En última instancia, el plazo máximo de los SERVICIOS PROFESIONALES DE CONSULTORÍA será de 1460 días calendario*” (cláusula octava del contrato, a folio 3238 del fólter II), no es otra cosa, que un elemento más del subterfugio empleado por la administración para -como se dijo- evadir sus responsabilidades y, por ende, aunado a que la relación contractual derivada de la licitación mencionada se extendió por varios años (orden de servicio 1 y final de la Licitación Pública n° 11- 2002, a folio 18 del fólter 1; orden de servicio-cuarto año, a folio 22 ídem; orden de servicio n° 3, a folios 19 a 21 ídem; orden de servicio n° 2, a folios 16 y 17 ídem; orden de servicio n° 1, a folio 18 ídem; certificación de folios 6 a 14 del folder 1), se evidencia la necesaria continuidad del servicio, dada la ordinariedad, permanencia e interés de las funciones que le fueran asignadas por el legislador a la administración contratante (esta Sala ya ha resuelto el tema en varios asuntos similares, a saber: las sentencias n°s 338 de las 9:53 horas y 351 de las 10:45 horas, ambas del 15 de abril de 2011; 106 de las 9:30 horas, del 10 de febrero; 127 de las 10:10 horas, del 15 de febrero y 266 del 21 de marzo; 467, de las 9:55 horas, del 30 de mayo, las últimas de 2012). Cabe añadir, que el argumento sobre la diferencia entre lo percibido en virtud del contrato y lo que pudiera percibir un funcionario en la Administración Pública no constituye un aspecto excluyente de la relación laboral, pues el Consejo demandando se comprometió a asumir contractualmente un pago, el cual debe cumplir; sin que sea una excusa la forma empleada para vincularse, la cual fue propiciada por los propios accionados, como se dijo, con el único afán de eludir sus responsabilidades patronales. Además, pudo comprobarse que a la demandante se le impuso, por medio del contrato, la obligación de estar dedicada “*a tiempo completo*”, esto a los efectos de garantizar el manejo adecuado del proyecto. El recurrente hace alusión a una serie de aspectos por los cuales considera que se trató de un contrato de servicios de consultoría regido por la Ley de la Contratación Administrativa, para lo cual echa mano a elementos que se han utilizado para distinguir este tipo de relaciones de un contrato de trabajo. No obstante, por lo ya analizado, se tiene que estos factores deben contrastarse con la contundencia de la prueba antes valorada que conlleva a una conclusión diferente. Así, por ejemplo, el hecho de que la actora haya participado voluntariamente en la licitación no implica que la Administración se deba ver relevada de responsabilidad cuando fue esta última la que creó las condiciones para disfrazar los antecedentes como si se tratara de una contratación administrativa. Además, en un primer momento, los oferentes pudieron creer que así sería, pero luego se dieron cuenta de la realidad y optaron por mantener su fuente de ingresos y postergar un eventual reclamo. Por otra parte, no se demostró, como lo alega quien recurre, que el factor riesgo incidiera en la relación de la accionante, pues esta simplemente acató las cláusulas contractuales especificadas, a

pesar de que en la realidad fáctica se determinó un régimen de subordinación velado. Tampoco es relevante si el ingreso percibido era solo una de las fuentes de ingresos que esta tenía, pues lo importante es que quedó claro que la actora no podía realizar otras funciones ajenas mientras esto implicara superposición horaria. Es evidente, entonces que el Conavi utilizó un recurso que le facilita el ordenamiento jurídico, cual es la facultad de contratación dentro de la esfera del derecho Laboral Privado, de ahí que no fuera necesaria la existencia de un acto formal de investidura para enervar los efectos que esa negociación produjo. En todo caso, las pretensiones que se vienen concediendo coinciden con un régimen de esa naturaleza. En ese sentido, si la Administración optó por ese mecanismo, debe aplicarse el derecho Laboral privado, sin que sea excusa que este forma parte de un estrato inferior en el sistema de fuentes que debe regir las relaciones de los entes públicos. Así las cosas, contrario a lo señalado en el recurso ante la Sala, lo expuesto, según un análisis en conjunto y de acuerdo con los parámetros que deben regir la valoración de la prueba en esta materia (artículo 493 del Código de Trabajo), permiten concluir que no se desvirtuó la presunción prevista en el artículo 18 del Código de Trabajo y, por el contrario, quedó plenamente demostrado el vínculo laboral existente entre las partes.”

5. Relación laboral: Análisis del contrato de grupo en relación con la aplicación de póliza por riesgos de trabajo

[Sala Segunda de la Corte]^y

Voto de mayoría

“IV.- SOBRE LA EXISTENCIA DEL RIESGO DEL TRABAJO. En el presente asunto, el tribunal, sin dar mayores explicaciones, concluye que entre el trabajador fallecido y la empresa codemandada (Enrique Segura y Compañía S.A.) y su apoderado, no existió relación laboral. El órgano de alzada consideró, también, que entre el codemandado Alexander Manuel Marín Vargas y el causante no existió una relación de intermediación, ya que *“eran contratistas y hacían cotizaciones de trabajos en diferentes partes del país, actuando como una sociedad de hecho.”* Lo anterior, por cuanto se dividían el dinero obtenido por las labores de pintura en partes iguales. Además señala que el hecho de que la empresa codemandada suministrara la pintura no implica que el codemandado Alexander Marín Vargas no fuera un contratista con capital propio. Para el recurrente, por su parte, en la especie no se acreditó la existencia de un contrato civil o mercantil, sino que por el contrario, lo que se dio fue una relación de trabajo de carácter ocasional. Al respecto, debemos señalar que el artículo 18 de nuestro 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**”* (la negrita es agregada). 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 trabajo prestado, la

dependencia o subordinación, la ajenidad y la remuneración. Ahora bien, la norma establece una presunción, *iuris tantum* o que admite prueba en contrario, según la cual existe relación laboral entre quien presta sus servicios y entre la persona que los recibe. En la especie, la parte demandada no logró desvirtuar, a través de prueba idónea, la presunción de laboralidad que opera en cuanto a la relación que existió entre el causante, la empresa Enrique Segura y Compañía S.A. y el señor Enrique Segura Seco en su carácter personal. Nótese que en el hecho primero de la demanda se admitió que el causante falleció como consecuencia de un accidente acaecido mientras se encontraba efectuando labores de pintura en un edificio perteneciente a la empresa codemandada, la cual es representada por el señor Segura Seco. La defensa de esa representación ha sido que el fallecido fue trabajador o socio de Alexander Marín Vargas, y en consecuencia, no era un empleado a su cargo; sin embargo, esa circunstancia se contradice con lo expresado por los testigos que rindieron su declaración durante el proceso. Sobre el particular, la señora González Delgado, esposa del codemandado Marín Vargas dio cuenta de que ambos trabajaban como pintores en diferentes proyectos, distribuyéndose siempre en partes iguales el fruto de su trabajo y las contrataciones se efectuaban con uno u otro en atención a la cercanía que tuvieran con la persona interesada en contar con sus servicios. En el caso concreto de la relación que lo vínculo con el señor Segura Seco y su empresa, la testigo señaló que éstos habían contratado a Carlos Luis Salas Vargas y Alexander Manuel Marín Vargas en seis ocasiones para pintar un edificio de su propiedad, de manera que si bien el trabajo era ocasional, era recurrente la utilización de estos trabajadores en su ejecución, y el beneficiario de los servicios siempre fue la persona que les suministró la pintura a utilizar (declaración de la señora González Delgado a minuto 03:06 al 13:50 contenida en archivo de audio respaldado en CD adjunto al expediente principal. En sentido similar se pueden apreciar las declaraciones de los señores Geovanny León Álvarez y Carlos Humberto Marín Vargas, respectivamente a minutos 13:55 al 21:40 y 21:42 al 30:55 del archivo de audio respaldado en CD adjunto al expediente principal). De modo que, acreditada la existencia de la prestación personal del servicio, sin que las accionadas hayan demostrado que el causante laboraba para un tercero (con capital propio), o que el vínculo no era subordinado, se debe concluir que al momento del accidente el trabajador fallecido se encontraba laborando como pintor, para la empresa Enrique Segura y Compañía S.A. y Enrique Segura Seco en su condición personal. Lo anterior califica la muerte sufrida por el señor Salas Vargas como un riesgo laboral y por ende, sus beneficiarios legales merecen la tutela contenida en los numerales 193 y siguientes del Código de Trabajo. Ya esta Sala ha tenido la oportunidad de referirse a casos análogos al presente, estableciendo la responsabilidad de responder, solidariamente, de las personas (físicas y jurídicas) y el Instituto Nacional de Seguros por los accidentes laborales que sufran las personas trabajadoras ocasionales en la prestación de sus servicios. Así en nuestro voto 560 de las 9:45 horas del 27 de junio de 2012, señalamos: *“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 (...). 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”(…).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 (...). 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(...), 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 adquem. 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 (...), 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 ..., se aprecia ... el permiso de construcción otorgado por la Municipalidad competente (...), la solicitud de emisión de la póliza respectiva (...), la prevención de cumplir con la póliza a efecto de obtener el indicado permiso de construcción (...), certificación de la existencia de la póliza de riesgos del trabajo ..., 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 (...). 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), 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”. Ahora, si bien en el caso concreto se ha alegado la existencia de algunas particularidades por parte de la empresa codemandada y su representante, tales como que la persona contratada fue Alexander Manuel Marín Vargas, y este era un contratista que se valió de los servicios del causante para cumplir con su cometido, lo cierto del caso es que esa circunstancia no quedó debidamente demostrada. Los testigos citados fueron contestes al señalar que ambos, Marín Vargas y Salas Vargas, buscaban los trabajos, de modo que el beneficiario podía contratar a uno u otro, cobraban y se distribuían el fruto de su trabajo. Esta forma de organizar la prestación del trabajo no es mediante la intermediación que se alega, sino que se asemeja a otra figura que en doctrina se denomina como contrato de grupo. Sobre este contrato de trabajo, Montoya Melgar refiere que: “El contrato de grupo es un contrato celebrado entre un empresario y un «grupo de trabajadores

considerado en su totalidad» (...). El reconocimiento legal de esta figura jurídica obedece a razones de simplificación técnica: para la contratación de determinados trabajos que usualmente se ejecutan en grupo («cuadrillas» de segadores, «corros» de pescadores, conjuntos musicales, etc.) Se celebra un solo pacto, en lugar de tantos como trabajadores./ La naturaleza jurídica del contrato de grupo es la de un contrato común de trabajo, que no tiene otra peculiaridad que la configuración colectiva o grupal de una de sus partes (...)/ Por su puestos, el contrato de grupo no es el resultado de una mera yuxtaposición de contratos individuales, sino un único vínculo que discurre entre empresario y grupo de trabajadores (...)/ La contratación en grupo no se opone al carácter personalísimo de la prestación laboral; así, cuando un trabajador abandona el grupo, el sustituto ha de ser propuesto al empresario para que lo acepte, lo que evidencia la relevancia jurídica de la persona del trabajador miembro integrante del grupo(...)/ La construcción legal del contrato de grupo parte del hecho de que el jefe de grupo representa a los trabajadores integrados a éste, y del hecho de que entre empresario y grupo medie una sola relación jurídica, lo que determina que el empresario sólo ostente derechos y deberes frente al grupo considerado en su totalidad y no frente a cada trabajador singular (...). Este ejercicio «grupal» de los derechos y deberes empresariales se traduce en el establecimiento de un nexo entre empresario y jefe de grupo, exclusivamente; del mismo modo que el salario se abona por el empresario al jefe para que éste lo distribuya, la exigencia por el empresario de los deberes que incumben a los trabajadores (diligencia, obediencia, fidelidad, etc.) ha de formularse frente al jefe de grupo» (Montoya Melgar Alfredo. “Derecho del Trabajo”. 26° ed. Tecnos. Madrid. 2005. Pp. 524-525). Del estudio del contrato de trabajo en el que acaeció el accidente laboral que motivó la interposición de la presente demanda, se observan notas características del contrato de grupo, uno de los trabajadores concretaba la contratación (actuaba como jefe), y devengaba el dinero y a su vez lo distribuía una vez percibido, por lo que debe concluirse que Alexander Manuel Marín Vargas no figuró como intermediario o empleador directo del fallecido. Así las cosas, corresponde determinar, a la luz de la normativa que rige la materia, la procedencia de las pretensiones esbozadas en la demanda.

V.- DE LAS RENTAS QUE PROCEDE RECONOCER EN EL CASO CONCRETO.

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, aplazo 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 las personas trabajadoras, 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 la parte empleadora que no lo cumpla. Asimismo, el 202 siguiente establece la prohibición para las personas funcionarias, empleadas, personeras o apoderadas del Estado para suscribir contratos o autorizar permisos para la realización de obras o trabajos, si la persona interesada no presenta previamente los documentos en que se constaten la existencia de esos seguros. Eso se confirma en el 203 que autoriza a

quienes laboran ejerciendo labores de inspección en 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 su personal. En el caso que nos ocupa, al haberle ocurrido al actor un accidente de trabajo durante el ejercicio de sus tareas al servicio de los codemandados Enrique Segura Seco y Segura y Compañía S.A. (según se explicó en el considerando anterior), el que de conformidad con el certificado de declaración de defunción (folio 8), le provocó la muerte; conforme lo dispuesto por el artículo 243 del Código de Trabajo y tomando en cuenta que se trata de un riesgo del trabajo que significó la muerte del trabajador, tanto la actora, en su condición de cónyuge supérstite (folio 9) que convivía con aquél (circunstancia no cuestionada), los dos menores, hijos de matrimonio del occiso (folios 11 y 12), y la madre del causante (folio 10) tendrían derecho a una renta anual, pagadera en dozavos, *a partir de la fecha de defunción del trabajador (...)*, calculada sobre el salario anual que se determine que percibió el occiso; según el orden y condiciones que establece el citado artículo 243. En aplicación de los incisos a), b), y ch) del citado artículo, en relación con el 245 de ese mismo cuerpo normativo, y siendo que, aparte de la cónyuge supérstite, al causante le sobreviven 2 hijos menores, y su madre, a la actora le correspondería una renta equivalente al 30% del salario establecido, durante un plazo de diez años, eventualmente extensiva – siempre que se den los requisitos del inciso a)- ; y a los menores una renta del 30% del salario dicho; hasta los dieciocho años de edad; eventualmente extensiva -por razones de sus estudios y ausencia de ingresos propios personales- hasta los veinticinco años de edad, según las condiciones y requisitos establecidas en el inciso b) del artículo 243 del Código de Trabajo; y a la madre una renta del 15% del salario establecido, durante un plazo de diez años (ello dado que a pesar de que el inciso ch) citado define una renta del 20% para la madre, conforme lo preceptuado en el numeral 245 ídem, no es posible, en esta vía, otorgar más de un 75% del salario del trabajador por concepto de rentas, de manera que procede efectuar la disminución que corresponda, según el grado de prelación que define el numeral 243 ibíd). Igualmente tendrán derecho a percibir (todos los beneficiarios) una suma global (conforme al monto que reglamentariamente haya definido el instituto accionado para la fecha del deceso), para cubrir gastos de entierro. Ahora, si bien la parte actora alegó que por las labores para las que fue contratado el causante se pactó una retribución de setecientos cincuenta mil colones, la cual se dividiría en partes iguales entre los dos trabajadores; lo cierto del caso es que, de conformidad con lo preceptuado por el inciso b) del artículo 235, al ser las labores contratadas eminentemente ocasionales, debe emplearse el salario fijado mediante decreto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la fecha en que ocurrió el accidente, sea el 23 de octubre 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 34612-MTSS, del 26 de junio del 2008, publicado en *La Gaceta n.º 130 del 7 de julio de 2008*, que fijó los salarios mínimos legales para el segundo 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, el salario diario equivale a ¢6.792,4 (salario mensual dividido entre treinta) y el anual a ¢2.445.264,00 (salario diario multiplicado por 360). Así las cosas, por la renta de 30 por ciento del salario anual fijado del trabajador, establecida a favor de la cónyuge supérstite, le corresponde la suma de ¢733.579,12 pagadera en doceavos adelantados de ¢61.131,59 cada uno, por un plazo de diez años; por la renta de 30 por ciento del salario anual fijado del trabajador, establecida a favor de los hijos menores, les corresponde la suma de ¢733.579,12 pagadera en doceavos adelantados de ¢61.131,59 cada uno, hasta que alcancen la mayoría de edad, eventualmente extensiva -por razones de sus estudios y ausencia de ingresos propios personales- hasta los veinticinco años de edad, según las condiciones y requisitos establecidas en el inciso b) del artículo 243 del Código de Trabajo; por la renta de 15 por ciento del salario anual fijado del trabajador, establecida a favor de la madre del causante, le corresponde la suma de ¢366.789,56 pagadera en doceavos adelantados de ¢61.131,59 cada uno, por un plazo de diez años. Tendrán además los beneficiarios derecho a devengar una renta mensual adicional en el mes de diciembre, equivalente a la suma establecida para cada período, reglamentariamente, por el Instituto accionado, durante el tiempo en que cada uno tenga derecho a continuar devengando las rentas reconocidas en este fallo, al tenor de lo dispuesto por el artículo 251 del Código de Trabajo. Todas las rentas otorgadas no podrán ser menores a las rentas mínimas que haya acordado el instituto, y deberán ser incrementadas de igual forma, de conformidad con los porcentajes de aumento que decreta el INS. Sobre las rentas insolutas tendrán derecho a devengar los intereses conforme la tasa que pague el Banco Nacional para los depósitos en colones a seis meses plazo, según lo dispuesto por el numeral 1166 del Código Civil, desde el momento en que cada una debió otorgarse y hasta su efectiva cancelación.”

6. Relación laboral: Elementos que determinan la existencia y alcances del término subordinación

[Sentencia: 00363 Expediente: 10-300221-0217-LA Fecha: 30/08/2013 Hora: 10:05:00 a.m. Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección II]^{vi}

Voto de mayoría

“IV.- SOBRE LOS ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LA RELACIÓN LABORAL: El objeto de la presente litis es determinar si entre las partes existió un vínculo de naturaleza laboral, o si por el contrario, lo que existe en la especie es la operación de una actividad mercantil autónoma por parte del actor, lo anterior bajo una relación comercial con esta última, sea con la accionada. El artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato laboral como aquél, en donde, con independencia de la denominación que se le dé, una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. En la doctrina se ha definido, como aquel acuerdo por el que una persona (Trabajador (a)), presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, que en este caso puede ser física o

jurídica. (empleador, empresario o como se suele llamar en nuestro ordenamiento jurídico, patrono) (la negrilla no pertenece al original). PALOMEQUE LÓPEZ Manuel Carlos y Otro. Derecho del Trabajo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Séptima Edición, Colección Ceura, Madrid, 1999, pág 618 y siguientes). También establece el numeral citado, una presunción legal -la cual-desde luego, admite prueba en contrario, (presunción iuris tantum); respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios, y quién los recibe. Tres elementos son, entonces los que, con claridad, permiten definir el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: **la prestación de un servicio, su remuneración, y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador.** La doctrina ha definido a la subordinación, como *“el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte”; “ es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas...”* por lo que basta *“... con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario”* (CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp 239 y siguientes. En el mismo sentido se puede consultar a ALONSO OLEA Manuel y Otra. Derecho del Trabajo. Editorial Civitas, Vigésima Edición, Madrid, 2002, pág. 59 y siguientes). Así, el elemento determinante, característico y diferenciador, generalmente, es el de la subordinación (en el mismo sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, n°s 221 de las 9:50 horas, del 28 de agosto y 284, de las 10:30 horas del 25 de noviembre, ambas de 1998, 240, de las 9:00 horas, del 20 de agosto y 385, de las 14:10 horas, del 10 de diciembre, las dos de 1999; y las 93 de las 10:30 horas del dos de febrero y la 207 de las 9:40 del 6 de abril, ambas del año 2001).

V.- ACERCA DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- En cuanto a la demostración de las causas que legitiman al empleador (a) para despedir sin responsabilidad patronal, es claro que la única forma de liberarse del pago de preaviso y cesantía en esos supuestos, es demostrar en forma indubitable la o las faltas atribuidas al trabajador (a), esto es así, porque se debe partir del principio de inocencia (artículo 39 de la Constitución Política) y por los efectos que el despido tiene en el ámbito económico para el trabajador (a) y sus dependientes (al tener el salario, como regla de principio, una finalidad de subsistencia personal y familiar), por lo que quienes administran justicia en esta materia deben contar con elementos de prueba claros que les permita concluir, sin ninguna duda, que el trabajador (a) cometió la o las faltas endilgadas y que estas tienen respaldo jurídico y son de las que no permiten la normal continuidad de las relaciones obrero-patronales, pues son de tal gravedad que alteran la disciplina en el centro de labores o generan tal desconfianza que no permite al empleador (a) mantenerle en el puesto por el riesgo que representa para el servicio o para la organización del centro de trabajo (doctrina del artículo 81, incisos a), b), c), d), e), f), i) y l) del Código de Trabajo). En síntesis, el empleador debe demostrar la existencia de los tres elementos básicos de la falta disciplinaria: 1) elemento material (como es la acción u omisión); 2) el elemento moral (que consiste en la

imputación del acto a la voluntad libre del trabajador); y, 3) el elemento formal (sea la perturbación producida en el funcionamiento del servicio o alteración inmediata oponible de su eficacia). Elementos que deben estar presentes para disciplinar a un trabajador y deben acreditarse en los procesos donde se discute la justeza de un despido (doctrina jurisprudencial de la Sala Constitucional que se extrae del voto 5594-94, del 27 de setiembre de 1994). De lo contrario, el despido deberá de ser con responsabilidad patronal, asumiendo el patrono todo lo referente a la demostración del vínculo laboral que los unía y al pago de los extremos labores correspondientes, sino será un despido encubierto.

VI.- ANÁLISIS DEL CASO BAJO ESTUDIO.- De la prueba que obra en el proceso, y de la valoración realizada por el A-quo, este Tribunal concluye que lo resuelto por el Juez de Primera Instancia debe ser confirmado en todos sus extremos con base lo que se dirá a continuación: Del contrato que obra a folios 50 y siguientes, se puede determinar con toda precisión que la relación fue de naturaleza laboral y que la parte accionada la quizo disfrazar como una relación comercial por servicios profesionales. De este documento se desprenden los tres elementos que caracterizan la relación laboral. Es un contrato intuitu personae, pues se contrata a Don Alfredo para realizar las labores de cobro de la accionada, labor de mucha confianza y delicada. Existió subordinación, pues en la cláusula quinta y sexta de determinan las obligaciones tanto del trabajador como del patrono. Y por último, existe un salario devengado por el empleado, junto con las facilidades operativas de otorgar una oficina al accionante en las instalaciones de la empresa demandada para que realice sus funciones y la gasolina que se le suministraba para su desplazamiento. Por otra parte, de la prueba documental visible a folios 2 y siguientes se confirma el pago de un salario al demandante y existe un documento a folio 43 redactado por la accionada donde le indica las directrices del procedimiento a seguir en labores prestadas por Don Alfredo; junto con los memorandums enviados por aquella a él, visibles a folios 44 a 49. Por otra parte, de la prueba testimonial también se infiere que existió un horario y subordinación, que debía de cumplir el actor. [...] Así las cosas, queda demostrada con estos medios probatorios la existencia de una relación laboral entre las partes, y nunca de otra naturaleza, por lo que en consecuencia lo resuelto por el A-quo debe ser confirmado en todos sus extremos.”

7. Relación laboral: Formalidad del contrato no resulta suficiente para desvirtuar la presunción de laboralidad en contrato por servicios profesionales

[Sala Segunda de la Corte]^{vii}

Voto de mayoría

“IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Sobre las relaciones entabladas por la Unidad Ejecutora del Programa de Regularización de Catastro y Registro, este despacho en anteriores ocasiones ha reconocido su naturaleza laboral, amén de que los elementos básicos señalados por el Código de Trabajo, se encuentran presentes en esas contrataciones. Así en la sentencia n.º 2012-1086 del 29 de noviembre de

2012 se dijo: “*resulta claro que la petente fue contratada para realizar labores financieras permanentes básicas y esenciales para el correcto funcionamiento de la Unidad demandada. Ante esta situación, no era posible que esta clase de tareas fueran establecidas bajo un régimen de servicios profesionales, pues en todo momento la actora estuvo subordinada a los representantes patronales y recibía una remuneración estable y periódica. Nótese también, que esta debía rendir informes de sus labores, estaba sometida al cumplimiento de un horario de trabajo y los insumos para cumplir con sus labores eran suministrados por la Unidad Ejecutora*”. También, el fallo n.º 2013-0361 de las 9:45 horas del 5 de abril de 2013 sirvió indicar: “*El alegato contenido en el recurso para sustentar la tesis de la inexistencia de relación laboral entre el actor (quien prestó servicios tanto de coordinador general como de coordinador operativo), parte del contenido de las regulaciones y documentos, de los cuales se pretende desprender que la vinculación no tenía esa naturaleza, sino, la propia de servicios profesionales, resulta intrascendente, por cuanto la jurisprudencia ha externado el criterio que, el principio de primacía de la realidad, propio de la materia laboral, se aplica también a las relaciones con la Administración, el que está en armonía con el principio de legalidad que impera en el Derecho Administrativo. (...) /... la Sala echa de menos la demostración de que el demandante realizara sus funciones de modo independiente; es decir, en forma no subordinada. Por el contrario, existe prueba con fundamento en la cual se puede sostener, sin lugar a dudas, de que en verdad se dio la subordinación jurídica. Así, según se indicó, el actor desplegaba sus tareas en las oficinas proporcionadas para dicho propósito, lugar en donde se ubicaba la Unidad Ejecutora del Programa del Catastro y del Registro y recibía lineamientos y directrices del ministro; lo que constituyen claros indicios de subordinación jurídica*”. El punto medular del presente asunto radica en determinar la existencia de una relación regida por la legislación laboral. El artículo 18 del Código de Trabajo al respecto establece: “*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 a 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*”. Como puede dilucidarse, el derecho laboral regulará el trabajo por cuenta ajena, ejecutado de manera personalísima bajo un régimen de subordinación a cambio del pago de un salario. También, esa misma norma establece la presunción iuris tantum a favor de la laboralidad de la relación de quien presta los servicios y la persona que los recibe, figura jurídica plenamente a esta clase de asunto, pues no se establece ninguna clase de diferenciación respecto a si se trata de un patrono público o privado. Según lo dispuesto por el artículo 414 del Código Procesal Civil (aplicable a la materia laboral por remisión del artículo 452 del Código de Trabajo) toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de probar el hecho reputado cierto en virtud de tal presunción, no obstante se obliga a quién la invoque a probar la existencia de los hechos que sirven de base, en otras palabras, la prestación personal del servicio. El contrato suscrito por la partes denominado “*Contrato de Prestación de Servicios Profesionales Experto Individual*” disponía en la cláusula tercera: “**OBJETO DE LA CONTRATACIÓN / Los recursos para la contratación provienen del Contrato de Préstamo 1030 /OC-CR, suscrito entre la República de Costa Rica y el Banco Interamericano de Desarrollo. El objeto de la presente contratación es la prestación de servicios profesionales para programar, coordinar, ejecutar y controlar la función de**

finanzas y contabilidad del programa, por lo que el Consultor se compromete a realizar las actividades de conformidad con los términos y condiciones contenidos en los "Términos de Referencia" y planes de acción existentes, los cuales se encuentran incorporados al presente contrato y forman parte integrante del mismo. / Actividades principales: Diseñar, disponer e implementar de común acuerdo con el Coordinador General, los procedimientos y dispositivos del sistema de control interno de la UEC, así como velar por su permanente y óptimo funcionamiento. / Acordar con el Coordinador General de la UEC, la estructura contable y presupuestaria del programa e implementarla. / Acordar e implementar de común acuerdo con el Coordinador General de la UEC, el sistema de información financiero contable del programa, a la luz de los requerimientos de información de los diferentes niveles de usuarios y de las condiciones contractuales establecidas. / Velar por la emisión oportuna de los reportes. / Coordinar con la firma externa contratada, la entrega oportuna de la documentación que soporta el registro de las transacciones y velar por la emisión y recepción periódica de los estados financieros anexados acordados, a fin de analizarla y emitir criterio sobre los resultados. / Ejecutar, controlar y liquidar el presupuesto anual, según los requerimientos de la Contraloría General de la República. / Programar, constituir y justificar los desembolsos según los procedimientos y requerimientos contractuales. / Llevar un adecuado control de todos los aspectos relacionados con la tesorería del programa. / De común acuerdo con el Coordinador General y con el Encargado de Contratación Administrativa, programar y realizar los pagos que se deriven de las diferentes contrataciones y adquisiciones con cargo al programa. / Firma de manera mancomunada con el Coordinador General, las emisiones de cheques. / Junto con el Coordinador General y la firma externa, programar y realizar la auditoría anual del programa. / Cualesquiera otros fines, necesarios para el cumplimiento cabal de los objetivos y condiciones contractuales del programa" (folio 11). En la cláusula quinta se dispuso la potestad a favor de la accionada de aprobar, modificar o bien, rechazar cada una de las labores encomendadas a la petente. Así, esa regulación rezaba: "El seguimiento y control de la ejecución del objeto de este contrato estará a cargo del Coordinador General de la Unidad Ejecutora. Los documentos correspondientes a cada producto serán presentados por el Consultor a aprobación del Coordinador General de la Unidad Ejecutora dentro de los plazos previamente establecidos. La aprobación, solicitud de modificación o rechazo de cada uno de los productos será comunicada al Consultor por escrito. Asimismo, el Consultor se obliga a presentar cualquier informe adicional que razonablemente se le solicite en relación con los productos derivados de este contrato" (folio 12). De manera conjunta, en el punto sexto se definió una remuneración anual de \$20.400, pagadera en tramos periódicos: "El contratante pagará al Consultor por concepto de honorarios por los servicios prestados la suma de US \$20.400 (veinte mil cuatrocientos dólares) anuales, pagaderos de acuerdo a la siguiente forma: (i) un pago de \$850 (ochocientos cincuenta dólares) a ser realizado el 20 de junio de 1999, (ii) once tramos iguales de US\$ 1.700 (mil setecientos dólares) cada uno, a ser cancelado los días veintiocho de cada mes a partir del 28 de julio de 1999 y hasta el 20 de mayo del 2000 y (iii) un pago de \$850 (ochocientos cincuenta dólares) a ser realizado el día 15 de junio del 2000" (folio 13). El tribunal consideró que existió una relación laboral entre las partes, pues la accionante ejercía sus labores bajo permanente control y dirección inmediata de la demandada. Considera esta Sala que debe avalarse ese corolario, ya que no sólo se demostró una prestación personal

de un servicio, toda vez que la accionante ejecutaba actividades propias a la función de la Unidad Ejecutora, sino que además, según se comprueba con las declaraciones testimoniales incorporadas a los autos, durante la ejecución de ese contrato, se presentaron típicas manifestaciones de subordinación jurídica. Veamos lo dicho por la deponente Blanco Vargas: *“La actora tenía a cargo la parte financiera en ambos programas. La actora veía la parte presupuestaria de ambas unidades ejecutoras, rendía informes al BID y efectuaba pago de las consultorías. (...) Los contratos son anuales y la retribución es anual pero pagadero (sic) por tractos mensuales. A esos pagos se les retiene el dos por ciento del impuesto sobre la renta y también por disposición BID se hace una retención del diez por ciento que es una especie de garantía de cumplimiento de la prestación de los servicios que se devuelve al consultor contra aprobación del informe de labores. Los informes por lo general se rinden ante el Coordinador General de la Unidad Ejecutora, pero en cada contrato se establece ante quién debe ser. (...). La Unidad Ejecutora tiene su oficina en Los Yoses y ahí la actora desempeñó sus funciones y horario. (...). La actividad financiera que hacía la actora cuando estuvo contratada, se mantiene hasta el momento”* (folios 138 a 140). En similares términos declaró el testigo Sojo Rojas: *“La conocí cuando fue contratada para laborar en el programa de Reforma del Estado y de la Apertura de los Sectores Financieros y de Infraestructura al sector privado como especialista financiera, esto fue en el año dos mil creio, siendo yo el Coordinador General y por tanto su Jefe Inmediato. Las funciones que la actora hacía tenía que ver con el manejo presupuestario del programa, el manejo de la tesorería del programa, o sea los fondos del programa fueran del Bid, Banco Central, Ministerio de Hacienda y otras instituciones. La preparación de los estados financieros contables del programa esto en coordinación con una firma de contabilidad externa, la preparación de los informes periódicos de ejecución financiera para cada una de líneas (sic) de componentes y subcomponentes establecidos en la ley que ratificó el contrato de préstamo entre el Gobierno y el BID. (...). La actora para efectos de hacer sus funciones como consultora debía seguir los lineamientos, directrices, que yo le pedía como superior. Era una situación permanente dado que las funciones de doña Irene eran de operación del día a día del programa. Tengo que señalar que el trabajo de doña Irene se desarrolló en dos programas el primero de reforma del estado y el segundo el programa de regularización del catastro y registro. En ambos proyectos yo fui el Coordinador General. (...). En resumen la actora ejercía funciones desde las instalaciones asignadas por el Ministerio de Hacienda. La actora tenía que cumplir horario el cual era el mismo que tenía que cumplir el Despacho del Ministerio de Hacienda. Debía cumplir el mismo en ambos programas. Generalmente era de ocho y media de la mañana a cinco de la tarde. Haciendo un diferenciación entre lo que era el personal operativo y el personal gerencial, y los consultores especializados, porque teníamos esos tipos de personal en ambos proyectos. (...). Los consultores especializados son consultores que tienen conocimiento específicos que los programas tienen que resolver. Para el caso de la actora, ella es una especialista de planta dedicada a los temas financieros. A diferencias de los consultores de planta, los consultores específicos desarrollaban labores desde oficinas propias o de las empresas individuales que prestaban servicios. La actora si solicitaba permiso podía irse antes de la hora de salida, pero voluntariamente no podía hacerlo. En el caso de que la actora tuviera algún problema de salud siempre lo informaba, era un deber informarlo a su superior, es decir a mi persona. Las funciones eran permanentes, las*

tareas no se delegaban en ningún momento. Se hacían reuniones semanales para ver progresos y desfases del proyecto. La actora tenía la obligación de cumplir con directrices y órdenes que se le diera, pero se buscaban puntos de encuentro y se escuchaban opiniones para buscar la mejor solución a los conflictos si estos se daban. Para efectos prácticos y de acuerdo a lo que se requería, el consultor tenía que estar a tiempo completo en el programa, es decir cinco días a la semana, entonces era mi responsabilidad y mi deber el verificar que las personas que se contrataban estuvieran el tiempo completo” (folios 141 y 142). Con base en estos elementos probatorios, resulta claro que la petente fue contratada para realizar labores financieras permanentes básicas y esenciales para el correcto funcionamiento de la unidad demandada. Ante esta situación, no era posible que esta clase de tareas fueran establecidas bajo un régimen de servicios profesionales, pues en todo momento la actora estuvo subordinada a los representantes patronales y recibía una remuneración estable y periódica. Nótese también, que esta debía rendir informes de sus labores, estaba sometida al cumplimiento de un horario de trabajo y los insumos para cumplir con sus labores eran suministrados por la Unidad Ejecutora, habida cuenta que las funciones se desarrollaban en sus oficinas, aspectos que impiden pensar que se trataba de una trabajadora autónoma como ha sido la tesis del Estado. Este despacho observa que no ha existido yerro alguno en la valoración del informe 1231-02931-02907-2008-I elaborado por la Dirección de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro. En efecto, el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja confiere a esa documentación un valor de prueba muy calificada y no existió material fidedigno que lo contradijera. En todo caso, aun prescindiendo de ese memorial, se tiene material probatorio abundante para aprobar la existencia de una relación obrero patronal entre las partes.”

ⁱ Sentencia: 01193 Expediente: 10-000534-0505-LA Fecha: 18/10/2013 Hora: 09:20:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

ⁱⁱ Sentencia: 01143 Expediente: 09-000271-0166-LA Fecha: 04/10/2013 Hora: 09:55:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

ⁱⁱⁱ Sentencia: 00423 Expediente: 05-002425-0166-LA Fecha: 30/09/2013 Hora: 10:20:00 a.m. Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección II.

^{iv} Sentencia: 01099 Expediente: 08-000865-0166-LA Fecha: 25/09/2013 Hora: 09:55:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^v Sentencia: 01100 Expediente: 08-002970-0166-LA Fecha: 25/09/2013 Hora: 10:00:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^{vi} Sentencia: 00363 Expediente: 10-300221-0217-LA Fecha: 30/08/2013 Hora: 10:05:00 a.m. Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección II.

^{vii} Sentencia: 00998 Expediente: 07-003151-0166-LA Fecha: 28/08/2013 Hora: 09:40:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.