



## EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA JURISPRUDENCIA COSTARRICENSE

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Principios Laborales.
Palabras Claves: Principios Laborales, Principio de Primacía de la Realidad, Contrato Realidad.	
Fuentes de Información: Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 03/02/2014.

### Contenido

RESUMEN.....	2
DOCTRINA.....	2
Principio de Primacía de la Realidad: Concepto y Funciones .....	2
El Principio de Primacía de la Realidad en Materia Laboral .....	3
El Valor de la Realidad sobre los Elementos Formales en la Relación Laboral..	3
JURISPRUDENCIA .....	3
1. Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para Determinar la Existencia de un Grupo de Interés Económico.....	3
2. Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para Determinar la Existencia de una Relación Laboral .....	10
3. Principio de Primacía de la Realidad y los Agentes Vendedores .....	16
4. Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para Determinar la Existencia de la Relación Laboral: El Médico de Empresa .....	20
5. Definición y Alcances del Llamado “Contrato Realidad” .....	27
6. Principio de Primacía de la Realidad y la Sustitución Patronal.....	29
7. Principio de Primacía de la Realidad y la Relación Existente en los Contratos por Servicios Profesionales .....	32

<b>8. La Ausencia de Contrato Laboral Escrito y el Principio de Primacía de la Realidad.....</b>	<b>48</b>
<b>9. Principio de Primacía de la Realidad y Relaciones de Empleo Público .....</b>	<b>50</b>

## **RESUMEN**

El presente informe de investigación reúne información sobre el Principio de Primacía de la Realidad, para lo cual son aportados los extractos jurisprudenciales y doctrinarios referentes al contenido y la aplicación de este principio en las relaciones laborales; así como en la determinación de la existencia de una relación laboral en las relaciones contractuales que en principio parecieran no laborales.

## **DOCTRINA**

### **Principio de Primacía de la Realidad: Concepto y Funciones**

[Silva Ormeño, M.A.]<sup>i</sup>

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este principio nos es de mucha ayuda para establecer o determinar cuando nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente es no puede ser otro que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad.

## **El Principio de Primacía de la Realidad en Materia Laboral**

[Plá Rodríguez, A]<sup>ii</sup>

..en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control.

## **El Valor de la Realidad sobre los Elementos Formales en la Relación Laboral**

[De la Cueva, M]<sup>iii</sup>

La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia no de lo que las partes hubiesen pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Secelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva; cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”

## **JURISPRUDENCIA**

### **1. Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para Determinar la Existencia de un Grupo de Interés Económico**

[Sala Segunda]<sup>iv</sup>

Voto de mayoría:

**“III. RESPECTO A LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE INTERÉS ECONÓMICO EN EL CASO CONCRETO:** En el sub júdice la accionada Mantenimiento Forestal S.A. alega que nunca formó parte de un grupo de interés económico, sino que su relación con las codemandas Flor y Fauna S.A. y Flor y Fauna Dos S.A. se debía a la existencia de un contrato de descentralización productiva. El tema del grupo de interés económico desde larga data ha sido abordado por la jurisprudencia de este despacho, la cual ha sido clara en manifestar que las responsabilidades laborales del empresario, no pueden distraerse bajo la estructura formal de diversas sociedades y personas jurídicas (en este sentido el voto n° 2010-1473 de las 10:10 horas del 10 de noviembre de 2010 de esta Sala). Ante esta clase de prácticas, debe prevalecer el principio de primacía de la realidad, el cual obliga a considerar los hechos sobre los acuerdos aparentes. De esta manera, las formas de organización utilizadas por el patrono, no podrán ser utilizadas

de mala fe para anular garantías fundamentales establecidas por la Carta Magna. En condiciones normales la descentralización de la actividad productiva se produce cuando una empresa denominada “empresa principal” decide no realizar ciertas actividades de su propio giro y, en su lugar opta por desplazarlas a otras empresas llamadas “empresas auxiliares” con quienes establece un contrato regido por el derecho mercantil, en primera instancia la figura presupone independencia y autonomía en las labores de cada una de las partes implicadas, por lo que el análisis en esta sede deberá dirigirse a establecer si en la práctica, este instrumento se utilizó para ocultar la existencia de relaciones con los querellantes. Las codemandadas para sustentar su tesis, aportaron un contrato denominado “CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APROVECHAMIENTO FORESTAL EN PLANTACIONES DE Tectona grandis” (visible a folio 63) signado entre Mantenimiento Forestal S.A. y el señor L. En dicho documento se acordó que don L iba a ser responsable: *“de la corta, descopado, desrame, arrastre, troceado y carga de la madera para transporte a patio de acopio, ubicada en la finca denominada TEAKWOOD V, propiedad de la sociedad denominada Flor y Fauna S.A. (...)”*. También, en la cláusula quinta de ese convenio se especificó: *“EL CONTRATISTA deberá aportar el equipo de trabajo, personal capacitado, utensilios y equipos necesarios e idóneos para cumplir con las actividades arriba indicadas, si él lo considera necesario contratará el equipo del que no disponga pero todo será bajo el marco de los precios aquí estipulados.”*. Analizada la pieza probatoria constante en el expediente, considera este despacho que existe una abierta discordancia entre la relación que presuntamente nacía con la firma del citado acuerdo y, lo que verdaderamente sucedió en el terreno de los hechos. La confesional rendida por el codemandado L desmiente que su condición fuera de empresario independiente, pues además de que no contaba con un capital propio para el desarrollo de sus actividades mercantiles, su gestión estaba subordinada a la figura de R. Al mismo tiempo, admitió que antes de marzo de 2005 había ocupado el cargo de mandador y encargado en las fincas de las codemandadas y, fue de manera inmediata a ese momento, que inició su participación por medio de “contratos de aprovechamiento forestal”. Este elemento ligado a los anteriores, ponen de manifiesto que el señor L era parte de la estructura de la empresa codemandada, hecho que se denota más aún si nos atenemos a que habitaba dentro de las instalaciones de la codemandada Flor y Fauna S.A. en una casa que era subsidiada por esa misma empresa. Por esta razón, debe concluirse que su figura era utilizada para evadir las responsabilidades pecuniarias y ante la seguridad social por las relaciones que se suscribían con los trabajadores que se encargaban del arrastre forestal en esa empresa. Veamos el interrogatorio que se le planteó a ese deponente: *“5) Que él habita en una casa que se encuentra en las instalaciones de las empresa (sic) demandadas Flor y Fauna S.A. y Flor y Fauna Dos S.A. y no que paga suma de dinero alguna por estar en esa casa. Se acepta. R/ Si vivo ahí pago solo luz y agua.-*

6) Que las empresas demandadas tienen sus oficinas administrativas dentro de las instalaciones de la finca de Flor y Fauna S.A. Flor y Fauna Dos S.A. sitas en [...]. Se acepta. La demandada Flor y Fauna S.A. si tiene las oficinas, las demás no lo sé. 7) Que él no tiene una oficina administrativa en ningún lugar. Se acepta. R/ No no tengo. 8) Que el salario que devengaba los trabajadores no era pagados por él sino que era cancelado por la empresa Flor y Fauna S.A. mediante depósito que hacía en Coocique R.L. Se acepta. R / Los señores que estuvieron de acuerdo y que firmaron el contrato estuvieron de acuerdo, yo les pagaba a ellos. (...) 10) Cual fue el motivo o como fue que los actores dejaron de laborar para usted y para las empresas demandadas. Se acepta. R/Ellos se reunieron conmigo y pidieron aguinaldo, tenían un contrato servicios (sic) firmado donde no incluía (sic) el aguinaldo, entonces me dijeron que iban a pelear sus derechos entonces paso (sic) lo que pasó. 11) Que los actores fueron despedidos y no renunciaron por el reclamo de sus prestaciones. Se acepta. Yo en ningún momento despedí a ninguno. (...). 12) Que después que vinieron del Ministerio de Trabajo los trabajadores volvieron a ir a las instalaciones (sic) de las empresas demandadas y en ese momento fueron despedidos. Se acepta.-

R/ Si ellos volvieron y llevaron unos papeles que les hab{ian (sic) dado, yo hablé con don Richard y le dije que ellos estaban pidiendo aguinaldo, don Richard me hizo que les recordara que ellos tenían un contrato de servicios donde no incluía el aguinaldo. (...)" 28) Los contratos que él dice que firmó con los actores, fueron suministrados por las empresas demandadas, toda vez que el no ha acudido ante un abogado o notario publico (sic) para su confección. Se acepta. R/ Con abogado no, si estaba un muchacho o muchacha de la empresa, me ayudaba a escribir los contratos, los nombres de cada quien y la (sic) actividades que iban a hacer. A la solicitud del Lic, Vargas Araya (sic), de aclarar cual empresa, el confesante declarante responde. De la Empresa Flor y Fauna. (...). 88) Que su labor antes de marzo del 2005, era de mandador y en cargado (sic) de las fincas propiedad de las demandass (sic) Flor y Fauna S.A. y Flor y Fauna Dos S.A.. Se acepta. R/ Yo estoy ahí desde el año 1993 hasta marzo del 2005 como capataz, de esa fecha para acá se paso (sic) a un porceso de contratos (sic)" (folios 237, 238 y 247). A juicio de este órgano, no cabe duda con esas deposiciones, que su intervención en ese presunto acuerdo establecido con el codemandado G era una simple mampara, pues no se comprende como un empresario autónomo tuviera que desarrollar su actividad mercantil al amparo de terceros que en principio no estaban vinculados de ningún modo a su quehacer; evento que se ejemplifica cuando analizamos que el señor L realizaba la contratación de trabajadores con la intervención de otros servidores de la codemandada Flora y Fauna S.A. y, que precisamente la finalización del vínculo de los gestionantes se diera por la negativa de Richard Huizinga de cancelarles aguinaldo. En forma conjunta, consta en el expediente dos acciones de personal con el membrete de Flor y Fauna S.A. (198 y 199) de fechas 2 de enero de 2007 y 13 de febrero de 2007 respectivamente firmadas por el apoderado de la codemandada Mantenimiento

Forestal S.A. G, documentos en los cuales se le identifica como “jefe”. Este indicio, sin margen a la equivocación, sirve para concluir que este codemandado, era un funcionario más de las empresas accionadas. Nótese que incluso al contestar la pregunta tres del interrogatorio que se le planteó, reconoció que Flor y Fauna S.A. le proporcionaba una oficina en su finca (folios 249). El mismo material confirma y permite asignarles valor probatorio a los testimonios rendidos por los señores JL y C quienes lo señalaron como parte de la empresa de explotación forestal liderada por el representante de las sociedades codemandadas R y, no como un empresario con un patrimonio independiente que fungiera bajo su propia cuenta y riesgo. En este sentido manifestó el señor JL: *“El lugar en donde se ubica la empresa se llama [...], la empresa empieza desde [...], todo eso son plantaciones de teca, las oficinas están en sólo la entrada, ahí hay guardas, del portó para adentro hay casas, baches, plaza y más adentro está un aserradero. A un lado está la fábrica y más arriba, en una ladera, está la casa de R. La fábrica y el aserradero son otro tipo de trabajadores, de los trabajadores del campo como bueyeros, sierristas, los que vuelan cuchillo, cargadores, el encargado es L y del personal del aserradero, el encargado es L y el encargado de la fábrica es otro, no le sabría decir. L, de lo que yo tengo entendido no tiene oficina, la que tiene oficina es Flor y Fauna, Mantenimiento Forestal son las mismas oficinas, a lo que yo tengo entendido Mantenimiento Forestal es la que se entiende del campo, Flor y Fauna se entiende del aserradero. Pero son las mismas oficinas y la misma empresa. El representante de Mantenimiento Forestal se llama G, él pasa siempre en las instalaciones de la empresa, igualmente R, son pocas las veces que no están ahí, generalmente se mantienen ahí. En la mañana nos los mirábamos pero porque llegábamos muy temprano, me imagino que estaban durmiendo pero en la tarde ahí los mirábamos. A L la empresa le presta o le da un casa dentro de la empresa. Como todos comentábamos, ahí para entra a laborar había que firmar un documento, había una ingeniera, Marcela, que nos llevaba a firmar en la oficina”* (folios 299 a 301). Por su parte el testigo JL rindió declaración en los siguientes términos: *“A ellos los despidieron, vinieron a reclamar sus derechos aquí al Ministerio, llevaron las boletas, se las entregaron a L. (...). Flor y Fauna tiene un puesto, oficina, todas las oficinas están juntas, baches, casas, de ahí sigue aserradero (sic), taller y fábrica. R vive ahí. Las plantaciones están ahí mismo, uno va entrando hacia dentro y están a un lado y otro. Esa empresa se dedica a exportación de madera, muebles y todo eso. Ellos siempre hacen todo, siempre hasta fábrica (sic), cosechan madera, muebles y a algunas partes la exportan en trozas. L no tiene empresa, porque es peón asalariado, las instalaciones de estas empresas están apenas al principio, en la entrada. L no tiene oficinas, es un encargado, vive en una casa dentro de la empresa. El representante de Mantenimiento Forestal es G, todo el tiempo está dentro de la empresa, dentro de las instalaciones. En el contrato que supuestamente había hecho mi papá, quien lo contrataba era Flor y Fauna, porque llegábamos a las instalaciones de Flor y Fauna y supuestamente quien nos contrataba era ella. No se puede distinguir entre las empresas porque todas las*

*oficinas son las mismas. No me consta si G da órdenes pero si lo he visto reunirse con todos los de la empresa, quien da las órdenes es L, para eso tiene que reunirse con G, Richard y la ingeniera que estaba cuando nosotros estábamos. (...). Yo conocía que existía Mantenimiento Forestal, todo lo que era órdenes venían de adentro, de la misma empresa, por eso es que nosotros decimos que son las mismas, tienen las mismas oficinas. Trabajábamos para esa empresa. Trabajábamos para Flor y Fauna. No trabajábamos para Mantenimiento Forestal. El encargado de campo era L y con él se coordinaba los permisos para que fuera a hablar a la oficina. La vez pasada cuando yo estuve le decían a uno que tenían que cargar ese mínimo porque si no tenían que cambiarlo” (folios 302 a 305).* A la luz de los elementos traídos a colación, resulta diáfana la relación que existía entre los codemandados. En efecto, dichas sociedades que eran manejadas por un mismo grupo de interés, habían puesto en marcha un articulado plan para abstraerse del cumplimiento de las obligaciones obrero patronales que el ejercicio de su actividad comercial les producía. Así, la empresa Mantenimiento Forestal que era representada por el funcionario de Flor y Fauna S.A. y Flor y Fauna Dos S.A. G, se encargaba de la explotación del desarrollo forestal de las fincas propiedad de las dos codemandadas de reciente cita y, para el cumplimiento de estas labores fingió contratar a L por medio de un convenio de aprovechamiento forestal, lo cual sólo se hizo en apariencia, pues este otro codemandado, formaba parte de la organización de Flor y Fauna S.A. y Flor y Fauna Dos S.A. y, estaba completamente vinculado a las decisiones que tomaba el representante de esas entidades mercantiles R. De este modo, en realidad la participación del señor L se limitó a servir de representante patronal en los términos del numeral 5° del Código de Trabajo, porque como se ha repetido, en ningún momento contó con un patrimonio autónomo para el ejercicio de sus funciones y tampoco poseía independencia en el manejo de su actividad. Así las cosas, no se observan las equivocaciones señaladas por el apoderado de Mantenimiento Forestal S.A. en su recurso, pues con base en los elementos analizados debe concluirse que Mantenimiento Forestal S.A. en compañía de Flor y Fauna S.A. y Flor y Fauna Dos S.A. estaban conectados estructuralmente para el ejercicio de una única actividad comercial, por ello deben responder solidariamente por las obligaciones que surgieron por la suscripción de los contratados de trabajo de los actores.

[Sala Segunda]<sup>v</sup>

VI. SOBRE LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE INTERÉS ECONÓMICO EN EL CASO CONCRETO: Desde larga data este tema ha sido abordado por la jurisprudencia de este despacho, la cual ha sido clara en manifestar que las responsabilidades laborales del empresario, no pueden distraerse bajo la estructura formal de diversas sociedades y personas jurídicas. En efecto, ante esta clase de prácticas, debe prevalecer el principio de primacía de la realidad, el cual obliga a considerar los hechos sobre los acuerdos

aparentes. De esta manera, las formas de organización del empresario, no podrán ser utilizadas de mala fe para anular garantías fundamentales establecidas por la Carta Magna. Esta Sala al respecto en el voto n° 2010-1473 de las 10:10 horas del 10 de noviembre de 2010 expuso: *"Es un hecho notorio que el desarrollo de las relaciones económicas a nivel mundial y una tendencia integracionista ha dado lugar a la aparición de nuevas y muy diversas formas de contratación y también ha influido en el surgimiento de diferentes formas de organización de las empresas, en el desarrollo de su giro comercial. En el Derecho del Trabajo, al igual que en las otras ramas del Derecho, esta situación ha exigido, en muchas ocasiones, el replanteamiento de algunos institutos jurídicos, el surgimiento de nuevas figuras, para poder regular las situaciones novedosas; y, también, en otros casos, la adaptación de los conceptos jurídicos existentes al avance y desarrollo de las relaciones, principalmente, sociales y económicas. En cuanto a lo que ha de entenderse por conjunto económico, Ermida Uriarte, señala que "se trata de un conjunto de empresas, formal y aparentemente independientes, que están, sin embargo, recíprocamente entrelazadas, al punto de formar un todo único, complejo pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés". (Ermida Uriarte, Oscar. "El concepto de empresa transnacional y algunas de sus repercusiones en el Derecho del Trabajo". Tomado de Relaciones Laborales y Globalización: Antología de textos. Compilado por Alexander Godínez Vargas. San José, Escuela Judicial, Corte Suprema de Justicia, primera edición, 1999, pp. 174-188). Por su parte, Plá Rodríguez lo definió como el "conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única." (Plá Rodríguez, Américo. "Los Grupos de Empresas". Idem, pp. 148-154). Asimismo, la doctrina laboral ha tratado de establecer los elementos determinantes del grupo de interés económico y, de manera general, ha indicado que los caracteres esenciales del grupo de empresas son la pluralidad de componentes, los cuales están vinculados entre sí y sometidos a un poder de decisión único y, también, la unidad subyacente del grupo, que está dada precisamente por el interés económico común. En efecto, no puede conceptualizarse el grupo sino a través de la idea de pluralidad; dado que no hay grupo si no hay más de un componente. Se trata, entonces, de personas jurídicas independientes, que conforman tal conjunto económico. Esas empresas están entrelazadas mediante relaciones de subordinación o de coordinación; pero, normalmente, el vínculo es de subordinación. Por consiguiente, lo que existe es el sometimiento de todas las entidades del grupo, o de todas menos una, a un control determinado o una dirección común. Al mismo tiempo, esas empresas están organizadas en una estructura económica más vasta y, desde luego, están influenciadas por un mismo interés o por una misma política económica. (Ermida Uriarte, Oscar, op.cit. y Plá Rodríguez, Américo, op.cit.). Uno de los problemas comunes en el Derecho del Trabajo, derivado de la presencia de las agrupaciones de interés económico, concierne la identificación del empleador y, en algunos casos, el problema trasciende a la posibilidad real de hacer efectivos los derechos laborales del trabajador. La doctrina nacional, desde hace ya*

varios años, también dejó planteada esta problemática. Al respecto, Bejarano Coto, indicó: "En resumen, entre el empresario que establece una UNIDAD ECONOMICA-JURIDICA para la consecución de un fin lucrativo determinado, y sus trabajadores, se establece una relación laboral, en la que el concepto del obligado, como patrono frente a las leyes laborales, a cubrir las prestaciones derivadas de la aplicación de las leyes sociales, no siempre está claro, si no acudimos a la definición que la doctrina,<sup>1/4</sup> nos da del concepto de la empresa o establecimiento. / Es factible que una explotación económica esté integrada en varias formas jurídicas Vgr. una sociedad anónima con acciones al portador es la propietaria de la maquinaria, otra sociedad igual es la propietaria de los terrenos y el edificio y una tercera puede ser la que financia la operación de la empresa. Quizás, lo que no es raro, figure una sola de esas tres sociedades en los registros de la Caja Costarricense de Seguro Social pagando las respectivas cuotas obrero-patronales. / Presentado el problema, en la práctica, el trabajador acude frecuentemente a demandar a la persona que le paga su salario, que es el concepto más simple a que se puede acudir para definir el patrono, pero sentenciado este patrono que llamaremos 'aparente' resulta que los medios con que se puede hacer efectiva la condenatoria obtenida por la violación reclamada a las leyes laborales y al contrato de trabajo, están en poder legal (propiedad) de otras personas que no fueron objeto de la litis". (Bejarano Coto, Oscar. El Concepto de la Empresa como Patrono en Derecho Laboral, Revista de Ciencias Jurídicas, n.º XI, Universidad de Costa Rica, Escuela de Derecho, Julio, 1968, pp. 337-347). Ante situaciones como esas, que producen una incertidumbre inicial en la identificación del empleador, los autores son coincidentes en que demostrada la existencia del grupo económico, este debe tenerse como empleador y, consecuentemente, como responsable único de las prestaciones laborales que le correspondan a un trabajador. Américo Plá, explica que esta conclusión viene impuesta por la aplicación de los principios laborales de primacía de la realidad, por cuanto este lleva a buscar la realidad de los hechos más allá de los formalismos y de las meras formalidades jurídicas; así como del principio protector, por el cual debe preferirse, en caso de duda, la solución más favorable para quien labora. Este criterio había sido acogido ya por esta Sala desde vieja data y quedó expuesto en el voto n.º 236, de las 10:00 horas del 2 de octubre de 1992, al señalarse: "Debe tenerse presente que, por la materia en que nos encontramos, lo que debe privar (sic) es el principio de primacía de la realidad y es suficiente con que se pruebe la existencia de una comunidad económica, un grupo de personas físicas o morales que operen conjuntamente, para que pueda responsabilizarse, a todos, por las prestaciones del trabajador. En estas situaciones, debe irse más allá de las apariencias societarias formales, para llegar a la realidad y no hacer nugatorio el ejercicio efectivo de los derechos del trabajador". Al proceso se trajo una nota suscrita para el señor F. J. con la siguiente información: "Por medio de la presente hacemos constar que el señor A. cédula [...] laboró para nuestra empresa como Peón Agrícola, para la sociedad denominada M. S.A. Cedula Jurídica: [...], es importante aclarar que anteriormente el

señor A. trabajaba como Peon Agrícola (sic) para nuestra empresa pero en la sociedad denominada como F. S.A. Cédula Jurídica [...], las cuales perteneces a una misma Corporación de Empresas de un mismo apoderado. El señor A. mantuvo una relación laboral continua con nuestra empresa desde Setiembre del 2001 hasta el 01 de octubre de 2009” (folio 5). Esta prueba es complementada por la misma confesión espontánea que hizo el representante de la accionada en el recurso (numeral 493 del Código de Trabajo en relación con el artículo 341 del Código Procesal Civil aplicable a la materia laboral por remisión del canon 452 de aquel cuerpo normativo), la que es categórica en señalar que las dos sociedades que se han mencionado en este proceso, son utilizadas para explotar varios negocios mercantiles por una misma familia. Ante este panorama, no cabe duda que se trata de dos compañías que a pesar de tener en apariencia un giro productivo diverso, en la práctica eran utilizadas indistintamente para facilitar las actividades comerciales de un mismo núcleo de interés, razón por la cual no son atendibles los reparos que se formulan.

## **2. Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para Determinar la Existencia de una Relación Laboral**

[Sala Segunda]<sup>vi</sup>  
Voto de mayoría

**“IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:** Como en este asunto lo que se ventila es la existencia de una relación laboral, debemos acudir a los artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo, que, por su orden, disponen:

*“Artículo 2. Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de una u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.* *“Artículo 4.- Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.* Y,

*“Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”.* Con fundamento en lo anterior, se han señalado tres elementos que caracterizan una relación de naturaleza laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la retribución y la subordinación jurídica. Como los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer factor -la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendida como la

facultad del empleador de dar órdenes al trabajador y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas. Este concepto ha sido definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar, y su correlativa obligación de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. Al estudiar asuntos como el que se conoce, debe tenerse en mente el principio de primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el mencionado artículo 18. De acuerdo con el mismo, en esta materia cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, que se superponen a los hechos que consten documentalmente. En efecto, dicho principio establece que *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”* (AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ, Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Centrando la atención en el caso de marras, la Sala comparte lo decidido por los jueces de inferior grado en cuanto a que medió un verdadero contrato de arrendamiento y no una relación laboral encubierta. A folios 38, 47, 57, 66, 72, 81, 89, 99, 111, 124, 134, 148, 161, 188, 201 y 223 se encuentran ejemplares del “contrato privado de arrendamiento de inmueble” celebrado entre D. S. A. y cada uno de los demandantes, cuyas disposiciones más relevantes eran: de una finca de su propiedad, la empresa les alquilaba a los actores parcelas de aproximadamente 10 hectáreas, con plantaciones de palmito en plena producción; el arrendamiento no incluía el suministro de insumos, herramientas ni maquinaria, toda vez que la explotación corría por cuenta exclusiva del arrendatario; el destino exclusivo del predio era la siembra de palmito; al finalizar el contrato, el arrendatario tenía que devolver el inmueble con el mismo número de cepas con que lo recibió; el contrato duraría 6 meses a partir del 1° de agosto de 2002, prorrogables automática y sucesivamente por periodos iguales hasta por 5 años si ninguna parte le comunicaba a la otra su intención de ponerle fin; el precio del alquiler era 110.000 colones mensuales; el arrendatario debía darle el debido mantenimiento a la parcela y autorizaba que los inspectores de D. S. A. verificaran el cumplimiento de dicha obligación; el arrendatario no podía subarrendar, ceder, prestar o traspasar los derechos que se derivasen del contrato. No es cierto que este esquema haya sido una imposición de D. S. A., pues se probó que a los demandantes se les brindaron todas las explicaciones acerca de cómo funcionaría el sistema, y quienes no querían formar parte de este, simplemente no rubricaban el contrato. Ahora bien, atendiendo a los dictados del principio de primacía de la realidad, ha de examinarse si en el plano de los hechos la relación se desarrolló en los términos descritos. De los testimonios que a continuación se transcriben (los cuales, a pesar de provenir de empleados de D. S. A., se

estiman creíbles por ser numerosos, claros, precisos y concordantes) se colige que efectivamente fue así, lo que descarta la presencia de un nexo laboral. [...]. De las deposiciones citadas se desprende que no hubo un régimen de subordinación jurídica, habida cuenta de que los actores no estaban sometidos a una jornada, no tenían un superior jerárquico que les impartiera órdenes ni se les imponían sanciones disciplinarias. La circunstancia de que D. S. A. les suministrara los insumos (posición n° 15 de la confesión rendida por don H. a folio 591) no era una forma de control de calidad, como lo entienden los demandantes. Por el contrario, se demostró que la empresa se los vendía a precios cómodos y mediante facilidades de financiamiento, debido a que, como manejaba un elevado volumen de adquisiciones de ese tipo de materiales, lograba conseguirlos más baratos; lo que no implicaba que los accionantes no pudieran comprarlos por sí mismos en otro lado si así les convenía. Incluso se ofrecía ese programa de financiamiento a productores que labraban sus propias tierras, o sea que no eran arrendatarios de D. S. A.. Las visitas de los técnicos de D. S. A. (contempladas expresamente en el contrato) no eran una señal de subordinación, sino que por ese medio la arrendante revisaba las condiciones en que se encontraban los terrenos y las plantaciones, siendo normal en cualquier contrato de alquiler que el arrendante pueda vigilar el estado de la cosa dada en arriendo. El hecho de que antes y después del contrato de arrendamiento los demandantes hayan estado ligados a la accionada mediante un contrato de trabajo no implica que los 2 años en disputa deban reputarse como una continuación de la relación laboral, ya que se comprobó que la modalidad de prestación del servicio cambió totalmente en ese lapso; así como que los anteriores contratos de trabajo (un modelo del cual aparece a folio 192) fueron oportunamente finiquitados, cancelándose las prestaciones legales (a modo de ilustración, obsérvese el documento de folio 71). No es verdad que los servicios prestados se hayan mantenido incólumes, ya que cuando los actores eran peones formaban parte de cuadrillas dedicadas a una sola faena (por ejemplo, unos se encargaban de la corta, otros de la deshija, otros de la fumigación, etc.), mientras que cuando se les alquilaban las parcelas cada uno de ellos debía llevar a cabo todas las tareas. Se constató, además, que recibían ayuda de sus familiares y que incluso organizaron grupos entre ellos para lograr una mayor eficiencia. Una esclarecedora muestra de que los accionantes, en su condición de arrendatarios, eran productores autónomos, fue que sus ingresos aumentaron considerablemente respecto de los salarios que devengaban en carácter de peones. Aunado a lo anterior, el pago no se los hacía D. S. A., sino que existía un fideicomiso con el Banco Interfin, quien colocaba la cosecha al mejor precio de mercado y depositaba mensualmente las ganancias en las cuentas de cada productor, previa deducción de los costos de alquiler, insumos y transporte, así como la respectiva comisión bancaria, lo que denota que no se trataba de un salario. Nótese que los actores obtenían ingresos diferentes, de acuerdo con su esfuerzo y capacidades, como ocurre en el mundo de los empresarios [...] Las tablas de precios mencionadas en esa misiva se allegaron a folios 61, 62, 64, 104, 105, 106, 116,

117, 118, 153, 155, 156, 205, 206, 227, 228 y 230. A la postre, D. S. A. se vio compelida a dejar sin efecto los contratos de arrendamiento debido a que la CCSS levantó planillas adicionales por considerar que se trataba de una relación laboral (folios 43-46, 55-56, 78-80, 85-88, 108-110, 121-122, 144-147, 157-160, 171-174, 175-176, 193-195, 197-200, 210-211, 221-222 y 361-395). A folios 77, 184 y 212 se anexaron algunos de los convenios de terminación del contrato de arrendamiento, lo que se hizo de común acuerdo y sin responsabilidad para las partes, a partir del 28 de agosto de 2004. De seguido los accionantes fueron recontratados como trabajadores de ingreso nuevo, asignándoles un salario por hora, mecanismo de remuneración que se extendió hasta mediados de setiembre de 2005, cuando se pasó a una retribución por destajo (folios 132, 133 y 443). Los demandantes opinan que se incurrió en un ejercicio abusivo del *ius variandi*, por cuanto sus ingresos se vieron desmejorados respecto a lo que ganaban cuando regía el sistema de alquiler de parcelas; por lo que, según su criterio, la accionada, para poder disminuir la remuneración, debió liquidar la relación laboral escondida tras la figura del arrendamiento. Empero, ya se indicó que lo que hubo fue un verdadero contrato de arrendamiento y no uno de trabajo en el periodo de 2 años en cuestión, por lo que la petitoria carece de asidero desde la perspectiva del Derecho Laboral, dado que no es posible conceder extremos como los solicitados por la extinción de un vínculo ajeno al Derecho del Trabajo.”

[Sala Segunda]<sup>vii</sup>

**“III. DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO:** Esta sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si un determinado contrato tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones del numeral 18 del *Código de Trabajo*, que estipula con claridad las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral establece una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es solo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador (artículo 164, *Código de Trabajo*). Tres elementos son los que entonces definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio, b) la remuneración y c) la subordinación. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento

fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación. En ese sentido, Rivas señala: *“La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación”*. (RIVAS, Daniel. *La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como *“el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, [...]; [...] es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas [...] por lo que basta [...] con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario”*. (Cabanelas, Guillermo. *Contrato de Trabajo*, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Por otra parte, debe apuntarse que al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, es necesario tener en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de *primacía de la realidad*, de conformidad con el cual cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. En efecto, según el postulado de dicho principio *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*. (Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado *“contrato-realidad”* -aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-; dado que se ha aceptado que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes. En consecuencia, en materia laboral importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan acordado y hasta lo que aparezca en documentos.

**IV. DEL CASO CONCRETO:** En el presente asunto ha quedado demostrado que la señora O. prestó sus servicios a la empresa C.T. S.A. 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. No obstante, la prueba documental y testimonial que aportó no resulta suficiente para ello, ya que tales elementos no tienen la virtud de desplazar la presunción referida y, como se apuntó, 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 profesionales, en régimen de autonomía por parte de la persona contratada. De conformidad con lo anterior, la sala estima que la presunción no fue desvirtuada, lo cual permite concluir de una manera diferente a como lo hicieron los juzgadores que precedieron en el conocimiento de este asunto. Por su parte, la señora O. aportó prueba documental y testimonial que más bien acreditan la existencia de un vínculo de trabajo. De las declaraciones testimoniales evacuadas se extraen indicios claros de una relación de esa naturaleza, tales como la existencia de un horario, el uso de herramientas y equipo de la compañía. Asimismo, de esa prueba se infiere que la actora ocupaba un espacio físico en la empresa, además de que disponía como empleada. Así lo declaró el señor W., quien se encargaba de repartir desayunos y almuerzos en la empresa, ya que tenía su negocio de ventas de comidas en las cercanías. El testigo ubicó la situación de la actora en espacio y tiempo, lo cual coincide con el periodo que ella dijo haber laborado para C.T. S.A. Esta persona vio a la demandante en su puesto de trabajo situado en el edificio Las Arcadas, precisamente donde se encontraban las instalaciones de la compañía. Declaró que ella ocupaba un escritorio, atendía llamadas y era quien autorizaba su entrada a vender los productos. Señaló que la accionante siempre se encontraba en su puesto atendiendo el teléfono y realizando labores de tipo administrativo. Además, era quien coordinaba con él la entrega de la comida del señor G. (Folio 293). Por su parte, la señora U. dio cuenta de que la actora viajaba todos los días con ella desde Alajuela, que ingresaba a trabajar a las ocho de la mañana y salía a las seis de la tarde. Dijo constarle lo anterior porque ella pasaba a recoger a doña O. para ir juntas a la escuela de evangelización y en ocasiones iban a almorzar al mediodía. También la vio ocupar un lugar en la empresa en labores de escritorio y el tiempo en que ubica los hechos coincide con la época en que la actora dijo haber laborado en C.T. S.A. (Folio 294). Asimismo, resulta evidente que las labores por las cuales la accionante fue contratada correspondían a las ordinarias y necesarias para el giro normal de la compañía (empresa turística), no así de actividades extraordinarias que requirieran de una contratación por servicios profesionales. La prueba documental también confirma lo anterior. Las constancias firmadas por la señora A., en su condición de gerente general de C.T. S.A. así lo verifican (véanse documentos de folios 432 a 438). De la relación de esos documentos se desprende el elemento de la subordinación, al inferirse que doña O. estaba sometida a las órdenes de un superior jerárquico en la escala de puestos de la compañía. Mediante esa prueba, la funcionaria indicada dio cuenta de que la demandante laboraba para la sociedad como auditora interna en un

régimen de subordinación y jerarquía. No es creíble que la gerente de la compañía redactara una carta solo para beneficiar a la actora ante el Colegio de Contadores Públicos, sino que efectivamente lo hizo porque esa fue la realidad que circunscribió la relación y a sabiendas de las consecuencias que un reconocimiento de ese tipo implicaba. Por otra parte, llama la atención que los personeros de la empresa se preocuparan porque la accionante recibiera clases de inglés y formación en otros campos relativos a la materia contable y tributaria, necesarias para ejercer más eficiente sus labores (véanse folios 29 a 34). También se infiere que la actora contaba con una cuenta de correo electrónico donde, junto a su nombre, constaba la denominación “*assistant to president*” (folios 44-45). Además, de ciertos documentos se observa la realización de trámites administrativos por parte de la accionante como funcionaria del Departamento de Auditoría (folios 163-165). Al dársele la respectiva audiencia al representante de la demandada sobre las fotografías que aportó la actora (folios 137-138), este indicó que esa circunstancia no la convertía en empleada, pero no negó que esas fotos hubieran sido tomadas en las instalaciones de la empresa. De tal forma, en complemento con la demás prueba, este resulta ser un indicio claro, grave y concordante de la existencia de la relación laboral. El hecho de que la accionante estuviera inscrita como contribuyente ante la Dirección General de Tributación Directa no excluye la existencia de la relación, pues ese era precisamente un requisito que le había impuesto la empresa, al exigirle la entrega de recibos por honorarios profesionales para su pago. Por innecesario, se omite el análisis de los demás reproches expuesto en el recurso.”

### **3. Principio de Primacía de la Realidad y los Agentes Vendedores**

[Tribunal de Trabajo, Sección II]<sup>viii</sup>  
Voto de mayoría

“VI. El actor interpuso esta acción con el propósito de que se obligue a la sociedad demandada al pago del preaviso, auxilio de cesantía, las vacaciones y el aguinaldo de toda la relación laboral. Expresa que laboró para la accionada desde el día dieciséis de abril del dos mil y terminó su contrato de trabajo el primero de agosto de dos mil siete. La accionada afirma que se relacionó con el actor mediante un contrato de índole mercantil. La juzgadora de primera instancia acogió la demanda y declaró que entre las partes hubo un nexo laboral y, condenó a la demandada al pago de las vacaciones y el aguinaldo de toda relación laboral así como los importes relativos a las indemnizaciones del preaviso de despido y auxilio de cesantía por haber considerado que, la ruptura unilateral del contrato, por parte de la empresa co-demandada fue injustificada. Estudiados los autos y los reproches de la parte recurrente, se arriba a la conclusión que la prueba ha sido correctamente valorada y que esa parte no lleva razón al plantear la disconformidad que se examina contra el fallo de primera

instancia, en virtud de que, según lo declaró la jueza A Quo con acierto, con fundamento en los elementos de prueba aportados al proceso, entre las partes medió un vínculo de naturaleza laboral. El artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato laboral como aquél, en el cual, con independencia de la denominación que se le dé, una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle (s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración de cualquier clase o forma. Esa norma establece una presunción legal iuris tantum, lo cual significa que admite prueba en contrario, en relación con la existencia de un vínculo laboral entre el individuo que presta sus servicios y la persona que los recibe. Además, según el artículo 2 del mismo Código, "Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea sus servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo." En relación con la figura del trabajador, el numeral 4 ibídem, señala que es: "toda persona física que presta servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo." El artículo 18 indica que el contrato individual de trabajo, con independencia de su denominación "... es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe." Según el artículo 164 del mismo Código antes citado, dispone que la retribución salarial se puede pagar por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. De manera que los tres elementos que permiten definir la existencia de una relación laboral son: la prestación de un servicio, que debe ser remunerado y desarrollado bajo dependencia o subordinación, respecto del empleador. En este caso, concurren los elementos para tener por acreditada la relación laboral entre el demandante y la empresa co-demandada: subordinación, prestación personal del servicio y remuneración. El hecho de que el actor no estuviese registrado dentro de las planillas de la accionada, no constituye un indicio suficiente para determinar que no existió relación laboral, según pretende el recurrente al ofrecer como prueba para mejor resolver sesenta y siete folios relacionados con las planillas que datan de los años 2003 a 2007, los cuales no aportó, (nótese que, de acuerdo con la razón de recibido de folio 127 vuelto de los autos al impugnar la sentencia solo presentó un total de trece folios, incluidos los documentos agregados de folios 128 a 131) en atención a que, aunque las hubiese presentado con el apuntado carácter dicha prueba no ha sido diseñada para solventar la incuria de las partes y, además, es patente que, en la formulación de esos reportes el trabajador no tiene ninguna injerencia ni intervención ya que, son registros confeccionados unilateralmente por la parte empleadora. Por lo general, el primer componente del contrato de trabajo, es el que permite discernir si se está o no en

presencia de una relación obrero-patronal y, específicamente, en el caso bajo estudio, la presencia de dicho elemento ha sido de importancia vital para esclarecer si el vínculo fue laboral o mercantil, dadas las grandes analogías que presentan esas figuras jurídicas. También, la ajénidad en los riesgos de empresa en el caso que aquí se analiza, es un elemento determinante de laboralidad que, con gran facilidad permite excluir del ámbito del Derecho de Trabajo aquellos contratos en los cuales el intermediario garantiza el éxito o buen fin de los negocios en que ha intervenido, por lo que, sin duda alguna, constituye un elemento definitorio que, en el subjúdice sirve para delimitar la frontera entre lo laboral y lo mercantil. Además, se ha aplicado en la solución del presente caso el principio fundamental de la materia, denominado de primacía de la realidad, en atención a que la laboralidad o no del vínculo entre las partes no queda a su libre disposición sino que surge del contenido real de la contratación. Al respecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha expresado que:

*“Según este principio, en esta materia prevalecen las condiciones reales que se hayan presentado respecto de lo que conste documentalmente. Así, “... en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo se le denomina “contrato-realidad”. En ese sentido, en tesis de principio, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos...” (Voto Número 2006-00135, dictado a las nueve horas treinta minutos del ocho de marzo del dos mil seis).*

En autos está demostrado que el actor Lizano Vargas prestó sus servicios en forma subordinada y personal y estuvo sometido a los poderes directivos de la empresa La Bodega Sociedad Anónima, desempeñándose en el puesto de agente de ventas durante más de siete años, contratación cuya existencia el Código de la materia presume y al no ser desvirtuada, obliga a concluir que terminó por despido injustificado comunicado al demandante en forma verbal. A la luz de los parámetros antes indicados, se ha determinado que el nexo que relacionó a los contendientes fue de naturaleza laboral. Debe considerarse que, a pesar de que la subordinación jurídica resulte ser mínima en el caso de los agentes vendedores, en atención a que por la índole de las labores dichas actividades se desarrollan en su mayoría en forma externa o fuera de las oficinas de la empresa y por ese motivo, este tipo de empleados, obligatoriamente deben visitar a los compradores en las construcciones o en las oficinas de las empresas que se dedican a ese ramo industrial y como aconteció en el caso bajo estudio, la actividad patronal se limitó a dar instrucciones, suministrar catálogos, listas de precios y de materiales a la venta y papelería membreteada como preformas, facturas y recibos numeradas de manera consecutiva. Al determinarse de

conformidad con la prueba recibida que el demandante prestaba sus servicios personalmente y no a través de una organización empresarial autónoma y utilizaba la documentación de la demandada, como son las facturas y los formularios, en los cuales se hacían constar las ventas y las entregas de los dineros que cobraba, se concluye sin lugar a equívocos que, actuaba como empleado subordinado de la demandada, en cuyo nombre hacía las ventas y realizaba la gestión cobratoria. Nótese que los testigos expresan que se les solicitaba como compradores que giraran los cheques para pagar el precio de las mercaderías adquiridas a nombre de la empresa y que las preformas, los pedidos de compras y las facturas de ventas eran consignados directamente en la documentación emitida por la demandada, lo que no habría ocurrido si el actor no fuese su empleado subordinado. Para este órgano de alzada, es un hecho no controvertido que entre actor y demandada medió una prestación de trabajo, en la cual el señor Lizano Vargas se desempeñó como agente de ventas; dichas funciones fueron retribuidas mediante el pago de una comisión del dos por ciento sobre las ventas o cobros, más un uno punto setenta y cinco por ciento por ventas de cemento que, como bien lo reconoce la demandada, podían llegar a alcanzar el rango del cinco por ciento, las que en la realidad constituían los ingresos percibidos por las labores realizadas de manera directa, consistentes en promover y concertar personalmente ventas de materiales de construcción por cuenta de la empresa accionada y de igual forma realizar cobros, en calidad de intermediario dependiente, sin asumir el riesgo económico de tales operaciones, en las cuales, aunque el automotor empleado para desplazarse era propiedad del actor se le compensaba el pago del consumo de gasolina y, además, por carecer de una organización empresarial propia, éste utilizaba la infraestructura, el servicio telefónico, la papelería de La Bodega Sociedad Anónima, incluidas las tarjetas de presentación ante la clientela, provistas de los logotipos y membretes pertenecientes a la demandada, los cuales evidencian su vinculación laboral respecto de ella al proveerle de elementos esenciales para el desempeño de sus labores. Debe agregarse además que de la prueba documental y testimonial allegada al expediente, se desprende de manera indudable que medió subordinación jurídica del actor frente a la demandada ya que, se ha comprobado que, aunque el accionante durante la mayor parte de la jornada debía laborar fuera de las instalaciones físicas en que se asienta la demandada, según la prueba testimonial recabada en el proceso estaba obligado a acudir al centro de trabajo en horas tempranas y, además, las tareas fueron ejecutadas personalmente por él, bajo las órdenes y directrices de la accionada. No comprobó la sociedad codemandada que el actor hubiese poseído una empresa autónoma, entendida como aquella organización que dispone de personal e instalaciones propios que despliega sus actividades mercantiles sin ninguna subordinación a la del comerciante, cuyos intereses representa. La subordinación acreditada, unida a la prestación personal del servicio y a la exclusividad desplegadas en beneficio directo del patrimonio de la demandada, adicionadas todas a la ausencia de una estructura que le pertenece,

destinada al desarrollo de sus actividades y a la existencia de ajenidad en el riesgo que, permiten establecer que, indudablemente, el vínculo entre las partes contendientes fue de naturaleza laboral. Nótese que según las tarjetas de presentación de folio 11, el accionante fue designado por la demandada en el puesto de trabajo denominado Ejecutivo de Ventas. También, de la testimonial citada, se colige claramente que dos clientes de La Bodega identifican y reconocen al actor como un trabajador dependiente de dicha empresa, elemento probatorio que, junto con la utilización de la papelería membreada con los logotipos y la razón social de la sociedad demandada, han venido a poner de manifiesto la existencia del nexo laboral, no obstante que la accionada lo haya negado a lo largo del proceso, sin cumplir con el deber procesal de aportar elementos probatorios que acrediten la veracidad de la invocada existencia de una mera colaboración mercantil brindada por parte del actor, de tipo “libre” o independiente que, según la contestación brindada en esta litis, fue prestada sin ninguna exclusividad, afirmaciones todas que no fueron acreditadas.”

#### **4. Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para Determinar la Existencia de la Relación Laboral: El Médico de Empresa**

[Tribunal de Trabajo, Sección I]<sup>x</sup>  
Voto de mayoría

“IV. Visto lo expuesto y analizado el caso, considera, este Tribunal, que la sentencia que se conoce debe ser revocada. En el caso bajo estudio, se discute el cobro de planillas adicionales por parte de la demandada, a la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A., en relación al Dr. Mauricio Andrés Eugenin, el cual se desempeñó como médico de empresa, durante un período determinado. La jueza a quo, en sentencia de primera instancia, descarta la existencia de una relación laboral, considerando que no se presentaron los elementos de una relación laboral. Este Tribunal, no comparte los argumentos esbozados en primera instancia, según se desarrollará de seguido. Para resolver sobre los agravios formulados, es relevante analizar la naturaleza de la relación contractual mediante la cual estuvo vinculado el Dr. Eugenin Hernández, con la empresa actora. El artículo 18 del Código de Trabajo dispone: *“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.”* (Lo subrayado no es del original). Con base a esta definición, se han determinado tres elementos principales como definidores de un contrato de trabajo que son: “la prestación personal del servicio, la remuneración de cualquier clase o forma, y la subordinación. Asimismo, se pueden considerar otros elementos como lo son el horario, el lugar en el

cual se realiza el trabajo, la posibilidad de la persona de ausentarse y ser remplazado por un tercero, la potestad sancionatoria, la forma de pago, etc., que al momento de analizar una determinada relación pueden ser factores que permitan establecer con mayor claridad la naturaleza de una relación contractual. Asimismo, y dadas las dificultades que se presentan, en los casos denominados frontera, para poder determinar con claridad que tipo de relación es la que se llevó a cabo, se recurre al principio del contrato realidad, que en términos generales establece que independientemente de lo pactado por las partes, o la denominación que estos le atribuyan al contrato, se debe analizar cuales fueron las características que tuvo, una vez puesto en práctica, ya que muchas veces la realidad dista en gran medida de lo que las partes definieron o pactaron por escrito, en cuyos casos debe prevalecer lo que aconteció en la práctica. Se debe agregar, que existe una presunción iuris tantum, contenida en el artículo 18 citado, que da por sentado el carácter laboral de una prestación de servicios y que obliga a la parte patronal, a ofrecer la prueba necesaria para refutar esa presunción". En ese sentido en los votos N°s 628 de las 14:15 del 20 de julio del 2005 y 675, de las 9:36 horas del 4 de agosto y 1141 de las 9:30 horas del 15 de diciembre del 2006 se ha desarrollado el tema, indicándose: *"Tratar de definir si existe contrato de trabajo o no puede ser en algunas circunstancias, una difícil tarea, dada la multitud de matices que la relación laboral puede presentar, sobre todo en estos tiempos, con los procesos de globalización que han generado nuevas formas de relación laboral que hacen más difícil identificar el elemento subordinación en los términos clásicamente señalados, como es la inspección directa, en el tanto el trabajo normalmente se desarrollaba dentro del mismo local de la sede de la empresa, lo que ahora no siempre ocurre con los sistemas de ventas que sobrepasan, en muchos casos, las fronteras nacionales y aún dentro del mismo territorio, por comodidad del empleador se hace distribución de funciones a nivel nacional, ejerciendo el control sobre el empleado de otras formas, como son los sistemas de control por objetivos, más que el control por jornadas de trabajo, como es el caso del teletrabajo; es por eso que "La regla de diferenciación más segura es la de considerar que un contrato de trabajo (como cualquier otro) se define por su propio contenido, al margen del concepto o nombre atribuido por las partes, y los elementos diferenciales deben siempre buscarse en las circunstancias que especifiquen el desarrollo y contenido de las prestaciones." (Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel: Derecho del Trabajo, séptima edición Colección Ceura. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Madrid, España, 1999, p.625). La posición doctrinaria tradicional sobre la subordinación jurídica se ha flexibilizado, sobre todo con el surgimiento de nuevas formas de prestación del trabajo contratado, como es el teletrabajo, entre otras formas flexibles de prestación del servicio contratado por cuenta ajena. Sobre la dependencia o subordinación como elemento que se flexibiliza, los autores PALOMEQUE LÓPEZ Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, antes citados, dicen: "El que trabaja bajo dependencia no organiza su trabajo, lo presta bajo las órdenes de otro, el empresario. La dependencia*

*en la actualidad continúa sirviendo para describir una realidad poliédrica que no puede ser reconducida a una sola consideración. Es innegable que la caracterización del contrato de trabajo reside en la posición de subordinación del trabajador y correlativa preeminencia del empresario. De tal manera, que el empresario tiene el poder de especificar el contenido y las cualidades del trabajo y orientar hacia un resultado la actividad; sobre el resultado obtenido el trabajador no posee ningún control. La dependencia es una noción históricamente evolucionada que si bien nace unida al obrero industrial, se flexibiliza, buscando su caracterización de acuerdo con el tipo de trabajo real que subyace en el proceso económico. Caso contrario, si se quedara el concepto anquilosado en su primera versión, puede hacerse buena la clásica observación de que el principio de subordinación ejerce una cierta tiranía sobre el Derecho del Trabajo, retrasando su progreso científico, mermándolo, reduciendo su ámbito, proletarizándolo y colocándolo detrás de la realidad” (Palomeque López y Alvarez de la Rosa, ibidem, p. 621). Como puede notarse, los citados autores son de la tesis de que el elemento subordinación ya no puede verse en los términos tradicionales, sino que ha de considerarse en otras formas de trabajo diferentes a las propias de un obrero industrial, que está directamente bajo la vigilancia del empleador o su representante, de manera que podemos concluir que en la actualidad no se excluye la presencia de ese elemento de la relación entre dos partes por el hecho de estar más desdibujada la clásica subordinación. Eso sí, que el empleador no haya perdido el poder de organizar el trabajo, dar las órdenes a través de directrices, vigilar el cumplimiento del trabajo por resultados y sancionar los incumplimientos; sin que pueda ser suficiente para argumentar la falta de subordinación el hecho simple de que durante la vigencia del vínculo no haya aplicado sanciones, pues la no aplicación del régimen disciplinario, propio de las potestades del empleador, no significa que no se tenga ese poder, sino que no haya sido necesario ejercerlo. Por eso en cada caso concreto debe analizarse con sumo cuidado el tema de la subordinación, con el cuidado que ello requiere para no dejarse llevar por apariencias formales de otro tipo de contrato, echando mano al principio de primacía de la realidad y tomando muy en cuenta las potestades que el dueño del producto del trabajo conserva en la relación. Sobre el contenido de la subordinación, esta Sala ha señalado que “...la subordinación implica, para el patrono, tanto la potestad real de dirigir, dar órdenes y fiscalizar la labor del trabajador, como también la de disciplinarlo. Por consiguiente, frente a esta potestad, encontramos el deber correlativo e indiscutible, de aquel, de tener que someterse...” (Resolución 685 de las 10:10 del 16 de noviembre del 2001). El numeral 18 del Código de Trabajo, por su parte, define el contrato individual de trabajo como “...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 y forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.” (el destacado es de quien redacta). De ese artículo se desprende no solo la existencia de tres elementos que sirven para*

*identificar la existencia de una relación laboral, sino también la presunción de que esta existe, con la sola demostración de la prestación personal del servicio por cuenta ajena, por lo que, en algún grado, suaviza la posición clásica, a la que se refieren los autores antes citados, la cual dicen debe flexibilizarse, no dando preeminencia a la demostración de ese elemento, pues en nuestra legislación basta con demostrar la prestación personal del servicio para presumir que existe relación laboral y por tanto subordinación jurídico-laboral, o sea, el poder del empleador de dar órdenes, hacerlas cumplir y sancionar su incumplimiento”.*

Ahora bien, en cuanto al caso concreto, tenemos que el Dr. Mauricio Andrés Eugenin Hernández, fue contratado por la empresa accionante para brindar atención médica a sus empleados en un período de dos horas diarias dos días por semana. De acuerdo a las pruebas que constan en autos, y analizadas a la luz de los elementos del contrato de trabajo, considera este Tribunal, que si se logra determinar, que se presenten los elementos del contrato de trabajo. En primer término, no existe controversia en cuanto a que el contrato fue personal, si bien es cierto, algunos testigos indican que en caso de no poder presentarse podía enviar a un tercero, lo cierto del caso es que cuando se ausentó no envió a otra persona, sino que la consulta fue reprogramada, con lo cual resulta evidente que el señor Eugenin, siempre fue el que realizó las labores en forma personal. El segundo elemento, que es la retribución como contraprestación al servicio brindado, consta en autos y en la prueba documental que se guarda en el Despacho, que se cancelaba un monto por el tiempo que prestaba este servicio, no se logra extraer de la prueba que el médico cobrara una suma por consulta, sino más bien, fue un monto pactado, por el tiempo para el que fue contratado, independientemente de la cantidad de pacientes que atendiera en su consulta. Este elemento resulta, muy esclarecedor, ya que podría pensarse que si el servicio contratado fue por servicios profesionales, el pago de estos debería de haber sido pactado, en una tarifa por cada paciente atendido. El hecho de que el doctor haya presentado recibos o facturas timbradas para recibir el pago, no puede ser considerado como determinante para excluir la laboralidad de la relación, ya que si esto fue un requisito planteado por la parte patronal, es lógico pensar, que el trabajador procederá según estos requerimientos con el fin de mantener su trabajo. En este mismo sentido, según lo disponen los numerales 162 y 164 del Código de Trabajo, el salario puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo; en dinero, en dinero y especie, y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga la parte patronal. En este caso, se acreditó que la sociedad actora le cancelaba al médico en forma periódica sumas de dinero por sus servicios de medicina contra facturas presentadas por este, y la naturaleza de esos pagos no puede ser otra que salarial, en el marco de una típica relación de servicios. Por último, en cuanto a la subordinación, coincide este Tribunal, respecto a lo concluido mediante el informe 1506-0193-2005-I, en el sentido que es posible determinar que existió subordinación

del Dr. Eugenin Hernández hacia la empresa en la cual prestó sus servicios como médico de empresa. Nótese que ambas partes coinciden que este debía de cumplir con un tiempo mínimo de prestación, que había sido pactado en dos días por semana, dos horas cada día. Si bien es cierto, los días podían ser variables, siempre debía de cumplir con ese tiempo, los testigos son contestes al afirmar que en caso de que no se presentara uno de los días, se debían reprogramar las citas para otro momento. Otro aspecto, relevante es que debía cumplir sus labores en una oficina que le facilitaba la empresa accionante, aspecto que también a criterio de este Tribunal, permite junto con los otros elementos anteriormente analizados, descartar la existencia de un contrato por servicios profesionales, ya que en este caso, es la empresa la que da el lugar para ejecutar las labores para las cuales había sido contratado. Es importante resaltar, que en el caso que nos ocupa, el Dr. Mauricio Eugenin, como médico cuenta con una autonomía profesional, y precisamente se le contrata para brindar un servicio en el que este es especialista, y propiamente en el ámbito técnico, la parte patronal no puede tener injerencia alguna sobre el profesional lo que no permitiría descartar la subordinación, ya que esta se puede configurar por otros aspectos ajenos a la actividad profesional del trabajador. En relación a este tema, podemos citar el voto N° 1999-240, de las 9 horas, del 20 de agosto de 1999, de la Sala Segunda, en el cual señaló: *“...en el ejercicio de la profesión médica, la autonomía propiamente técnica queda fuera del ámbito del poder de dirección empresarial y, en modo alguno, esto es un obstáculo para negar, a priori, la naturaleza laboral de la relación. En ese sentido, dicha dependencia, tratándose de este tipo de profesiones, no debe entenderse como absoluta subordinación siendo suficiente con ubicarlo en el círculo rector y disciplinario del empleador. Por último, se debe tomar en cuenta que, al realizar el análisis de la prestación de servicio de profesiones liberales, como lo son los servicios médicos, se han considerado como indicios típicos, mas no determinantes de la laboralidad y mucho menos excluyentes de ella, en caso de no existir; la exclusividad, el lugar de trabajo bajo control empresarial, la retribución fija y periódica, consistente en un sueldo mensual o en una cantidad periódica por asegurado excluyéndose la retribución por acto médico, el sometimiento a jornada y horario de trabajo y la libertad de aceptar o rechazar el asunto encomendado.* (Sobre el particular se puede consultar la COLECCIÓN JURISPRUDENCIA PRACTICA, Médicos al servicio de entidades sanitarias privadas, Madrid, Editorial Tecnos S. A., 1990, p. 12 y siguientes)”. Así las cosas, aunque resulta lógico, que el profesional realiza las labores para las cuales fue contratado con absoluta independencia respecto a sus criterios técnicos y profesionales, aspectos como el horario, y el lugar en el cual se prestaron los servicios resultan indicios claros de la existencia del elemento de la subordinación, al tener este profesional que presentarse en un lugar determinado, al servicio de la empresa contratante, según las condiciones pactadas a cambio de una retribución también previamente establecida.

Alega el recurrente que no se hizo un análisis riguroso de lo expuesto en el Informe de la inspección que se considera prueba muy calificada. Efectivamente, consta en la prueba documental que se guarda en el archivo del Despacho el informe realizado por los inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social, en relación a este caso, en el cual se concluye que la relación entre el actor y la empresa demandada tiene naturaleza laboral, con lo cual debe la parte patronal cubrir el aporte ante esta entidad por concepto de planillas adicionales. Analizado, este documento, sus conclusiones, así como valorado en conjunto con la restante prueba, se llega a la conclusión de que efectivamente, no aportó la parte patronal, suficiente prueba para desacreditar el informe vertido por los inspectores. Tal y como lo señala el recurrente, este informe es prueba muy calificada, y a la parte patronal, le correspondía la carga de la prueba si pretendía desvirtuar lo emitido en el mismo por parte de los inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social, sin embargo, la prueba testimonial no resulta suficiente para lograr desacreditar dicho informe, como tampoco la prueba documental, ya que de la prueba aportada, más bien permite extraer algunos elementos que confirman lo señalado en el informe de inspección, tal y como se analizó líneas atrás. Cabe agregar que en cuanto al tema de los informes emitidos por inspectores de la Caja, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado en los siguientes términos en el voto 2007-780 de las diez horas del doce de octubre del dos mil siete:

*IV. SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL Y VALOR ASIGNADO A LOS INFORMES DE LOS INSPECTORES /AS: Uno de los grandes logros de la reforma social de 1943, fue la consagración a nivel constitucional del derecho a la seguridad social, en beneficio de todos/as los/as trabajadores/as manuales e intelectuales (artículo 73 de la Constitución Política). Por ese mecanismo, se estableció un sistema de contribución tripartita y obligatoria a cargo del Estado, de los patronos y de los/as trabajadores/as, que pretende asegurar a éstos/as últimos/as contra las contingencias propias, concomitantes o ulteriores, al trabajo, mediante una distribución equitativa de los costos del régimen de seguridad social. Dado el reconocimiento a ese derecho, la ley ha adoptado ciertos mecanismos tendentes a garantizar la sostenibilidad del sistema, dentro los cuales destaca la creación de un cuerpo de inspectores, revestidos con los deberes y atribuciones establecidos por los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y cuyos informes tienen carácter de prueba muy calificada (artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social). La Sala Constitucional, se ocupó de ese tema, en su Voto N° 6497, de las 11:42 horas, del 2 de diciembre de 1996, así:*

*“XII. ANALISIS DEL ASPECTO RELATIVO AL VALOR PROBATORIO DE LAS ACTAS DE LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL.- Por otra parte y en lo tocante al artículo 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, así como el artículo 20 de la Ley de la Caja*

*Costarricense de Seguro Social, que han sido cuestionados también por otorgar a los informes de los inspectores el carácter de prueba calificada, cabe hacer notar que tal contenido de las normas analizadas no se refiere exclusivamente a la actividad desplegada por los inspectores en relación a los libros de contabilidad y sus anexos, sino a la totalidad de sus atribuciones, dentro de los límites autorizados por el ordenamiento jurídico, y que la valoración de -prueba muy calificada- que se hace de las actas levantadas por los inspectores, así como de los informes rendidos por éstos, no tiene mayor trascendencia frente al sistema de libre apreciación de la prueba que rige en materia laboral, de forma que pueden ser discutidas e impugnadas en su totalidad en su caso, mediante el procedimiento que señala la ley, de manera que no existe lesión al principio del debido proceso contenidos en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, tal y como este ha sido definido por la Sala, principalmente en la sentencia número 1739-92, de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos". Y, esta otra Sala, refiriéndose al valor probatorio de los informes expedidos por los inspectores (as) de la accionada, ha reiterado el criterio de que el carácter de prueba muy calificada puede, de acuerdo con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), ser conferido a informes precisos y claros y en cuanto a los hechos que ahí se contengan. Es decir, para poder válidamente conferirles ese valor a los respectivos informes, los mismos deben contener una descripción detallada de los hechos, así como contar con el respaldo probatorio que acredite lo investigado. Además, la parte afectada siempre puede ofrecer prueba para desacreditar los hechos tenidos como debidamente probados por el órgano administrativo. De ahí que el valor que puede concederse a los informes, no es absoluto, sino, relativo, pues admite prueba en contrario (ver Votos números 393, de las 9:20 horas, del 4 de mayo y 1021, de las 14:20 horas, del 21 de diciembre, ambas del año 2000; 309, de las 15:30 horas, del 6 de junio; 448, de las 9:50 horas, del 8 de agosto, del 2001; 656-04 de las 9: 45 horas del 12 de agosto del 2004; 357-2005 de las 10:00 horas del 13 de mayo del 2005, 31-2006 de las 9:40 horas del 1 de febrero del 2006 y 078-2006 de las 9:40 horas del 22 de febrero del 2006, entre muchas otras). Con relación a lo anterior, debe tomarse en cuenta que la Administración Pública se rige esencialmente por el principio de legalidad, de modo que sus actuaciones, al ejercer sus potestades (que son poderes-deberes), deben ajustarse a las disposiciones legales, tanto de naturaleza formal como sustancial, previstas en el ordenamiento jurídico positivo -artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública. De ahí que los actos administrativos se presuman válidos, mientras no se acrediten hechos o circunstancias que los desvirtúen. Esa presunción, se insiste, es "iuris tantum", estando obligado el particular, en este caso el patrono, a probar lo contrario, mediante la correspondiente prueba que, por las razones explicadas, debe ser clara y determinante..."*

Así las cosas, y no habiendo logrado la parte actora desvirtuar lo dicho en el informe emitido por los inspectores de la Caja, siendo considerada esta prueba como muy

calificada, lo procedente es revocar la sentencia en cuanto, consideró que la relación entre el Dr. Eugenin y la empresa actora fue de un contrato por servicios profesionales, declarándose sin lugar en todos sus extremos la demanda planteada por la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A, representada por el señor Oscar Bejarano Coto, en su condición de apoderado general judicial. Se acoge la excepción de falta de derecho. Son ambas costas a cargo de la parte actora y se fijan en el quince por ciento de la absolutoria.”

## 5. Definición y Alcances del Llamado “Contrato Realidad”

[Sala Segunda]<sup>x</sup>

Voto de mayoría

“IV. [...] Esta Sala en reiteradas ocasiones ha señalado que no es el nombre que la parte empleadora otorgue a los contratos la que determina la naturaleza jurídica de la relación, toda vez que los empleadores inducen a firmar a sus trabajadores diversos tipos de contratos para intentar invisibilizar la relación laboral existente. Lo que define la naturaleza jurídica es la realidad que se constata en la ejecución, que debe ser objeto de análisis a la luz del principio de primacía de la realidad. Este se ve constatado en los indicios de laboralidad que se extienden desde el mismo documento contractual, con el resto de la prueba aportada e incluso, con las preguntas contenidas en la confesional pedida al trabajador de donde se puede deducir una confesión de parte del empleador.

*“el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, de conformidad con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente; desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “Los principios del Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado “contrato-realidad” -aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que*

*las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 69, de las 9:40 minutos del 12 de agosto de 2005; 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas del 2003; y, la número 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2004)”*.

En el caso concreto, conforme las pruebas aportadas que fueron valoradas a la luz de lo dispuesto por el artículo 493 del Código de Trabajo, es posible concluir que el actor era un empleado de la empresa Valle de Paz Servicios Funerarios S.A. puesto que, en dicha relación laboral: i) el actor mantenía un rol que condicionaba un horario, ii) que se encontraba sometido a órdenes y direcciones que emanaban de un superior, iii) percibía una remuneración por el trabajo efectuado. Incluso al actor se le achacó una falta de respeto hacia la empresa y una merma en las ventas como causa para que el jerarca diera por terminada su relación. Es que conforme al artículo 164 del Código de Trabajo su remuneración podía ser por participación en ventas, que era la función dentro de la estructura organizacional y giro comercial de la empresa. En ella se contaba con un gerente de ventas, de quien el actor recibía las capacitaciones, directrices, las metas de ventas, aunque ese funcionario intentó en su declaración ocultar la calidad de su control sobre el actor y el resto del personal dedicado a las ventas al dar por terminada su relación con éste. Es importante rescatar que los verdaderos comisionistas o trabajadores del comercio no reciben ni instrumentos de trabajo del comitente, ni deben ser capacitados en este, pues son profesionales independientes los que trabajan en total libertad, asumiendo los riesgos. En concordancia con esa regla de principio, en el caso bajo estudio el demandante siempre tuvo oficina con facilidades de equipo, teléfono para llamar a los potenciales clientes y material a su cargo dentro de las instalaciones de la demandada y el que eventualmente tuviera que salir de ellas para el cumplimiento de sus funciones, es absolutamente razonable sobre todo si se toma en cuenta que por las funciones que desempeñaba, relacionadas con la venta de lotes y servicios funerarios, debía desplazarse para atender a los clientes y mostrar los lotes. En ese orden de ideas, está claro que sus labores dependían de la organización de la demandada, sin que se advierta que pudiera libremente determinar cuándo y de qué forma poder llevar a cabo su trabajo, quedando clara la dependencia y subordinación para ejercer su actividad. De modo que se acreditaron los tres elementos del contrato de trabajo.”

## 6. Principio de Primacía de la Realidad y la Sustitución Patronal

[Tribunal de Trabajo, Sección III]<sup>xi</sup>

Voto de mayoría

“**Cuarto:** La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que en interpretación rigurosa del artículo 30 de la Ley Constitutiva de la Caja, la sustitución patronal es posible únicamente en caso de traspaso o arrendamiento de una empresa; que sin embargo, el numeral 37 del Código de Trabajo, constituye una norma de derecho general y, de aplicación en casos en que la intención sea no hacer frente a las obligaciones que surjan como consecuencia de la sustitución patronal. Así, en Voto N° 2000-136, de 08:54 horas, de 9 de febrero, consideró:

"...IV. - LOS ARTÍCULOS 30 DE LA LEY CONSTITUTIVA DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL Y 37 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: Específicamente, en el caso de las obligaciones de financiamiento de la seguridad social por los patronos, el numeral 30 de dicha Ley Constitutiva, en lo que interesa, dispone: <sup>2</sup> .Los patronos al pagar el salario o sueldo a sus trabajadores, les deducirán las cuotas que estos deben satisfacer y entregarán a la Caja el monto de las mismas, en el tiempo y forma que determine la Junta Directiva. El patrono que no cumpla con la obligación que establece el párrafo anterior, responderá personalmente por el pago de dichas cuotas. Cuando el patrono fuere el Estado o sus Instituciones, y el culpable de que no se haga la retención fuere un trabajador al servicio de ellos la responsabilidad por el incumplimiento será suya y se le sancionará con suspensión del respectivo cargo, durante quince días, sin goce de sueldo. En el caso de traspaso o arrendamiento de una empresa de cualquier índole, el adquirente o arrendatario responderá solidariamente con el transmitente o arrendante, por el pago de las cuotas obreras o patronales que estos últimos fueren en deber a la Caja, en el momento del traspaso o arrendamiento."

Por su lado, el numeral 37 del Código de Trabajo reza que "la sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono."

El Tribunal llegó a la conclusión de que, con base en esas normas, y en aplicación de la teoría del "contrato realidad" era factible que, la entidad demandada, pudiera válidamente efectuar el cobro de sus obligaciones patronales, a la sociedad actora, puesto que la misma se sustituyó como patrono respecto de los trabajadores que laboraban para Jhonny Vargas Mejías y para "Fantasía Los Cipreses, Sociedad Anónima". Esta aseveración es compartida por la Sala, pero no por las razones allí

dadas. Como se explicó líneas atrás, una de las razones principales de la existencia de la seguridad social, radica en proteger -real y efectivamente- a los miembros de nuestra sociedad, incentivando políticas e instrumentos públicos que permitan tutelar sus intereses, en caso de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte, accidentes laborales o enfermedades profesionales. Desde esta perspectiva, uno de los instrumentos jurídicos para hacer posible esa necesaria protección, consiste en el pago de las cuotas patronales y de la deducción de las cuotas de los trabajadores por parte del empleador, tal y como imperativamente lo establece el artículo 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Es cierto que, esa disposición únicamente en caso de omisión, acarrea responsabilidad solidaria del transmitente o del arrendante -junto con el adquirente o el arrendatario-, en caso de traspaso o arrendamiento de una empresa. No obstante, la Sala es del criterio que esa disposición legal debe ser interpretada, conforme al numeral 10 del Código Civil, o sea, de acuerdo con el espíritu y la finalidad por la cual fue creada. Esta afirmación nos lleva a concluir que el fin primordial de esa normativa especial y específica, es el de evitar que patronos inescrupulosos idearan mecanismos para hacer nugatorio el pago de sus obligaciones, para con la entidad accionada, en injusto detrimento de la finalidad que persigue la seguridad social; sobre la base esencial de la solidaridad...

De igual forma, en Voto N° 2005-644, de 09:40 horas, de 28 de julio, estimó:

"...**VI.** El agravio en torno a que la sociedad actora adquirió del Fideicomiso el giro del negocio, y no de la empresa Fomento de Mercados S.A., no resulta de recibo. Como bien lo alegó la apoderada de la Caja, el hecho de que se adquiriera de un fideicomiso los derechos de una marca comercial que antes era de Fomento de Mercados S.A., en nada afecta la sustitución patronal, ya que nada impide que la misma empresa laboral encubierta a través de una nueva sociedad, con una denominación social distinta, acuda ante ese fideicomiso y adquiriera la marca que meses antes le había traspasado. Aunado a que en el informe de inspección se logró determinar que la actividad a que se dedicaban ambas empresas era la misma, los trabajadores también, e incluso el lugar donde se desarrollaba esa actividad, La Uruca, 100 metros oeste de Madisa Edificio Peugeot, pues fue hasta tiempo después que se dio el traslado de la actora a otro sitio. No resulta entonces necesario traer al proceso a FOMESA y al FIDEICOMISO ALMAFISA, como se alega..."

A juicio del Tribunal, esta doctrina resulta aplicable al caso, como se verá en líneas siguientes.

**Quinto** : En el caso en estudio, en el traslado de cargos que la Sucursal de la Caja en Ciudad Quesada hiciera al representante legal de "Industrias El Gavilán CRC S.A.", concretamente en el desarrollo de la investigación, se indica que ante la solicitud formulada de inscribir al patrono "Industrias El Gavilán CRC S.A.", con actividad

comercial de aserradero, se determinó: 1) revisados los archivos, el patrono "Aserradero El Gavilán S.A.", número patronal 57 752 00-6, suspendió planillas a partir de setiembre 2000; 2) "Aserradero El Gavilán S.A." tiene adeudos patronales con la institución desde el mes de abril 1997 a setiembre 2000, siendo el monto adeudado de ¢75.285.713,98, monto que se incrementa en un 2% de acuerdo a lo que establece el artículo 70, inciso c) del Reglamento, y; 3) de acuerdo con los elementos dados se procedió a solicitar al patrono los documentos indicados en el apartado anterior y se realizó labor de campo para determinar si la actividad es la misma. En esta inspección se determinó que la actividad a desarrollar por el nuevo patrono es la misma (aserradero), y está asentada en la misma infraestructura, con la misma maquinaria y en su mayoría el mismo personal (folios 71 a 76 del expediente administrativo). La empresa "Aserradero el Gavilán S.A." fue sometida a un proceso concursal que concluyó con un convenio de acreedores. Este a su vez con la constitución de un fideicomiso a favor del cual se traspasarán todos los bienes disponibles que le pertenecían a las sociedades "Maderas El Labrador S.A." y "Aserradero El Gavilán S.A.", teniendo como fideicomitente a las sociedades deudoras. Serán fideicomisarios principales los acreedores de las fideicomitentes, entre ellas, la Caja Costarricense de Seguro Social, por la suma de ochenta y siete millones cien mil colones (folios 30 a 41 del expediente administrativo). Sin embargo, por los resultados de la investigación referida en líneas precedentes, es posible concluir que "Industrias El Gavilán CRC S.A." continuó en el tiempo con la actividad desplegada por "Aserradero el Gavilán S.A.", pues era la misma, y está asentada en la misma infraestructura, con la misma maquinaria y en su mayoría el mismo personal. Por ello, independientemente del convenio preventivo al que recurrió el deudor y el fideicomiso creado, la actividad fue asumida por "Industrias El Gavilán CRC S.A.". De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 633 y 634 del Código de Comercio:

"Por medio del fideicomiso el fideicomitente transmite al fiduciario la propiedad de bienes o derechos; el fiduciario queda obligado a emplearlos para la realización de fines lícitos y predeterminados en el acto constitutivo."

"Pueden ser objeto de fideicomiso toda clase de bienes o derechos que legalmente estén dentro del comercio. Los bienes fideicometidos constituirán un patrimonio autónomo apartado para los propósitos del fideicomiso."

Lo anterior demuestra no solo que en el fideicomiso media traspaso sino que éste da lugar al nacimiento de un patrimonio autónomo para los fines del fideicomiso. De tal suerte que sí se configura el traspaso al que aluden las normas y gobiernan la materia. Desde la perspectiva de la norma de la Seguridad Social, artículo 30 de la Ley Constitutiva de la Caja en relación al 37 del Código de Trabajo, responde solidariamente por las cuotas en deber a la Caja, "Aserradero el Gavilán S.A.". En consecuencia, los reproches que formula el recurrente resultan atendibles. Es

importante advertir que estos informes de inspección en cuanto reflejan lo que acontece en el terreno de los hechos, no puedan desvirtuarlos con las declaraciones rendidas por los testigos presentados por la parte actora, en tanto estos aluden a cuestiones de forma dirigidas a disfrazar o encubrir la realidad fáctica.

**Sexto:** Con fundamento en lo expuesto, procede revocar la sentencia recurrida. En su lugar, se declara sin lugar la demanda y se acogen las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva opuestas, con costas a cargo de la parte actora, las que se fijan en el veinte por ciento de la absolutoria, sobre la base de setenta y cinco millones novecientos treinta y tres mil ciento setenta y seis colones, que resulta en la suma de quince millones ciento ochenta y seis mil seiscientos treinta y cinco colones.”

## **7. Principio de Primacía de la Realidad y la Relación Existente en los Contratos por Servicios Profesionales**

[Sala Segunda]<sup>xii</sup>

Voto de mayoría:

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

configurando lo que se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación y en ese sentido Rivas señala: *“La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación”*. (Rivas, Daniel. *La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p.185). Luego, esta ha sido definida como *“el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte,...; ...es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario”*. (Cabanellas, Guillermo. *Contrato de Trabajo*, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Por otra parte, debe apuntarse que al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce debe tenerse en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya regulación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de *primacía de la realidad*, de conformidad con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*. (Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado *“contrato-realidad”* -aunque doctrinariamente se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-, dado que tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado inclusive expresamente por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 822, de las 11:05 horas del 26 de agosto; 864, de las 9:42 horas del 4 de setiembre; 1043, de las 9:50 horas del 16 de octubre y 1079, de las 10:15 horas del 23 de octubre, todas de 2009).

**IV. DEL CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES:** La contratación de servicios, en un régimen sin subordinación, constituye una de las experiencias más palpables respecto del abandono del *típico contrato de trabajo*. En ese sentido, se indica que “... con el advenimiento de las nuevas formas de organización del trabajo y en especial con la tercerización, esta figura contractual tomó un auge sorprendente. Esta figura utilizada para el trabajo por cuenta ajena de algunas categorías de trabajadores como, entre otros, médicos, abogados, ingenieros, es actualmente utilizada de manera indiscriminada, para contratar todo tipo de trabajadores, incluso a los ex trabajadores subordinados de la empresa que terceriza en categorías laborales que en nada se asemejan a las categorías profesionales antes referidas”. (Fernández Brignono, Hugo. *Las actuales formas de la descentralización productiva. Criterios de identificación y modalidades contractuales*, en: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, primera edición, 2000, p.71). Mangarelli, por su parte, también expone sobre el auge de los contratos por servicios profesionales y es concluyente en el sentido de que el contrato de trabajo no absorbió al de prestación de servicios, al tiempo que indica que la diferencia entre ambos radica en el elemento subordinación. En ese sentido, señala: “Hoy ya no es posible sostener que el arrendamiento de servicios sea una categoría jurídica sin importancia. En la actualidad se ha producido un aumento considerable de los contratos de arrendamiento de servicios. Ello es debido a que -entre otras razones- esta modalidad de contratación es uno de los instrumentos para llevar a cabo la descentralización empresarial... El arrendamiento de servicios no fue absorbido por el contrato de trabajo, sino que se mantuvo como figura jurídica distinta, y reguló en los hechos, un sector del trabajo por cuenta ajena... El criterio acertado de distinción del contrato de arrendamiento y el contrato de trabajo es la subordinación...” ( Mangarelli, Cristina. *Ibid.* pp. 267, 273, 280). El fenómeno de la contratación de servicios, aunque no exclusivo, es frecuente tratándose de profesionales liberales. Esta Sala ya ha indicado que los profesionales liberales pueden prestar sus servicios no solo a través de una relación laboral, sino también mediante un contrato por servicios profesionales (véanse las sentencias números 311, de las 14:40 horas del 7 de octubre de 1999 y 365, de las 10:10 horas del 24 de julio del 2002). Por otra parte, en esta materia, también se ha señalado que el elemento de la subordinación aparece en forma diferente, más aún si se trata de servicios especializados, por cuanto el ejercicio de tales funciones implica necesariamente una independencia técnica que no obsta a la existencia de la contratación laboral. (En tal sentido, pueden consultarse, entre otros, los fallos número 60, de las 10:00 horas del 20 de febrero; 365, de las 10:10 horas del 24 de julio y 540, de las 9:50 horas del 6 de noviembre, todos del 2002). A la luz de las premisas señaladas procede analizar si en este caso la prestación se cumplió mediante un contrato por servicios profesionales o por uno de naturaleza laboral.

**V. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:** El representante de la Municipalidad accionada insiste en que el actor prestó sus servicios por medio de distintos contratos por servicios profesionales, debidamente pactados mediante los procedimientos previstos en la Ley de Contratación Administrativa. Este cuerpo normativo regula la posibilidad de la Administración de poder contratar servicios profesionales sin que se establezca entre las partes una relación de orden laboral, al señalar en el artículo 64 que *“Los servicios técnicos o profesionales, a cargo de personas físicas o jurídicas, se contratarán por los procedimientos de licitación pública, licitación por registro o licitación restringida según corresponda, de acuerdo con el monto”* y en el numeral siguiente que *“La contratación de servicios técnicos o profesionales no originará relación de empleo público, entre la Administración y el contratista...”*. Sin embargo, tales disposiciones son válidas, procedentes y aplicables en el tanto en que la contratación se desarrolle realmente dentro de los lineamientos de la prestación de servicios en forma autónoma o independiente, pero no pueden desplazar la aplicación del artículo 18 del Código de Trabajo cuando la prestación se ha dado bajo un régimen de subordinación, pues en tal supuesto queda desvirtuado el contrato por servicios profesionales. En el caso bajo análisis, si bien es cierto que el actor fue contratado mediante distintos contratos de prestación de servicios (folios 9-29) lo cierto es que su trabajo lo desarrolló en un claro régimen de subordinación, ya que no medió independencia alguna y más bien estuvo sometido a condiciones de tiempo, lugar y modo, sujeto siempre a una jefatura específica. En efecto, las características que se dieron resultan plenamente excluyentes de un contrato de servicios profesionales en régimen de autodeterminación. Las pruebas que constan en los autos son más que claras al respecto. En primer lugar, llama la atención que las labores realizadas por el demandante respondían a una necesidad permanente de la entidad demandada, pues desde antes de que entrara en vigencia el Decreto 34624 –MOPT, del 27 de marzo de 2008 ya existía el Decreto 30263-MOPT, vigente a partir del 19 de abril de 2002, en el cual también se habían establecido las Juntas Viales Cantonales, así como las Unidades Técnicas de Gestión Vial Municipal (artículos 9 y 13), y en el numeral 7 se estableció que las obras podían ejecutarse, entre otros supuestos, por administración con equipo y personal propios. Luego, debe tenerse en cuenta que el representante de la accionada ha reiterado que la contratación mediante servicios profesionales se dio por cuanto aún no se habían aprobado las plazas respectivas. De ahí se extrae que el ente demandado acudió al procedimiento de contratación de servicios, por las dificultades para crear las plazas necesarias para asumir su trabajo normal y debe tenerse en cuenta que la prestación fue prácticamente continua desde su inicio. Al respecto, el testigo José Eduardo Barahona Umaña manifestó: *“La unidad técnica administrativa pertenece a la Municipalidad, el máximo jerarca es el alcalde... Los primeros años los contratos de servicios profesionales, no se sacaron a concurso, los contratos eran de seis meses. A finales de 2004 la Contraloría exigió que los contratos se sacaran a concurso, para el presupuesto del dos mil cinco y a partir de esa fecha se siguieron sacando a concurso,*

*para contratos anuales con la advertencia que tenían que abrirse plazas... Me acuerdo que el primer año los contratos del actor eran por períodos de tres meses, se desconocía el procedimiento porque la ley era nueva, después del segundo año se pasó a seis meses, en el dos mil cuatro, y a partir del dos mil cinco siguieron anuales, por lo que indiqué de la Contraloría. **El trabajo y los contratos siempre fueron continuos, no hubo lapsos en los que nos quedáramos sin trabajo**” (La negrita no está en el original. Folios 169-171). Por otra parte, llama la atención que en los contratos se hayan incluido cláusulas propias de las relaciones de orden laboral, como un horario y la posibilidad de reintegro de viáticos, al tiempo que se suplieron herramientas de trabajo, como el vehículo dispuesto para realizar las labores correspondientes al actor y a la Unidad en que laboraba. Asimismo, ha sido un hecho no controvertido que este último debía realizar sus labores en las instalaciones de la Municipalidad. Tales condiciones no son propias de una contratación por servicios, en los cuales es el contratista el que debe asumir ese tipo de obligaciones, así como los riesgos de la gestión y quien normalmente determina el tiempo que destinará a cumplir la labor encomendada, en atención al plazo que dispone para realizarla, así como al margen de ganancia que prevea, entre otros factores. No obstante, en el caso concreto, el demandante estuvo sujeto a un horario debidamente especificado, cual era precisamente el cumplido por los demás empleados del ente municipal. Aunado a ello, la prueba testimonial que consta en los autos confirma claramente que la relación de este con la Municipalidad fue en régimen de subordinación y no de autonomía. En efecto, los testigos fueron sumamente claros en cuanto al punto de la subordinación y sus declaraciones no dejan margen a ninguna duda sobre la forma en que el accionante se relacionó con la entidad accionada. En primer lugar declaró el señor José Eduardo Barahona Umaña, quien manifestó: “Yo era el director de la unidad técnica, era el jefe de don Juan Picado, durante todo el período que trabajé allí. Juan ocupaba una plaza de promotor social; él trabajaba por servicios profesionales. El jefe inmediato era yo, el jefe superior de ambos era el alcalde, en ocasiones yo le daba las órdenes, en ocasiones el alcalde... yo era el que fiscalizaba si el actor llegaba... En el contrato se estipulaba que el horario era el de oficina de la Municipalidad, creo que era de siete y media a cuatro y media, la unidad técnica no salía a esa hora, en el caso del actor menos porque él se reunía con las comunidades y eso era en las tardes – noches. La unidad técnica tenía su propio vehículo... Yo era el encargado de fiscalizar el trabajo del actor, él me entrega programaciones mensuales de qué comunidades visitaba y a qué horas, y en ocasiones yo lo acompañaba...” ( folios 169-171). Por su parte, el señor Gerardo Alfredo Cascante Suárez dio cuenta de que el trabajo del actor era fiscalizado por el ingeniero municipal (folios 172-173). Por último, el señor Jorge Mallit Bonilla Flores declaró: “El alcalde, le decía que hacer y la ley 8114 establece las funciones del promotor social. El alcalde y la Junta Vial verificaban el trabajo del actor, y el Ingeniero de la Unidad Técnica también. Teníamos un horario de siete y media, y a la salida no era fija... La jerarquía de mando en la unidad técnica era el alcalde, el ingeniero,*

*asistente y promotor. El alcalde le daba órdenes al actor, yo vi al anterior Víctor Julio Cabezas y también a don Jorge Calvo darle órdenes al actor...” (folio 174). Como se apuntó, esos elementos probatorios no permiten concluir en forma diferente de como lo hicieron los y la juzgadora de las instancias precedentes, ya que de los mismos logra extraerse, con meridiana claridad, que la entidad demandada acudió a un procedimiento de contratación administrativa de servicios profesionales, pero desvirtuó la naturaleza de los contratos al someter al actor a un régimen claro de plena subordinación, con lo cual no cabe otra conclusión sino la de que a las partes las unió un contrato de trabajo. En este punto, debe recordarse el criterio reiterado de esta Sala, en el sentido de que no resulta legítimo que la Administración Pública pretenda disfrazar la naturaleza de las relaciones jurídicas, con el fin de evadir el pago de los derechos laborales o, como en este caso, para solventar sus necesidades de personal. En ese sentido, en la sentencia número 81, de las 9:30 horas del 14 de febrero de 2007, se indicó: “...debe tomarse en consideración que el principio de legalidad al amparo del cual debe actuar la Administración (artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública), no puede invocarse como fundamento para legitimar evidentes actos contrarios a la ley y defraudatorios de los intereses particulares. Es decir, no puede 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 denegar a verdaderos trabajadores los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico, incluso con rango constitucional, como lo es el auxilio de cesantía; pues, por ese camino, se estaría favoreciendo el fraude a la ley, cometido por la propia Administración, la que, como se dijo, está obligada, siempre, a acatarla. En ese sentido se pronunció esta Sala en el Voto N° 669, de las 9:40 horas, del 9 de noviembre del 2001: ‘Resulta importante destacar que ni en el ámbito laboral privado, ni en el público, le está permitido a los patronos desnaturalizar los contratos laborales o de servicio público, para disminuir la protección al trabajador, garantizada en la Constitución Política. En el sector público no hay ninguna autorización legal, para utilizar formas de negociación cuya verdadera finalidad sea eliminar, los derechos propios de una contratación de servicio público laboral. En este caso el régimen de contratación administrativa, por sí mismo, no desvirtúa la presunción de laboralidad de que se ha venido hablando; toda vez que, en la materia que nos ocupa, y en este caso concreto no interesa tanto la forma que el patrono haya querido darle al contrato, como, lo que jurídicamente resulte, al final, respecto de la naturaleza de la totalidad de lo expresamente pactado...También debe indicarse que, el Estado y sus instituciones, tienen facultades para utilizar, en su funcionamiento, institutos jurídicos diversos del ‘contrato de servicio público’, cuando esto no sea un mecanismo de evasión de las cargas que impone el respeto a los derechos laborales, de los servidores públicos.’”*

(En similar sentido también se pueden consultar las sentencias número 2008-697, 2008-577, 2007-666, 2004-1004).”

[Sala Segunda]<sup>xiii</sup>

“III. La presente litis, según los argumentos planteados por la recurrente, exige determinar si la relación entre el actor y la demandada, tuvo o no la naturaleza laboral alegada. Como reiteradamente se ha explicado, para efectos de determinar la naturaleza laboral de una relación, es preciso recurrir al contenido de los numerales 4 y 18, ambos del Código de Trabajo. El primero define al trabajador como *“toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*. Por su parte, el artículo 18 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 de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”*. Con base en estas normas, se ha establecido cuáles son los elementos esenciales y básicos, conformadores de una verdadera relación laboral, a saber: la prestación personal de un servicio, la remuneración mediante el pago de un salario y la subordinación jurídica. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, normalmente, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para determinar si se está, o no, en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos referentes a la prestación personal del servicio, así como a la remuneración, también están presentes. De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador de la relación laboral, es el de la subordinación. La doctrina define la subordinación jurídica 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 quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario”*. (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, Volumen I, 1963, pp. 239 y 243). Podemos concluir, entonces, que la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario.

IV. En materia laboral existe una serie de presunciones de carácter legal, con las cuales se pretende relevar al trabajador de la demostración de ciertos hechos. Según el artículo 414 del Código Procesal Civil (aplicable a esta materia en virtud del numeral 452 del Código de Trabajo), toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de probar el hecho reputado cierto, en virtud de tal presunción. Mas esa norma, seguidamente, establece la obligación, de la parte que invoca la presunción legal, de probar la existencia de los hechos que le sirven de base. El tema discutido es la existencia de la relación laboral entre las partes y, para dilucidarlo, precisa recurrir a la presunción contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo, que, por su importancia, es necesario volver a transcribir: *“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”* (énfasis agregado). Dicha presunción es *“iuris tantum”*, es decir, admite prueba en contrario. En consecuencia, basta con que el actor demuestre la prestación personal del servicio, para que el juzgador presuma la existencia del contrato de trabajo, salvo que la parte demandada demuestre fehacientemente una naturaleza distinta del vínculo, es decir, que no concurrieron en él los elementos propios de ese tipo de relación (en igual sentido, ver la sentencia de esta Sala n° 275 de las 10 horas, del 23 de mayo de 2001). En otro orden de ideas, cabe recalcar que, en este tipo de situaciones, impera el tratamiento casuístico, basado en la interpretación de los hechos que el juzgador haga con base en las pruebas aportadas. Además, el principio de la primacía de la realidad debe tenerse muy en cuenta, al momento de analizarse un caso como el que se estudia. Véase que el numeral 18 del Código de Trabajo define la relación de trabajo, con independencia del nombre que las partes le den, pues, en no pocas ocasiones la parte empleadora acude a diversos mecanismos, a veces fraudulentos o ilegítimos, con el fin de que el contrato laboral aparente tener otra esencia o que se trata de otra clase de contratación; desde luego, con la clara finalidad de intentar evadir las consecuencias legales de pactar bajo una típica y normal relación de trabajo; pese al evidente quebrantamiento de los derechos del trabajador y sus nocivos y nefastos efectos sociales, claramente antisolidarios.

V. En la demanda, el señor Alvarado Miranda expresó: *“...hace como quince años...nos indicaron a los pilotos que trabajamos para la compañía que constituyéramos una Sociedad Anónima, para aparentar una relación mercantil y no una relación laboral...Inicialmente se me cancelaba el salario en una sociedad que yo tenía ya constituida denominada Chicones S.A., que ya no es de mi propiedad, y posteriormente debí constituir otra sociedad la cual constituí junto con mi esposa en el año 1991, que es a la que en la actualidad me giraban los cheques Alvarado y Paniagua de Liberia S.A.”* (folios 3 y 4). Lo expuesto fue confirmado por el representante de la accionada,

quien al contestar la demanda señaló: “...se negoció transformar la relación obrero-patronal, en un contrato de naturaleza civil entre empresas. Dicha negociación no se limitó, a transformar la naturaleza del contrato, sino que se mejoraron algunas condiciones para las partes contratantes. Como se demuestra con la prueba documental (ver declaraciones juradas protocolizadas, prueba marcada No. 5), se mejoró el porcentaje de los pilotos del 19% que devengaban como asalariados, al 23, en una relación mercantil. Dicho incremento del 4% se justifica con el siguiente ejemplo: Si el piloto devengaba 19%, sobre un millón facturado, recibía la suma de ¢190.000 de salario./ Si a esa suma le sumamos el 8.33% de cesantía (¢15,827), más el 8.33% del aguinaldo (¢15.827), más el 4.17% (¢7.923) de las vacaciones nos da un total de ¢229.577, suma que se redondeó a ¢230.000, sea el equivalente al 23% del mismo millón inicial. Nótese que en todo estado de cuenta o reporte se desgloza el porcentaje en dos cifras: 19% más 4% para un total de 23% (ver documental marcada 6 y 8)./ Con este nuevo contrato se beneficiaron los pilotos, al no tener que pagar un alto impuesto al salario (renta), ya que la tabla de impuesto sobre la renta es más onerosa para asalariados que para empresas y además las empresas gozan deducciones y portillos legales para disminuir el impuesto./ En otras palabras con el incremento del porcentaje del 19% al 23%, se incluyeron las cargas patronales de cesantía, aguinaldo y vacaciones, convirtiendo así la cesantía en un derecho real y sin límite y se pagaban menos impuestos, situación que benefició a los pilotos y que fue una ventaja que les motivó a aceptar la negociación de convertir sus contratos laborales en contratos civiles a través de empresas” (sic) (folios 45 a 46). Además, agregó: “En dicho acuerdo se aumentó la comisión del 19% al 23%, según el punto tercero de todas las declaraciones. Además les convenía a los pilotos pues de esa forma, ellos mismos determinaban con cuanto salario se querían asegurar, ya fuera con las empresas contratantes, o a través de Aviación Avícola. Además les beneficiaba pues pagaban menos impuesto de renta y rompían el tope de la cesantía” (folio 48) y añadió: “Se ha demostrado con las declaraciones juradas de los otros pilotos, declaraciones otorgadas en escritura pública, ante notario, que al transformar la naturaleza de la relación se incluyó en el porcentaje los extremos de aguinaldo, cesantía y vacaciones, de modo que en el improbable caso de se llegue a considerar que existió algún nexo de tipo laboral, dichos extremos se cancelaban mensualmente al acreditar a la sociedad del actor dichos extremos, por tanto se encuentran pagados (sic) (folio 49). En relación con lo expuesto véase también el hecho probado 3 de la sentencia de primera instancia prohijado por el ad quem a folios 267 y 342; deposiciones de Mario Alvarado Paniagua a folio 92 y Carlos Manuel Avendaño a folios 93 y 94 así como las declaraciones juradas identificadas como prueba # 5 en documentos adjuntos y que si bien no son una prueba idónea por las razones reiteradamente expuestas por la Sala, son consideradas en tanto ratifican lo que viene expuesto. Al amparo de lo expuesto, el actor, quien inició su relación laboral con la accionada el 15 de julio de 1973 (hecho primero de la demanda y su contestación a folios 1 y 38 así como la confesional del señor Murray

Lindo a folios 85 y 89. Véase también hecho probado 1 de la sentencia de primera instancia confirmado por el ad quem a folios 267 y 342) constituyó el 2 de mayo de 1974 la sociedad “*Chicones Sociedad Anónima*” y el 4 de marzo de 1991 la sociedad “*Alvarado y Paniagua de Liberia Sociedad Anónima*”, estableciéndose en la escritura correspondiente a esta última que su objeto sería: “*la promoción de negocios en general, la industria, la ganadería y la agricultura*” y en ese sentido podría: “*...formar parte de otras sociedades así como vender, hipotecar, pignorar, y en cualquier forma permitida por la Ley adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles, enajenarlos o gravarlos conforme a sus necesidades. Podrá otorgar garantías fiduciarias o reales a favor de terceros, socios o extraños, cuando perciba retribución económica por ello, bastando la actuación para tener por existente la retribución*”. Además, se recogió: “*el capital social es la suma de doscientos mil colones representados por diez acciones comunes y nominativas de veinte mil colones cada una,...las acciones ha sido totalmente suscritas y pagadas de la siguiente manera: la socio PANIAGUA RODRIGUEZ suscribe y paga en dinero efectivo cinco acciones comunes y nominativas de veinte mil colones cada una, y el señor ALVARADO MIRANDA suscribe y paga en dinero efectivo cinco acciones comunes y nominativas de veinte mil colones cada una...*” ( véase demanda y su contestación a folios 1 a 8 y 38 a 56, respectivamente. En este sentido, en la respuesta al hecho primero de la demanda, el representante de la accionada señaló: “*Si bien el actor laboró para mi representada como piloto de fumigación iniciando en el año 1973, lo cierto es, como bien lo reconoce el actor, (hecho sétimo, octavo y la testimonial que se dirá), que dicha relación dejo de existir desde hace unos quince años, en que se transformó la relación obrero-patronal, en una relación de carácter civil. Entre la demandada, y las empresas Chicones S.A. hasta el año 1991, y la empresa Alvarado y Paniagua de Liberia S.A., hasta junio de 1999, existieron contratos de servicios en principio verbales, y finalmente formalizados por escrito y protocolizados con fecha cierta ante notario público (ver prueba documental NO. 1), contratos de naturaleza civil, en virtud de tratarse de contratos entre personas jurídicas...*”. Asimismo, folios 121 a 124; certificación de fecha 30 de agosto de 1999 en prueba identificada como # 3 en documentos adjuntos y certificación de fecha 26 de agosto de 1999 en prueba identificada como # 4 en documentos adjuntos). Además, en ese contexto, se suscribió el contrato denominado “*CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES*” entre la accionada y la Sociedad Alvarado y Paniagua de Liberia S.A., en el cual, se estableció que la sociedad representada por don Cecil estaba dedicada a la prestación de fumigación en diferentes partes del territorio nacional, especificándose que era propietaria de aeronaves, que se encontraba habilitada para ese servicio y que contaba con certificado de aeronavegación y permiso de las autoridades respectivas para la prestación de ese servicio, aunado a que estaba en el mercado desde hacía más de 30 años. En relación con su objeto se determinó: “*Por medio del presente contrato se regulará la relación de servicio de operaciones en las bases que la empresa de servicio* —en referencia a la sociedad Alvarado y Paniagua de

Liberia- *prestará a la empresa propietaria –en referencia a la sociedad Aviación Agrícola-*, consistentes en la ejecución y coordinación de los trabajos de fumigación en la base de Liberia o en cualquier otra que se le asignara según la necesidad de los servicios, para cuyos efectos se detallan: *“a) Atender la clientela, agricultores y prestarles el servicio de fumigación que sea requerido por ellos. b) El servicio a suministrar incluye la labor del piloto, la cual estará a cargo de la empresa de servicios, para lo cual designa a los señores Oldemar Alvarado Miranda y Mario Alvarado Paniagua, quienes junto con la empresa de servicios tendrán las mismas obligaciones que ésta. c) Una vez prestado el servicio, deberán facturararlo y enviar las facturas a la empresa propietaria para su registro. d) Tendrán la responsabilidad de coordinar los trabajos, verificar las condiciones mecánicas del avión, reportar a tiempo las posibles fallas y averías para corregirlas. e) Tendrán además a su cargo el cuidado de las instalaciones físicas, equipos, herramientas y materiales que la empresa propietaria le suministre para prestar el servicio. f) Deberán dar seguimiento al cliente en cuanto al cobro de la factura, cuando el agricultor que reciba el servicio tenga sus oficinas en la zona en que se presta el servicio. g) Deberán depositar y/o remitir a la empresa propietaria, a la mayor brevedad, toda suma cobrada por servicios prestados. h) Cuando un cliente moroso, solicite el servicio, deberán obtener autorización de la empresa propietaria, quien tendrá la facultad de denegarlo en base a la falta de pago del cliente. i) Acatar las políticas de precios, facturación y descuentos que establezca la empresa propietaria, dependiendo de la zona, el cliente, las condiciones de competitividad y cualquier otra que afecte esas condiciones. j) Deberán supervisar y coordinar las labores con el personal de campo asignado por la empresa propietaria en esa base. k) Deberán acatar cualquier otra directriz y orden expresa que emana de la empresa propietaria en razón del servicio que se presta”*. En torno al pago se determinó que sería una comisión equivalente al 23% de la facturación, una vez deducidos *“los descuentos, que se aprueben y cualquier otro rubro que afecte la facturación”* así como *“una suma por definir que no podrá ser mayor al 9% de lo facturado, por concepto de mantenimiento del equipo de carga”*. A su vez, -también en cuanto a este aspecto- se definió que la comisión se pagaría una vez que la empresa recuperara la cuenta a cobrar que originó dicha comisión, sin detrimento de que se hicieran adelantos o pagos parciales conforme a la disponibilidad de caja. Por otra parte, en un aspecto de interés en este asunto, se estipuló: *“...En caso de que la empresa de servicios solicite se asegure alguno de sus empleados directos, le será deducido de la comisión el salario reportado, así como las cargas sociales que se generen. Sin embargo para todo efecto legal, las partes expresamente aceptan que en estos casos la relación obrero-patronal, será entre el empleado y la empresa de servicios”*. Finalmente, se recogió: *“...La empresa de servicios será responsable de los daños que ocasione en propiedad de terceros por causas de mala aplicación del producto fumigado, o por aplicación fuera del área a fumigar. El costo de los daños debidamente comprobados le serán deducidos de sus comisiones”* mientras que para

las referidas a la empresa propietaria se estipularon “...el mantenimiento de las naves aéreas, los repuestos, el servicio mecánico, el suministro de combustible, la atención de fallas y averías y la coordinación de la prestación del servicio requerido” (prueba # 1 en documentos adjuntos). Procede entonces, analizar el contenido del contrato así como el resto de la prueba constante en el expediente, a los efectos de determinar si existen elementos que permitan calificar la relación como laboral. Como ya se indicó, en virtud del principio de primacía de la realidad, la denominación que se le dé al contrato no resulta determinante, dado que puede ser utilizada con la finalidad de evadir las garantías laborales -constitucionales y legales-, desarrolladas por nuestro ordenamiento. En este sentido, debe tenerse presente que quien presta el servicio, por lo general, no posee libertad para elegir la forma jurídica de la relación que lo liga a su contraparte, máxime en tratándose de un mercado tan limitado como en el que se desempeñaba el actor (piloto de fumigación), circunstancia que le impone una actitud positiva (facilitadora, no obstaculizadora), respecto de lo que el empleador pida o solicite a efecto de conservar aquella relación. Nótese que el objeto social de Alvarado y Paniagua de Liberia S.A. (“la promoción de negocios en general, la industria, la ganadería y la agricultura”, según consta en copia de escritura visible a folios 121 a 124), sobretodo atendiendo al contrato suscrito entre dicha sociedad y la demandada, constituye un indicio importante para determinar que lo que se pretendió (con la negociación, es decir, con dicho contrato) fue ocultar (constituir un subterfugio ilegítimo) la verdadera relación existente entre las partes a efecto de hacer nugatorios los derechos de los trabajadores (la aplicación de las leyes protectoras de la normativa laboral); lo cual nunca podría ser avalado por esta Sala (en este sentido, véase las manifestaciones contenidas en la contestación de la demanda a folios 38 a 56) aunado a que si se considera la actividad a la que se dedicaba la accionada, que era precisamente brindar servicios de fumigación aérea en diferentes partes del territorio nacional, para lo cual requería en forma permanente de pilotos que las atendiesen (las labores desempeñadas por estos son las típicas y necesarias para la prestación de servicios que hace la demandada); se desprende que no se trataba de una prestación ocasional y ajena al giro principal de la empresa, que justificase la utilización de la modalidad de los servicios profesionales. Tampoco demostró la accionada el pago de las prestaciones laborales, una vez que según lo ha afirmado “...se transformó la relación obrero-patronal, en una relación de carácter civil...” (ver contestación a folio 38). Por otra parte, sí quedó acreditada aquella prestación personal de un servicio, que era remunerado y que se desarrollaba bajo subordinación, lo cual es lo propio de una relación de trabajo. Así, durante el proceso se demostró que el demandante prestaba sus servicios en forma directa y personal para la sociedad accionada, y aún cuando ésta ha pretendido negarlo haciendo creer que el hijo del accionado lo sustituía en el cumplimiento de sus funciones, esa posición resulta inatendible, pues ha quedado acreditado que el actor no era el único que brindaba servicios a la accionada desde aquella base de operaciones (la mencionada por lo testigos en la prueba evacuada),

dado que su hijo también lo hacía en forma concomitante, desvirtuándose la tesis de la empleadora sobre la sustitución. A partir de los reportes de planillas a la Caja Costarricense de Seguro Social que consta en prueba #7 de los documentos adjuntos y documental de folio 12 se demostró que don Oldemar aparece reportado con la demandada en los siguientes períodos: julio de 1995 a junio de 1996; agosto de 1996 a diciembre de 1997 y julio de 1999 mientras que su hijo, Mario Alvarado Paniagua, aparece reportado en: julio de 1995 a junio de 1996, agosto de 1996 a abril de 1997 y setiembre a noviembre de 1997, es decir, en importantes períodos ambos trabajaron para la demandada, sin que ésta acreditara que el hijo lo sustituyera -la participación de éste no excluyó al actor de las planillas- y por el contrario, en los meses en que aparecía laborando Mario Alvarado Paniagua (hijo del actor) también lo hacía el accionante. Además, según se ha dicho, la remuneración, conforme al numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. En el caso concreto, el pago efectuado al actor consistía en una comisión equivalente al 23% de la facturación, una vez deducidos *“los descuentos, que se aprueben y cualquier otro rubro que afecte la facturación”* (ver contrato de servicios profesionales; demanda y su contestación; prueba identificada con #8 en documentos adjuntos y deposiciones de Mario Alvarado Paniagua a folio 92 y Carlos Manuel Avendaño a folios 93 a 94). Sobre la naturaleza salarial de dicho pago resultan reveladoras las manifestaciones vertidas por el representante de la demandada, así como por el personero de ésta, encargado de realizar los pagos correspondientes cuando brindó su declaración sobre este aspecto, así como la denominación que se le da a esos pagos en los estados de cuenta (referidos al accionante y correspondientes a los años 1989 a 1998) aportados como prueba por la accionada y visibles en documentos adjuntos identificados con el número 13 (aparecen en el encabezado del cuadro los términos *“...SALARIO/ABONO SALARIO/SALDO SALARIO/OPERACIONES BASE/ABONO A OPERAC./SALDO OPERAC./ PRESTACIONES/ ANONO A PREST./ SALDO PREST”*). Don Cecil Murray al rendir confesión, cuando se le consultó sobre si por concepto de *“salario”* se le adeudaba al actor la suma de ¢2.769.826,85 contestó: *“no se le adeudan salarios pendientes”* (folio 85 y 89), amén de que en la contestación de la demanda indicó: *Como se demuestra con la prueba documental (ver declaraciones juradas protocolizadas, prueba marcada No 5), se mejoró el porcentaje de los pilotos del 19% que devengaban como asalariados, al 23, en una relación mercantil. Dicho incremento del 4% se justifica con el siguiente ejemplo: Si el piloto devengaba 19%, sobre un millón facturado, recibía la suma de ¢190.000 de salario./ Si a esa suma le sumamos el 8.33% de cesantía (¢15,827), más el 8.33% del aguinaldo (¢15.827), más el 4.17% (¢7.923) de las vacaciones nos da un total de ¢229.577, suma que se redondeó a ¢230.000, sea el equivalente al 23% del mismo millón inicial. Nótese que en todo estado de cuenta o reporte se desgloza el porcentaje en dos cifras: 19% más 4% para un total de 23%. (ver documental marcada 6 y 8)./ Con este nuevo contrato se*

beneficiaron los pilotos, al no tener que pagar un alto impuesto al salario (renta), ya que la tabla de impuesto sobre la renta es más onerosa para asalariados que para empresas y además las empresas gozan deducciones y portillos legales para disminuir el impuesto./ En otras palabras con el incremento del porcentaje del 19% al 23%, se incluyeron las cargas patronales de cesantía, aguinaldo y vacaciones, convirtiendo así la cesantía en un derecho real y sin límite y se pagaban menos impuestos, situación que benefició a los pilotos y que fue una ventaja que les motivó a aceptar la negociación de convertir sus contratos laborales en contratos civiles a través de empresas” (sic) (folios 45 a 46). Además agregó: “En dicho acuerdo se aumentó la comisión del 19% al 23%, según el punto tercero de todas las declaraciones. Además les convenía a los pilotos pues de esa forma, ellos mismos determinaban con cuanto salario se querían asegurar, ya fuera con las empresas contratantes, o a través de Aviación Avícola. Además les beneficiaba pues pagaban menos impuesto de renta y rompían el tope de la cesantía” (folio 48) y añadió: “Se ha demostrado con las declaraciones juradas de los otros pilotos, declaraciones otorgadas en escritura pública, ante notario, que al transformar la naturaleza de la relación se incluyó en el porcentaje los extremos de aguinaldo, cesantía y vacaciones, de modo que en el improbable caso de se llegue a considerar que existió algún nexo de tipo laboral, dichos extremos se cancelaban mensualmente al acreditar a la sociedad del actor dichos extremos, por tanto se encuentran pagados (sic) (folio 49). En ese mismo sentido, el señor Avendaño declaró: “Un piloto ganaba un 23% total. Los pilotos no trabajaban todo el año...En ese tiempo libre el piloto puede hacer lo que quiera...Las cargas sociales eran asumidas por Alvarado y Paniagua pero eran rebajadas del 23%... le llegan mes a mes copias de facturas, los suma, de ese total, se le calcula el 23%, que se le pone en cuenta a pagar a diferentes empresas que les prestan diferentes servicios de fumigación. Aviación Agrícola le paga a las diferentes empresas de acuerdo a la recuperación del dinero. De ese 23% se deduce lo que se reportó a la Caja más las cargas sociales”, agregando: “No hay una forma regular de pagar a alvarado y paniagua porque era de acuerdo a la recuperación...Ese 23% cuando se reportaba es un 19% de salario y 4% que incluía vacaciones, prestaciones y aguinaldo. Al contratar con las compañías iban incluidas las prestaciones específicas, el testigo dice si...” (sic) ( folios 93 a 94). Asimismo, en certificación aportada como prueba por la demandada se recogió: “**Que el salario de ambos, y la parte proporcional correspondiente a las cargas sociales patronales de cesantía, aguinaldo y vacaciones, le fue deducido de la cuenta corriente que por servicios prestados tenía la empresa Alvarado y Paniagua de Liberia S.A., con la empresa Aviación Agrícola S. A.**” (énfasis agregados. Certificación identificada como prueba # 14 en documentos adjuntos). De esta forma, los conceptos empleados por dicha parte resultan significativos, dado que en una relación laboral se habla siempre de salario amén de por qué se deben incluir en el pago, extremos propios de una relación de esa naturaleza cuando conforme a la empleadora se trataba de una contratación por servicios profesionales. No es que la Sala pretenda que se usen frases sacramentales,

pero al analizar una relación ubicada en una zona gris, en la frontera entre lo laboral y lo no laboral, llamar salario al estipendio que se recibe en el contrato, es importante para resolver con acierto el fondo del asunto. Además, ratifica esa posición aquella manifestación de la representación de la accionada recogida en la contestación de la demanda cuando expuso: *“...existió un intento de conciliación extrajudicial, el cual pretendimos se realizara ante las autoridades del Ministerio de Trabajo, quienes al homologar el acuerdo ponen fin al asunto. Sin embargo la negativa de la parte actora de acudir a este instancia motivó que no se llegara a ningún acuerdo, y por el contrario nos encontramos hoy en la instancia judicial”* (folio 48), pues esto lleva a cuestionarse sobre las razones que movieron a dicha parte para proponer una solución acudiendo al Ministerio de Trabajo cuando conforme a su tesis éste no era el órgano competente para dirimir un contrato civil o mercantil como lo ha pretendido enfocar. A lo anterior debe añadirse, según se desprende de aquellas exposiciones antes transcritas, que el actor se encontraba asegurado (véase también prueba identificada con el # 7 en datos adjuntos), lo que no encuentra justificación en aquel planteamiento contenido en la contestación de la demanda cuando se dijo: *“Por exigencias de la Dirección General de Aviación Civil, toda empresa que presta servicios aéreos debe contar con el CEA (Certificado de Explotación Aérea, artículo 10 del Reglamento para las actividades de aviación agrícola, decreto No. 15846, Gaceta No. 244, del 21 de diciembre de 1984). Como requisito del certificado, debe contarse en la planilla con los operadores del equipo (Artículo 12, inciso f), subíndice 3 y 4 del contrato supracitado- Prueba documental marcada No. 12). Es por esa razón que el señor Alvarado Mirando y su hijo también piloto, Sr. Mario Alvarado Paniagua, fueron incluidos en la planilla de la C.C .S.S.,...”* (folio 40), pues como se recoge en norma indicada (artículo 12 inciso f) del Reglamento para las Actividades de Aviación Agrícola -Decreto Ejecutivo n° 15746 del 6 de noviembre de 1984-) lo que se establece como condición es precisamente la *“copia del contrato de trabajo suscrito entre el personal técnico y el solicitante para la realización de las actividades de aviación agrícola”*, añadiendo esa disposición que en este se debía *“...establecer las obligaciones entre ambas partes, su vigencia, las horas de vuelo mensuales, de conformidad con el reglamento existente”*, circunstancia que más bien riñe con la suscripción del contrato de servicios profesionales realizado entre la demandada y la sociedad Alvarado y Paniagua de Liberia S.A. También, se demostró que el actor estaba obligado, entre otros, a: *“a) Atender la clientela, agricultores y prestarles el servicio de fumigación que sea requerido por ellos...c) ...prestado el servicio, facturarlos y enviar las facturas a la empresa propietaria para su registro... f)...dar seguimiento al cliente en cuanto al cobro de la factura, cuando el agricultor que reciba el servicio tenga sus oficinas en la zona en que se presta el servicio. g) ...depositar y/o remitir a la empresa propietaria, a la mayor brevedad, toda suma cobrada por servicios prestados...i) Acatar las políticas de precios, facturación y descuentos que establezca la empresa propietaria, dependiendo de la zona, el cliente, las condiciones de competitividad y cualquier otra que afecte esas condiciones...”*

k)...acatar cualquier otra directriz y orden expresa que emana de la empresa propietaria en razón del servicio que se presta” (ver contrato de prestación de servicios. Véase también los documentos de folios 19 a 23, 26 a 30 y 31 a 33 y deposiciones de Mario Alvarado Paniagua a folio 92 y Carlos Manuel Avendaño a folios 93 a 94), a lo que debe agregarse que no tenía libertad plena al realizar sus funciones, pues, tal y como se desprende de aquel contrato “h) Cuando un cliente moroso, solicite el servicio, deberán obtener autorización de la empresa propietaria, quien tendrá la facultad de denegarlo en base a la falta de pago del cliente”. Lo anterior, permite evidenciar que la demandada era la titular de los frutos de la actividad (principio de ajenidad), y en consecuencia, quien debía correr con los riesgos, favorables y desfavorables, de ésta. Al respecto, si bien es cierto, en el contrato de servicios profesionales se estableció que a la comisión cancelada por los servicios prestados se le rebajaría: “una suma por definir que no podrá ser mayor al 9% de lo facturado, por concepto de mantenimiento del equipo de carga”, el testigo ofrecido por la demandada –quien trabaja para ésta y, precisamente, realiza los cálculos de los porcentajes a pagar por los servicios prestados por los pilotos-, cuando se le consultó sobre este aspecto refirió: “...Se estuvo haciendo pero en la actualidad no...” ( declaración de Carlos Manuel Avendaño a folios 93 a 94). Además, aún cuando los deponentes Eladio Morales Castro y Luis Humberto Quesada Marquez (declaraciones de folios 90 y 91) expresaron que el accionante tenía “...mucha discrecionalidad en la prestación del servicio”, lo que obedecía -según lo explicaron- a que “el trabajo era basado en las necesidad de servicio cuando el agricultor requería los servicios, el piloto siempre estaba a disposición de él...era un servicio al agricultor y era el agricultor el que decía cual era su necesidad y era él que decidía si le urgía o no. Siempre el piloto el que decide volar o no por condiciones metereológicas” (sic) (manifestaciones de Eladio Morales Castro a folio 90), es decir, estaba de por medio la naturaleza del servicio, la autonomía técnica (la que no excluye, per se, la naturaleza laboral de la relación) que éste supone aunado a que el demandante tenía a su cargo las labores de coordinación como encargado de la base de Liberia (véase declaraciones de Morales Castro, Quesada Marquez, Alvarado Paniagua y Avendaño a folios 90 a 94), fueron contestes, también en afirmar que el jefe era don Cecil Murray, de quien recibían órdenes directas (véase testimonial de Morales Castro a folio 90), lo que refleja ese círculo rector y de autoridad del empleador (control empresarial) en este tipo de relaciones, añadiéndose con respecto al actor que “...el tenía la autoridad y si había ordenes de mas peso las hacia don cecil murray...” ( sic) (deposición de Carlos Manuel Avendaño a folios 93 a 94). A mayor abundamiento, el actor prestaba sus servicios en las instalaciones físicas suministradas por ésta (ver numeral e) del contrato de servicios profesionales), utilizándose para ello “equipos, herramientas y materiales” provistos por ella (ver aspecto e) del contrato de servicios profesionales. Al respecto, véase también lo establecido en el artículo 69 inciso d) del Código de Trabajo). A lo expuesto, debe añadirse el innegable poder unilateral de remoción de la accionada, con lo cual

se cierra el círculo de los típicos poderes que conforman la subordinación jurídica. Tanto es así que mediante nota de fecha 24 de junio de 1999 se le comunicó al accionante: *“...se ha decidido prescindir de sus servicios como piloto de la empresa a partir del día de hoy./ La decisión no ha sido fácil después de tantos años de servicio, lo cual le agradezco profundamente, pero debido a razones competitivas y de mercado, además de exceso de pilotos en relación a la escasa demanda de trabajo, es por esto que se ha tomado esta decisión./ Le solicito que fijemos de común acuerdo la fecha para la entrega de la base de operaciones, las herramientas y equipo que ha estado bajo su custodia y responsabilidad, así como los libros de facturas y recibos en su poder, y para comunicar oficialmente dicha decisión al resto del personal./ una vez actualizada la contabilidad, posteriormente podemos fijar otra cita en San José, para proceder a la liquidación de sus cuentas”* (folio 11). De todo lo indicado se colige, pues, que, entre las partes, sí se manifestó ese elemento característico en cualquier relación genéricamente laboral y que, aún cuando se haya ejercido en forma diversa a como se da comúnmente en la mayoría de los vínculos de empleo, ello no desnaturaliza el carácter laboral de tal vinculación. Por las razones dichas, la Sala comparte el sentir de la recurrente, quien se muestra disconforme con la manera en que los juzgadores de instancia valoraron la prueba allegada al expediente, pues ésta efectivamente acredita la existencia de una relación laboral.”

## **8. La Ausencia de Contrato Laboral Escrito y el Principio de Primacía de la Realidad**

[Tribunal de Trabajo, Sección IV]<sup>xiv</sup>

Voto de mayoría

“III. Vistos los agravios formulados y una vez estudiado el asunto, es criterio unánime de los integrantes de este Tribunal de apelación, que le asiste parcialmente razón al recurrente, para modificar lo que viene dispuesto. No existe duda de que Comercializadora Internacional de Seguros, solicitó al Instituto Nacional de Seguros la acreditación del actor como agente de seguros a partir del 9 de noviembre de 2001. Además, entre el recurrente y los representantes legales de la demandada existió un acuerdo, consistente en que el agente recibiría el sesenta y cinco por ciento de las comisiones por las pólizas vendidas y el treinta y cinco por ciento lo recibiría la accionada. Entonces, el fondo del asunto consiste en determinar si el accionante era o no empleado de la demandada. Referido a este tema, el Tribunal, con apoyo en reiterados votos de la Sala Segunda de la Corte ha dicho en forma reiterada, que la naturaleza de una relación jurídico-laboral puede descubrirse por medio de los elementos que caracterizan un contrato laboral. El artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, como 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. El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono (numeral 164 ídem). El párrafo segundo del numeral 18 citado también establece que se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe, presunción iuris tantum, la cual, admite prueba en contrario. Debe tenerse también presente el principio de la primacía de la realidad, implícito en ese artículo 18, según el cual las condiciones reales que se presentan, se superponen a los hechos que consten documentalmente. El tema que aquí se discute, ha sido analizado en forma amplia y brillantemente por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, órgano jurisdiccional, que conoce en última instancia en materia laboral y por ende, dicta la jurisprudencia. De tal suerte que, para no hacer más extenso este asunto, para no incurrir en contradicciones ni ambigüedades, conviene transcribir en lo conducente un fallo sumamente reciente de la Sala Segunda de la Corte, que nos ayuda a resolver, los puntos de este debate. Nos referimos a la sentencia N° 08, de 9:30 hrs de 20 de enero de 2006, consideró: "Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio; b) la remuneración; y, c) la subordinación jurídica. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, **tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral.** Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar como "zonas grises" o "casos frontera" ... Luego, la subordinación ha sido definida como *"el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, ...; ... es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario."*

(CABANELLAS, Guillermo. "Contrato de Trabajo", Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243 ) ... En efecto, dicho principio establece que *"en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"*. (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. "Los principios del Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado "contrato-realidad" -aunque, doctrinariamente, se

prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que **la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes**. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas del 2003; y, la número 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2004)[...]"

### 9. Principio de Primacía de la Realidad y Relaciones de Empleo Público

[Tribunal de Trabajo, Sección IV]<sup>xv</sup>

Voto de mayoría

**“3.** Analizado el asunto en cuestión, consideramos que no lleva razón el impugnante por cuanto en tratándose de entidades del Sector Público, tenemos que respetar el Principio de Legalidad que rige para todo ente establecido en nuestro ordenamiento jurídico con ese carácter. Dentro de este mismo orden de ideas, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, con firmeza ha aseverado que en la Administración Pública el principio rector es el de legalidad, consagrado en el ordinal 11 de la Constitución Política y en el precepto décimo primero de la Ley General de la Administración Pública, sea que a los órganos públicos solo les está permitido realizar, lo que esté autorizado previamente en el ordenamiento jurídico, debiendo -por consiguiente- llevarse a cabo todos los actos y resoluciones, con pleno sometimiento a la Constitución Política, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial público. **En ese sentido ver Voto Nº 2002-00583, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.** Ahora bien, debemos tener presente que en materia de empleo público, las partes están sujetas al ordenamiento jurídico administrativo, en el que deben conciliarse los principios de Legalidad y de Conveniencia Social, con el interés individual del trabajador según la doctrina de los numerales 191 y 192 de la Carta Magna, el canon 17 del Código de Trabajo y los preceptos 4, 10 y 11 de la Ley General de la Administración Pública. Sobre el punto en cuestión la Cámara de Casación precitada, en el **Voto Nº 2002-00561**, señaló con gran precisión: **“Básicamente, y en tesis de principio, entre la Administración Pública (centralizada y descentralizada), y sus trabajadores existe una relación estatutaria o de servicio público y esta relación jurídica tiene características particulares que la diferencian de la relación que existe entre dos personas de derecho privado. Como consecuencia de estas características, no es posible aplicarle los principios generales del Derecho de Trabajo privado, sino los propios de ésta. (...) Esto sucede con el principio de primacía**

de la realidad, cuando se confronta con el principio de legalidad que determina la actuación de la Administración Pública: la aplicación del principio de legalidad impide la aplicación del principio de primacía de la realidad. Por esta razón, no es posible, bajo una relación laboral de servicio público, fundamentar la existencia de un derecho sobre un principio que no resulta aplicable al caso concreto.”

[Tribunal de Trabajo, Sección IV]<sup>xvi</sup>

“3. De previo a valorar el fondo del asunto sometido a estudio, es menester recalcar que en tratándose de entidades del Sector Público, como es la Caja Costarricense de Seguro Social, se debe respetar el Principio de Legalidad. Dentro de este mismo orden de ideas, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha afirmado que en relación con este tipo de entidades el principio rector es el de Legalidad, consagrado en el ordinal 11 de la Constitución Política y en el precepto décimo primero de la Ley General de la Administración Pública, sea que a los Órganos Públicos sólo les está permitido realizar, lo que esté autorizado previamente en el ordenamiento jurídico, debiendo -por consiguiente- llevarse a cabo todos los actos y resoluciones, con pleno sometimiento a la Constitución Política, a la Ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial público. Al respecto ver **Voto Nº 2002-00583, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia**. En armonía con lo expuesto, las partes están sujetas al ordenamiento jurídico aludido, en el que deben conciliarse los principios de legalidad y de conveniencia social, con el interés individual del trabajador según la doctrina de los numerales 191 y 192 de la Carta Magna, los preceptos de la Ley General de la Administración Pública. Sobre el punto en cuestión la Cámara de Casación precitada, en el **Voto Nº 2002-00561**, señaló: **"Básicamente, y en tesis de principio, entre la Administración Pública (centralizada y descentralizada), y sus trabajadores existe una relación estatutaria o de servicio público y esta relación jurídica tiene características particulares que la diferencian de la relación que existe entre dos personas de derecho privado. Como consecuencia de estas características, no es posible aplicarle los principios generales del Derecho de Trabajo privado, sino los propios de ésta. (...) Esto sucede con el principio de primacía de la realidad, cuando se confronta con el principio de legalidad que determina la actuación de la Administración Pública: la aplicación del principio de legalidad impide la aplicación del principio de primacía de la realidad."**

. [...]**5.** Tocante a los reclamos formulados sobre el fondo del asunto, debemos ser claros en que la falta grave que se le endilga al gestionado, es haber hecho uso de un Título de Bachiller de Educación Media, que es falso y no podemos considerar que fue otro funcionario o un tercero quien hizo llegar ese documento hasta el archivo del gestionado, porque el único interesado es el apelante debido a que el título de bachiller es exigido para las funciones de seguridad por las cuales fue contratado.

Aparte de que fue la propia Administración que se dio cuenta de la anomalía cuando realizó una revisión general de este tipo de documentación. Nótese que si hubiese sido algún empleado que tuviera la intención de perjudicar al señor Marín Bermúdez, desde tiempo atrás hubiese puesto en conocimiento de los Jerarcas tal documento, amén de que el recurrente no ha presentado ningún otro título para demostrar que efectivamente es bachiller en enseñanza media y por consiguiente tiene todo el derecho al nombramiento de que fue objeto. Lo anterior, porque cuando se da esta situación fáctica, el trabajador debe aportar al proceso las probanzas idóneas para combatir la tesitura de la patronal, lo cual no se dio en el subexamine, porque no ofreció pruebas a favor de sus intereses. Recordemos que hay una circunstancia clara en el proceso: el Título de Bachillerato que consta en el Departamento de Recursos Humanos no corresponde con la información que se guarda, sobre los bachilleres graduados, lo que nos permite afirmar con plena contundencia que dicho documento es falso y esta es la premisa o prueba sobre la cual se fundamentó el despido sin responsabilidad laboral ordenado en contra del impugnante por parte de las Autoridades del Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Ante esta situación real, le correspondía a él demostrar lo contrario, tanto en sede administrativa como en la judicial, para lo cual necesariamente tenía que aportar pruebas, preferiblemente de carácter documental, que permitieran llegar a la conclusión de que el Título de Bachiller tantas veces aludido era válido y como ello no ocurrió, lo procedente es avalar lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. Al respecto, resulta importante realizar una reflexión sobre el Principio de Proporcionalidad, pues juega un papel fundamental cuando se trata de sancionar disciplinariamente una falta, debiendo darse entre el hecho infractor y la medida sancionatoria, una correlación de entidad o ecuación de equilibrio. Sea, es necesario que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción. Agréguese a lo anterior, que el despido, es el máximo castigo que prevé nuestro ordenamiento jurídico para un trabajador, de tal manera, que al hablar de falta grave, debemos entender como un incumplimiento trascendental a las obligaciones y deberes que le impone el contrato de trabajo. No es cualquier incumplimiento que agrava la falta, es aquél que reviste las características de considerable, serio, importante, debiendo además ser de tal magnitud que haga imposible la continuidad de la relación laboral. En la especie, nosotros consideramos, que efectivamente estamos ante una falta grave, que violó los más elementales principios de lealtad y de confianza que debe tener un servidor en relación con sus Superiores y con la Institución donde labora. Por lo anterior, se estima que la conducta del gestionado, resultó ser altamente perniciosa para el mantenimiento de su relación laboral, en virtud de que constituyó un hecho objetivo con la gravedad suficiente, para tener por quebrantada la necesaria confianza exigible a un funcionario público. Sobre el particular, debemos insistir en que no interesa quien adulteró el documento de marras, porque no estamos en materia penal, sino que el análisis estriba en la conducta anómala llevada a cabo por parte del gestionado, al

hacer uso de un Título de Bachiller de Enseñanza Media, en ese estado, con el fin de poder laborar en la institución demandada. Al respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su **Voto N° 33** de las quince horas del cinco de abril de mil novecientos ochenta, en lo conducente refirió: **"...La pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador sólo es causal de despido justificado, cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe realizándose con la confianza mutua que debe existir entre el patrono y el trabajador, por constituir la conducta de este último, un motivo suficiente para dar por concluido el contrato de trabajo con base en el artículo 81 del Código de Trabajo..."**"

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

---

<sup>i</sup> SILVA ORMEÑO, Miguel Ángel. (s.f.). ***El Principio de Primacía de la Realidad***. Desde la página web Derecho y Cambio Social. Lima, Perú. Recuperado de: <http://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>

<sup>ii</sup> PLA RODRÍGUEZ, Américo. (1978). ***Los Principios del Derecho del Trabajo***. Editorial Depalma, 2ª ed. Buenos Aires, Argentina. P 243.

<sup>iii</sup> DE LA CUEVA, Mario. (1943). ***Derecho Mexicano del Trabajo***. Editorial Porrúa, 2ª Ed. México D.F. Estados Unidos Mexicanos. P 381.

<sup>iv</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 640 de las nueve horas con treinta minutos del primero de agosto de dos mil doce. Expediente: 06-300380-0297-LA.

---

<sup>v</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 592 de las once horas del dieciocho de julio de dos mil doce. Expediente: 10-000065-1113-LA.

<sup>vi</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 389 de las diez horas con cuarenta minutos del veinticinco de abril de dos mil doce. Expediente: 05-300364-0468-LA.

<sup>vii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 326 de las nueve horas con diez minutos del trece de abril de dos mil doce. Expediente: 01-004261-0166-LA.

<sup>viii</sup> TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN SEGUNDA. Sentencia 1 de las catorce horas del dieciocho de enero de dos mil doce. Expediente: 08-001936-0166-LA.

<sup>ix</sup> TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 157 de las ocho horas con cuarenta y cinco minutos del quince de abril de dos mil once. Expediente: 07-002815-0166-LA.

<sup>x</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1298 de las diez horas con cuarenta minutos del dieciséis de septiembre de dos mil diez. Expediente: 08-000024-0641-LA.

<sup>xi</sup> TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA. Sentencia 203 de las nueve horas con cuarenta minutos del once de junio de dos mil diez. Expediente: 03-000540-0163-CA.

<sup>xii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 526 de las nueve horas con treinta y ocho minutos del nueve de abril de dos mil diez. Expediente: 08-300095-0389-LA.

<sup>xiii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 220 de las nueve horas con treinta y cuatro minutos del diecisiete de febrero de dos mil diez. Expediente: 99-002144-0166-LA.

<sup>xiv</sup> TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia 477 de las siete horas con diez minutos del veintiséis de agosto de dos mil ocho. Expediente: 03-000833-0166-LA.

<sup>xv</sup> TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia 687 de las siete horas con veinticinco minutos del diez de diciembre de dos mil siete. Expediente: 01-004289-0166-LA.

<sup>xvi</sup> TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia 33 de las siete horas con quince minutos del veinticuatro de enero de dos mil ocho. Expediente: 07-000467-0028-LA.