

RELACIÓN LABORAL ENTRE INSTRUCTOR DE TENIS Y SOCIEDAD DEMANDADA

VOTO N° 828-2012
DE LAS 10:00 HRS
DEL 14 DE SETIEMBRE DE 2012

[...]

"VII.- SOBRE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: Se acusa una indebida valoración de los elementos de prueba que constan en los autos y se reprocha que se le haya restado valor a lo declarado por el señor Q. Una vez analizadas las pruebas que constan en el expediente, a la luz de los agravios planteados, se llega a la conclusión de que no puede resolverse en forma diferente a la de las instancias precedentes. La sala ha reiterado el criterio de que el artículo 18 del Código de Trabajo prevé una presunción legal de que existe un contrato de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe. En los autos quedó demostrado que el actor se desempeñaba como instructor de tenis en el club de la sociedad demandada. Por consiguiente, correspondía a esta última aportar la prueba que desvirtuara la presunción legal. La posición de la accionada es que las clases que impartía eran de naturaleza privada, en las cuales solo existía un vínculo entre la persona socia y el instructor, en el que la primera pagaba los respectivos honorarios, sin que existiera el elemento ajenidad que caracteriza las típicas relaciones de trabajo entre el demandante y el club, el cual no tenía injerencia alguna en esa actividad, en la que aquel era *"amo y señor"*. La sala considera que la circunstancia de que los fondos para cancelar las lecciones impartidas provinieran directamente de las personas que recibían las clases, así como que el gestionante y los demás profesores estaban obligados a contar con sus propios instrumentos de trabajo (pelotas y raquetas) no son aspectos determinantes que permitan desplazar la presunción legal, porque existen elementos de prueba de los que se derivan otros que más bien abonan a esta última. En primer lugar, no es cierto que el actor se manejara en aquellos términos de clara independencia que se deja entrever en el recurso. Sobre el particular, se tiene que estaba sujeto a un horario de seis de la mañana a seis de la tarde, elemento claro de subordinación jurídica. Véase que en los autos no hay prueba de que solo debiera presentarse a las horas en que tuviera que impartir alguna lección o que pudiera administrar libremente

el tiempo que eventualmente mediara entre una clase y otra, pues de lo declarado por la y los testigos se colige que tenía que estar disponible para el supuesto de que alguna persona socia solicitara alguna clase. Esto por cuanto también estaba subordinado al director del Departamento de Tenis, a quien tenía que presentarle el horario de cada semana, para que este pudiera conocer de antemano los espacios libres en que podía asignarle alguna otra lección. De la prueba testimonial se infiere que este último ejercía poder de dirección y de mando sobre el accionante, lo que no es propio de una relación independiente de prestación de servicios. Al respecto, el testigo E. señaló que, por ejemplo, le competía vigilar el cumplimiento del horario. Otra evidencia clara de la subordinación la constituye la obligación en que estaba de presentar planes de trabajo mensuales, la sujeción a las órdenes de la supervisión o de la gerencia, el deber de asistir a reuniones programadas cada semana y el uso del uniforme que se les asignara. Los testigos E., R., M. y Me fueron concordantes en cuanto a esos puntos. Además, el actor no podía decidir de manera libre el monto que cobraría por cada lección (inconcebible en un régimen de servicios profesionales), sino que el rubro era fijado directamente por el club, sin que pudiera variarlo, lo que no es propio de una prestación de servicios. Tampoco consta si podía negarse a instruir alguna clase o si tenía facultades para cancelarlas. Tales aspectos no se derivan solo de la prueba testimonial, sino que encuentran sustento pleno en las "Normas de trabajo en el Departamento de Tenis". En este instructivo se plasman esas y otras condiciones que ratifican el régimen de subordinación que existía. En efecto, se anota que durante las clases no pueden usar el teléfono celular, que los días viernes debían presentar el programa de clases de la semana siguiente y el horario en que estarían disponibles. Se reafirma la posibilidad de la demandada de asignar otras clases de manera unilateral. Se indica que de existir acuerdos directos (se entiende entre la o el profesor y la persona socia) se debe informar a la oficina de tenis. Se establece la exigencia de respetar los horarios programados y en caso de que haya variaciones el deber de informar. Asimismo, se estipula que la secretaria debe llevar una estadística de incumplimientos, se regula el compromiso de asistir a las reuniones, señalándose expresamente que en estas se pueden dar instrucciones de cómo conducir las clases. Todos esos elementos son propios de una típica relación de trabajo sin que los factores apuntados tengan la entidad suficiente para

desplazarlos y poder concluir en sentido contrario. La diferencia entre el testigo Q. y las demás personas que declararon únicamente está en si el actor podía recibir el dinero directamente de las personas socias o no. Este testigo indicó que sí y todos los demás que no. No se trata de una valoración basada en la cantidad de testigos aportados por cada parte, sino que la mayoría de declaraciones son coherentes y claras en cuanto a ese concreto punto, razón por la cual se les confiere mayor credibilidad en ese aspecto. Tampoco es trascendental que se trate de un testigo que labora para la accionada. Ya la sala ha reiterado que esa única circunstancia no es suficiente para restar o negar valor a una declaración. La testigo de apellido Salazar también estaba al servicio de aquella sociedad. Como se apuntó, la mayor credibilidad a unos testigos que a otros deviene de la coincidencia de las demás declaraciones. El señor E. manifestó que la modalidad instaurada, de que la persona socia entregaba el dinero en la oficina de tenis era para protegerla, es decir para evitar un eventual abuso de la persona que instruye respecto del monto cobrado, que como se dijo, era fijado por el club. En consecuencia, el punto no es trascendental y menos definitivo para desvirtuar la presunción legal referida. Debe agregarse que las personas instructoras además estaban obligadas a respetar el reglamento para el uso de las canchas y de esa normativa llama la atención que las personas asociadas debían pagar un importe por el uso de estas. De ahí que no resulte absoluta la afirmación del recurrente en el sentido de que el club no obtenía ningún provecho de las clases privadas. En conclusión, los dos aspectos que este invoca no permiten desplazar la presunción legal ni los demás indicios del carácter laboral de la relación y con base en los elementos de prueba referidos, a la sala no le asiste ninguna duda en cuanto a la naturaleza de la relación entre las partes. Con sustento en lo explicado, no puede acogerse la posición de la demandada en el sentido de que mediaron dos relaciones diferentes: una de trabajo, respecto del tiempo que disponía para impartir lecciones en la escuela de tenis para niños (as) y otra de servicios profesionales en régimen de independencia. Por último, es dable señalar que este órgano ya había resuelto un asunto de características similares, concluyendo en igual sentido (sentencia 956, de las 9:30 horas del 12 de diciembre de 2007).

VII.- DE LAS HORAS EXTRA: El recurrente sostiene que la prestación no era continua ni efectiva durante las doce horas invocadas en la demanda, lo cual se

extrae incluso del propio programa de trabajo que el actor presentó, razón por la cual no puede concluirse que laboró cuatro horas diarias por día. Sobre este punto, quedó acreditado que el accionante laboraba de seis de la mañana a seis de la tarde. En tesis de principio, las personas trabajadoras están sometidas a las jornadas ordinarias de trabajo diurna, nocturna o mixta que prevé el numeral 136 del Código de Trabajo. El artículo 143 siguiente regula los supuestos en que los límites de esas distintas jornadas ordinarias pueden verse desplazados, quedando las personas trabajadoras obligadas a laborar hasta un máximo de doce horas de manera ordinaria. A ese tenor, la norma estipula: *“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo./ Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media”*. Como se apuntó, el recurrente invoca dos circunstancias que a su criterio impiden conceder las horas extra en el caso concreto: que el actor no realizaba trabajo efectivo durante las doce horas y que las labores eran discontinuas. El presupuesto de la jornada extraordinaria es precisamente que la persona trabajadora realice trabajo efectivo, conforme lo indica el numeral 139. El artículo 137 establece que *“Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas”*. El agravio se entiende relacionado realmente con las labores discontinuas, en el sentido de que durante el curso de las doce horas el promovente no permanecía dando clases. En relación con este tipo de jornada se ha explicado que *“[...] es aquella que es realizada a intervalos durante el día, pues en su decurso diario sufre una serie de suspensiones derivadas de la peculiar naturaleza de la prestación de servicios. Los trabajadores que prestan labor discontinua o intermitente no gozan del beneficio de la jornada de 8 horas debido a que resulta recortado el trabajo efectivo o la prestación de servicios propiamente dicha por las*

suspensiones o descansos o períodos de inactividad que dimanen o son impuestas por la propia naturaleza de la prestación” (José Montenegro Baca, Jornada de trabajo y descansos remunerados, Tomo I, Librería y Editorial Bolivariana, Trujillo-Perú, p. 243). Este supuesto está expresamente contemplado en el artículo 143 transcrito y se estima que en cuanto a este punto sí se lleva razón, pues ha quedado demostrado que el accionante no impartía lecciones durante las doce horas, en el tanto en que estas dependían de las clases acordadas con determinadas personas socias del club y de aquellas otras que les asignara el director del Departamento de Tenis, pero que en definitiva se daban suspensiones durante la jornada de trabajo. Como lo argumenta el representante judicial de la demandada, de la programación presentada por el actor

(folios 103-104) se extrae esa circunstancia y lo mismo logra colegirse de lo declarado por M., que al respecto apuntó: *“El horario que dije de seis de la mañana a seis de la tarde, habían profesores que tenían un horario muy parejo, no se laboraba doce horas continuas, pero sí se daba entre nueve a diez horas, incluyendo el almuerzo, no era continuo el horario, habían unas horas que se laboraban, pero se debió de estar en el CLUB, siempre disponible, por si llega algún socio”* (sic, folio 120). Por consiguiente, debe concluirse que el demandante estaba sujeto a una jornada ordinaria hasta de doce horas diarias. Como quedó acreditado que laboraba de seis de la mañana a seis de la tarde, se desprende que no superó la jornada máxima que por ley le correspondía. En consecuencia, procede revocar ese aspecto del fallo y readecuar los derechos que se le concedieron.”

[...]

