

SE DIO RELACIÓN LABORAL Y NO UNA RELACIÓN DE ARRENDAMIENTO DE TAXI.

VOTO N° 001170-2014

DE LAS 10:00 HRS

DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2014

[...]

“III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO. El carácter laboral de una relación jurídica específica, como de forma reiterada lo ha expuesto esta Sala, puede deducirse de la existencia de determinados elementos que le son propios. A tal efecto, y partiendo de los conceptos de empleador(a) y de trabajador(a) que establecen los ordinales 2 y 4 del Código de Trabajo, se debe estudiar el numeral 18, que define el contrato de trabajo. El texto de esta última norma señala que, independientemente de cómo se le denomine, se está en presencia de un contrato laboral, cuando una persona física, se obliga a prestar a otra u otras, físicas o jurídicas, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada; y a cambio de los cuales recibe una remuneración, de cualquier clase o forma, la que de conformidad con el artículo 164 del Código de Trabajo, puede ser pagada 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(a). El numeral 18 ibídem, antes citado, además instituye la presunción de existencia de una relación laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. Presunción *iuris tantum* que, como se sabe, admite prueba en contrario en cuanto a la existencia de dicha relación. Conforme a lo expuesto, tres son los elementos que, desde la perspectiva jurídica, definen el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: 1) La prestación personal de un servicio por parte del trabajador(a); 2) Remuneración, como contraprestación por los servicios recibidos por parte del empleador(a); y 3) La presencia de subordinación del primero(a) respecto al segundo(a). Los dos primeros elementos, prestación de servicios o la ejecución de obras y la remuneración, también están presentes en otros tipos de relaciones jurídicas, configurando lo que doctrinaria y jurisprudencialmente se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. Esto ha llevado a que ambas tengan, generalmente, como determinante, característico y diferenciador, de la existencia de una relación de naturaleza laboral, al elemento subordinación. Cabanellas define la subordinación en el contrato de trabajo 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). (Sobre este tema pueden verse, entre otras, las sentencias de esta Sala, números 540, de las 9:55 horas del 6 de noviembre; 563, de las 8:55 horas; y, 564, de las 9:00 horas, ambas del 8 de noviembre, todas de 2002; así como las números 38, de las 10:10 horas del 5 de febrero y 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo, ambas de 2003). Del mismo artículo 18 antes citado, se deriva de manera implícita otro principio fundamental en el análisis de situaciones como las que aquí se analizan: **el principio de primacía de la realidad**. Este principio junto con otros que le son propios, son los que le dan el carácter de rama autónoma del derecho al Derecho Laboral. Es así como el principio de primacía de la realidad, define que, en materia laboral, al analizar una relación jurídica, prevalezcan las condiciones reales que se hayan dado en la misma, por sobre los hechos que consten documentalmente. Américo Plá Rodríguez indica que este principio lleva a 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*”. (Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, página 243). Tanto doctrinaria como jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que no es lo pactado por las partes de manera expresa o tácita, lo que determina la naturaleza de la relación jurídico laboral; las circunstancias reales existentes en la práctica, son las que definen la relación de trabajo. La vigencia de este principio ha llevado a que al contrato de trabajo se le denomine como “contrato- realidad”, si bien la doctrina se inclina por la acepción de primacía de la realidad. Consecuentemente, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, en la realidad de la relación *inter partes*, que aquello que estas hayan convenido e incluso respaldado documentalmente. (Véanse, entre muchas otras, las sentencias números 45, de las 10:10 horas del 8 de febrero de 2002; 27, de las 9:30 horas del 31 de enero; 83, de las 9:40 horas del 26 de febrero; y, 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo, éstas de 2003). Ahora bien, tal cual se afirmó

anteriormente, el artículo 18 del Código de Trabajo resuelve la situación de falta de prueba sobre el tipo de negocio jurídico existente entre las partes, de manera que, en el sector privado, rige la presunción *iuris tantum*, de que la sola acreditación de la existencia de la prestación personal del servicio, conlleva a la existencia del contrato laboral. Dicha presunción legal exime a la parte trabajadora de la carga de demostrar, el o los hechos alegados en virtud de la misma (artículo 414 del Código Procesal Civil, aplicable en la materia por disposición expresa del 452 del de Trabajo), solamente le corresponde demostrar el fundamento fáctico que hace surgir dicha presunción legal: en este caso, la existencia de la prestación personal del servicio. Comprobada la prestación personal del servicio, y estando en presencia de una presunción *iuris tantum* de la existencia del contrato de trabajo, corresponde al empleador la carga de acreditar de forma indubitable, una naturaleza distinta del vínculo –sea este de índole comercial, civil, etc.–, es decir, la no concurrencia en dicha relación de los elementos propios de la de tipo laboral. (En este sentido véanse los votos números 882, de las 9:40 horas, del 13 de octubre; 919, de las 9:30 horas, del 1º de noviembre, ambos de 2000; 275, de las 10 horas, del 23; 290, de las 11:10 horas, del 30, ambos de mayo de 2001; y 563, de las 8:55 horas, del 8, noviembre de 2002). Es conocido que en muchas oportunidades, el empleador, buscando ocultar la naturaleza de un vínculo laboral, y con ello las responsabilidades legales que dimanen del mismo, recurre a mecanismos sencillos y engañosos, con consecuencias funestas y dañinas al orden y convivencia propios de un Estado Social y Democrático de Derecho. Esto ha llevado a que lo relativo a la denominación del contrato, como se indicó supra, pierda importancia a la luz de lo dispuesto en el ordinal 18 del Código de Trabajo. Lo expuesto permite afirmar que al determinar la naturaleza del vínculo el operador jurídico debe utilizar un criterio casuístico, analizando de forma crítica los hechos y circunstancias prácticos de la relación, como lo exige el principio de primacía de la realidad, a partir de las pruebas aportadas (En similar sentido véanse de esta Sala los votos números 707, de las 9:55 horas, del 3 de octubre de 2007 y la 657, de las 9:30 horas, del 8 de agosto de 2008). El marco expuesto servirá para el análisis del recurso en estudio, lo que permitirá determinar si la relación jurídica que unió a las partes en este proceso fue de naturaleza laboral.

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.- El recurrente, acude a esta Sala y reprocha que se haya tenido por existente una relación de tipo laboral, lo que atribuye a una equivocada valoración de la prueba, pues sostiene que tuvo una relación de arrendamiento de vehículo con el señor LMN, pero ninguna con el demandante, y

que el tribunal tiene como existente aquella vinculación de tipo laboral por una mera presunción, sin haberse recibido en autos pruebas fehacientes e indudables de que se dio esta particular forma de relación. Por lo anterior, ante esas dudas debió aplicarse el principio de indubio pro operario y eximirle de la condenatoria. Los reproches esbozados deben rechazarse. Para empezar, el principio protector en su manifestación del indubio pro operario, es una máxima que en derecho laboral se orienta a nivelar la desigualdad existente entre el empleador y la persona trabajadora, de tal forma que en situaciones dudosas, se debe resolver a favor de la parte más débil dentro de la relación, es decir a favor del trabajador, no del empleador como parece entenderlo el recurrente (En este aspecto consúltese el voto de esta Sala N.º 794-2012 de las 11:05 horas del 7 de septiembre de 2012). En segundo lugar, el demandado al dar respuesta a la acción, se limitó a rechazar los hechos e indicar que no existió relación laboral entre él y el demandante, y de forma esquiva señaló que le facilitó el vehículo al señor LMN, sin señalar en que condiciones se lo facilitó, si fue como empleado, administrador o arrendatario. No es sino al momento de recurrir la sentencia de primera instancia, que introduce nuevos elementos que viene a repetir a esta Sala en referencia a un supuesto contrato de arrendamiento con LMN, figura contractual de tipo civil o comercial, y de la que no aporta prueba de su existencia, pues de haberse dado ese negocio jurídico, por su trascendencia económica al estar en juego la explotación de una concesión de transporte remunerado de personas en la modalidad taxi, es de esperar la suscripción de un contrato escrito para seguridad de ambas partes. El reproche del demandado, sobre la existencia de un contrato de arrendamiento con aquella tercera persona, tal y como lo razonó el tribunal, esta Sala lo considera inatendible conforme al artículo 608 del *Código Procesal Civil*, aplicable a esta materia por lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, ya que resulta novedoso, al ser introducido en segunda instancia, no detallado al contestar la demanda, momento en el cual se trabó la litis. Partiendo de la presunción de veracidad de los hechos de la demanda, recogido por el artículo 18 del Código de Trabajo, al demandado le correspondía demostrar que el actor no era su empleado, tal y como lo argumentó en la contestación, y es precisamente él quien debía romper esta presunción de laboralidad expuesta por el trabajador, no siendo por lo tanto una obligación del actor, probar su dicho. La Conferencia Internacional del Trabajo, en la 95va reunión celebrada en Ginebra el 31 de mayo del año 2006, realizó un análisis sobre los indicios que pueden distinguir la relación laboral de otro tipo de contrataciones y que las legislaciones nacionales, deberían adoptar esa

pluralidad de medios para determinar la existencia de esta forma contractual. Sobre este tema, la Conferencia emitió la Recomendación 198 de OIT, de la cual Ermida Uriarte resalta: “Como se sabe, a diferencia de los convenios internacionales del trabajo, que una vez ratificados se incorporan al ordenamiento jurídico nacional siendo plenamente exigibles, las recomendaciones no están sujetas a ratificación, por lo cual valen por sí mismas desde su aprobación por la OIT, pero su eficacia es menor: son, como su nombre lo indica, orientaciones no plenamente vinculantes. De todos modos, (...), si son bien explotados, pueden ser de gran utilidad para el Derecho Laboral y los trabajadores.” (Ermida Uriarte, Oscar. La Recomendación 198 Sobre la Relación de Trabajo y su Importancia para los Trabajadores, Conferencia ante la GTAS (Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical), III reunión, Lima Perú, octubre 2010). Efectivamente, esta recomendación se planteó como una respuesta a las exigencias modernas en las relaciones laborales que por la forma de prestación, los elementos tradicionales del contrato se ven cada vez más debilitados, en especial, el de la subordinación. Así, la recomendación establece una descripción que constituye una herramienta que puede llevar al operador del derecho a determinar si se está frente a una relación de índole laboral, o de otro tipo. El artículo 13, resalta una serie de indicios que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo, a saber: a) la posibilidad de existencia de instrucciones y control (subordinación jurídica), b) integración del trabajador en la organización de la empresa, c) la realización del trabajo en beneficio ajeno (ajenidad), d) la ejecución personal del trabajo, e) la realización de la labor en un horario determinado, f) la ejecución de tareas en un lugar (o zona) indicado o aceptado por quien lo solicita, g) cierta duración o continuidad de la labor, h) la disponibilidad del trabajador (estar a la orden), i) el suministro de herramientas, maquinaria o materiales por quien recibe el trabajo, j) la periodicidad de la remuneración, k) el carácter de esa remuneración de única o principal fuente de ingresos (dependencia económica), l) la realización de pagos en especie, tales como alimentación, vivienda, transporte y otros, ll) el reconocimiento de derechos típicamente laborales, como el descanso semanal o las vacaciones anuales, m) el pago, por parte de quien recibe el trabajo, de los viajes necesarios para realizar la labor, m) la inexistencia de riesgos financieros para el trabajador. La lista no es taxativa y no se requiere la presencia de todos ellos para tener por comprobado el vínculo laboral, bastando la concurrencia de uno o varios para tener como probada la relación (artículo 11 inciso b). (Ermida Uriarte, ídem). A la anterior descripción, podemos sumar otros indicios que la

doctrina y la jurisprudencia han venido resaltando como:

- 1.- Si la prestación de servicios que desarrolla el trabajador es o no la actividad principal de la empresa.
- 2.- Un elemento de ajenidad en todas sus extensiones, como son en los frutos (lo que el trabajador produce), en el riesgo (el trabajador siempre recibe su salario independientemente de que el trabajo que ejecuta produzca o no ganancias al patrono), y en los medios de producción (incluye las herramientas, la materia prima, los inmuebles, de tal forma que el trabajador no solo no los tiene que suministrar sino que tampoco corre con los deterioros o destrucción de estos).
- 3.- Si hay o no reembolso de gastos o si percibe o no viáticos (facturas).
- 4.- Uso frente a terceros de la identidad de la empresa (gafetes, uniformes, correos electrónicos con cuentas de la empresa, papel con logotipos, tarjetas de presentación, carnés de identificación, tarjetas bancarias para el pago de servicios como combustible y otros gastos típicos empresariales).
- 5.- Disfrute de beneficios de los demás trabajadores provenientes de instrumentos de negociación colectiva (transporte, actividades sociales, alimentación, cortesías, capacitación).
- 6.- Una exclusividad en la producción para con la empresa.

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 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 RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado “contrato-realidad” –aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad–; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la

práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 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 2.003; y, la número 279, de las 9:35 horas del 28 de abril del 2.004). En el caso bajo examen, estima esta Sala que abundan los indicios que demuestran la existencia de una relación laboral entre el actor y el demandado, los cuales se desprenden de las declaraciones de los testigos, en especial la de Méndez Nicoya. Reconoció esta persona la acción de conducción del demandante con el vehículo propiedad del accionado en jornada nocturna, y aunque sostuvo que él era quien había contratado al demandante y no el demandado, de su discurso se desprende un reconocimiento de la condición de empleador del señor JEMG, pues en varias ocasiones se refirió a este como el patrón, y que ambos laboraban el automotor propiedad del accionado, el demandante de noche, y él de día. Los gastos como el combustible, llantas y reparaciones se pagaban de lo que producía la explotación del servicio de transporte, y las facturas de esos egresos eran presentados al demandado. El dinero que sobraba, luego de rebajar los gastos y cobrar la cuota diaria de cada conductor, era depositada en las cuentas del accionado. Expuso el testigo que en una ocasión el vehículo sufrió daños por bandalismo y ambos conductores, debieron explicar al propietario del automotor lo ocurrido. De esta situación se desprende que, contrario a lo sostenido en la contestación de la demanda, el accionado era conocedor de que no solo don LMN conducía el taxi, sino también el actor, pues el testigo reconoció que aún después del percance, ambos continuaron operando el vehículo. Relató aquel deponente que el

demandado corrió con el pago de las reparaciones del taxi, las cuales ascendieron a cerca de dos millones de colones, así como los seguros y el deducible. Dijo igualmente que el demandado era el responsable de cancelar el marchamo o derecho de circulación. De lo anterior se colige que el demandado además de ser el propietario del vehículo y titular de la concesión, era quien corría con los gastos que generaba la explotación del servicio, pues aunque dichos egresos se tomaban de la producción diaria, existía ajenidad de los conductores en los riesgos que la operación demandaba y las ganancias diarias del propietario, dependían de la mayor o menor cantidad de egresos. Respecto a los testigos Álvarez Mercado y Días Méndez, coincidieron en saber que el actor y su hermano laboraban como taxistas para el demandado, concretamente el primero relató que supo de esta situación porque ambos conductores le contaron que trabajaban para el accionado, y le tenían que dar una cuota diaria por el uso del taxi. Días Méndez, pariente de los operadores del taxi, manifestó que tuvo conocimiento por su relación familiar con las partes, y en una actividad antes de que el demandado comprara el taxi, ya toda la familia era consciente de que la conducción del vehículo estaría confiada al actor y a su hermano para que lo trabajaran. Todo lo anteriormente expuesto, son indicios claros y contundentes sobre la existencia de la relación laboral entre las partes, por lo que todos los reprochen deben de s cartar s e y confirmar la sentencia recurrida. Por último, en fecha 19 de noviembre de 2014, el demandado presenta ante esta Sala un escrito el el cual amplía los argumentos del recurso ya interpuesto. Tales agravios deben rechazarse de plano por cuanto los mismos fueron presentados fuera del plazo para recurrir establecido en el artículo 556 del Código de Trabajo.”

[...]