

RELACIÓN LABORAL CON ACTOR DE OBRA TELEVISIVA Y NO POR SERVICIOS PROFESIONALES. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. Sobre el tema se puede ver el voto n° 2019-002042.

**VOTO N° 2019-000378
DE LAS 09:05 HRS
DEL 29 DE MARZO DE 2019**

[...]

“VI.- SOBRE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL. De previo al análisis del caso y determinar si existió relación de naturaleza laboral, es necesario indicar lo siguiente: En materia de Derecho del Trabajo impera el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual lo que realmente interesa para la decisión de un caso es donde se discute la existencia o no del vínculo jurídico laboral a los efectos de aplicar la legislación laboral de cada país, es hacer un análisis de lo que realmente aconteció en el desarrollo o ejecución del contrato, las condiciones en las que se prestó un determinado servicio y no lo que dice el contrato escrito. En esta materia también se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos, por lo que no importa que un trabajador haya aceptado o firmado un contrato que lo deja fuera de la cobertura de la legislación laboral, pues sus derechos laborales irrenunciables los puede ejercer, acudiendo en busca de tutela efectiva, dentro de los plazos legalmente establecidos. Los ordinales 2, 4 y 18 del Código de Trabajo, por su orden, estatuyen: “*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”. A partir de lo anterior se han distinguido tres elementos que tipifican una relación de índole laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. En razón de que la prestación personal del servicio y la remuneración se presentan también en otros tipos de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento -la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendido este como la facultad del empleador de dar órdenes al trabajador y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas encomendadas. 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). La subordinación lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el de mando, el de fiscalización, el de dirección y el disciplinario. El problema de identificar la existencia de un verdadero contrato de trabajo se exagera con el proceso de relativización de la noción de subordinación que se da en muchos supuestos, lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia pues, en gran cantidad de supuestos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena donde, en muchas ocasiones, las labores se desarrollan por cuenta propia en cuanto a la forma de organizar su trabajo, pero por cuenta ajena en cuanto al ámbito directivo y disciplinario (LÓPEZ GANDÍA, Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Tirant lo blach, 1999, p.p. 9-12). Le toca entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que se presenten, si se está o no en presencia de una relación laboral. A esos efectos, deberá realizar la valoración respectiva, de la prueba aportada, en busca de la verdad real, para determinar si por la forma de documentar el vínculo o por la estrategia de defensa en juicio, se ha pretendido disimular la existencia de un contrato de trabajo o si, por el contrario, de acuerdo a la realidad demostrada en el proceso, se puede afirmar, que el vínculo jurídico no tuvo naturaleza laboral. De previo a ese ejercicio de valoración de

la prueba, debe tomarse en cuenta el contenido del numeral 18 del Código de Trabajo, que contiene una presunción *iuris tantum* a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe. En aplicación del artículo 414 del Código Procesal Civil, al tenor de lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, toda presunción legal exime a la parte que la alegue de la obligación de demostrar el hecho reputado como cierto en virtud de la misma. No obstante, se obliga a quien la invoque a demostrar los hechos que le sirven de base, a saber, la prestación personal de los servicios. Dicha presunción, por su naturaleza, admite prueba en contrario, de manera que el empleador debe desvirtuar la laboralidad mediante el ejercicio probatorio correspondiente. Al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, debe tenerse muy en cuenta el principio de primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el mencionado 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 y que tienen como finalidad orientar a los operadores del derecho, para que a la hora de resolver conflictos entre las partes de una relación laboral, tomando en cuenta que la persona trabajadora está más expuesta a que sus derechos sean vulnerados, por distintas acciones del empleador, por ser la parte más débil de esa relación, de acuerdo a lo acreditado en el proceso, se les de una tutela judicial efectiva. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, conforme al que, en materia laboral, deben prevalecer las condiciones reales que se hayan acreditado, sobre los hechos que formalmente consten en un documento, sea contrato de trabajo u otro documento hecho por el empleador, del cual se colija que no responde a la realidad de lo acontecido durante la relación o en el momento de la terminación de esta, y que signifique una afectación a sus derechos. En efecto, dicho principio manda 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” 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; lo que, a su vez, guarda relación con otro

de los principios cardinales del Derecho del Trabajo, como lo es el de la irrenunciabilidad (artículos 74 de la Carta Magna y 11 del Código de Trabajo). Debe quedar claro, y así se ha dejado sentado en otros precedentes, que cada decisión dependerá de lo que se determine en el proceso y de las características propias de cada caso concreto, por lo que no puede adoptarse una línea invariable, sino que se han de fijar parámetros generales para poder determinar, según las circunstancias dadas, si se está o no en presencia de un contrato de trabajo. No cabe duda que la prestación de servicios manuales o intelectuales, bajo un sistema sin aparente subordinación ha provocado que la contratación de estos aparezca como la primera zona conflictiva o “zona gris” a dilucidar en caso de reclamos de la persona trabajadora, situación que se ha propiciado por las nuevas formas de organización del trabajo y la tercerización, a la vez que dicha modalidad es frecuente tratándose de profesionales liberales. Este Despacho, en el fallo n.º 254-2007, acotó: *“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 n.º 311, de las 14:40 horas del 7 de octubre de 1999 y 365, de las 10:10 horas del 24 de julio de 2002). Por otra parte, en esta materia, también se ha señalado que el elemento de la subordinación aparece en forma diferente -más si se trata de servicios especializados-, por cuanto el ejercicio de tales funciones implica, necesariamente, una independencia técnica, que no excluye la existencia de la contratación laboral (en tal sentido, pueden leerse, entre otros, los fallos números 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 de 2002). Como se apuntó, la subordinación sigue siendo el criterio de distinción entre el contrato de trabajo y otras figuras afines”*. En otras palabras, en este tipo de relaciones laborales con profesionales artistas, entre otras profesiones especiales, siempre existe la posibilidad de la parte empleadora de dirigir la actividad de la persona designada, exceptuando, claro está, lo relativo a la concreta prestación del servicio, sobre lo cual rige la regla de la autonomía técnica y científica, sin que por ello estén fuera de la cobertura de la legislación laboral. Lo que importa, pues, es el sometimiento del trabajador al poder jurídico de su contraparte, a través de la aceptación del pago de una erogación determinada, a cambio de permanecer a su disposición y de brindar los servicios requeridos en las propias instalaciones de la entidad o empresa, si así se requiere, de acuerdo con los

lineamientos establecidos. Debe tomarse en cuenta que las personas que ejercen liberalmente la profesión organizan sus propias tareas, descartándose la existencia de horarios y, por regla general, deben proveerse del material de trabajo. Procede entonces analizar si en este caso concurren los elementos propios de una relación laboral. **Prestación personalísima.** La demandada no niega la existencia de una prestación personalísima del servicio, que consistía en el estudio de un guión dado por el empleador, por medio del guionista y director de la serie, para personificar al personaje de [...] de la teleserie [...]; sin embargo, alega que este es un elemento que se encuentra presente tanto en las relaciones laborales como en los contratos por servicios profesionales. De ahí que según el numeral 18 del Código de Trabajo, la prestación personalísima de un servicio crea una presunción “iuris tantum”, es decir, que admite prueba en contrario y que, precisamente, su representada desvirtuó. Esa afirmación no es cierta, pues el contenido del contrato escrito quedó desvirtuado en cuanto a la naturaleza de la relación, pues con su contenido la demandada proyectó una renuncia tácita del actor a los derechos laborales propios de una relación laboral que duró más de ocho años. Sobre este aspecto, la cláusula segunda del contrato dispone: *“EL ACTOR acepta por este acto prestar sus servicios profesionales a LA PRODUCTORA, a efecto de interpretar el personaje de [...] en todos los capítulos de la TELESERIE donde tal personaje aparezca (...) Se obliga a realizar las siguientes tareas: b) Interpretar el personaje asignado por LA PRODUCTORA con prioridad a cualquier otra actividad personal y profesional de EL ACTOR, quien brindará a LA PRODUCTORA toda la asistencia necesaria que requiera para la filmación de cada capítulo”*. Queda así demostrada la prestación personal del actor para la serie televisiva. Procede entonces, realizar un análisis de los otros elementos constitutivos de una relación laboral. **Pago.** No se cuestiona que el modo de pago era por capítulo grabado y se hacía por cheque de forma mensual, siendo la periodicidad mensual del pago típica del salario, en las relaciones laborales. Así se estipuló en el punto c) de la cláusula sexta del contrato: *“A pagar al ACTOR la cantidad de CIENTO CINCO MIL COLONES por cada uno de los capítulos de la presente temporada (...)”*. Y en la séptima agrega: *“Todos los pagos que hará LA PRODUCTORA a favor del ACTOR, se harán mediante cheque a su favor, o conforme a algún otro medio de pago que acuerden las partes, previa presentación de las facturas correspondientes a los servicios profesionales”*. Conviene acotar que, en los contratos de

trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164 del Código de Trabajo, la retribución puede ser de distintas formas y, en este caso era por tarea asignada, sea la grabación con el grupo artístico de la teleserie antes citada. Cada mes el actor, por la condición impuesta en el contrato escrito, tenía que extender una factura por servicios profesionales y estaba inscrito en la Dirección General de Tributación Directa como contribuyente persona física con actividades lucrativas. La emisión de facturas por servicios profesionales, en el caso concreto, no desmerita la laboralidad del nexo, en virtud del principio de primacía de la realidad anteriormente aludido (véase en ese sentido la sentencia n.º 2017-001226 de las 13:30 horas del 18 de agosto de 2017). La inscripción ante la Dirección General de Tributación Directa, tampoco puede considerarse como prueba indubitable que descalifique la existencia de una relación laboral entre la partes de este proceso, no solo por la aplicación del mencionado principio de primacía de la realidad, sino, además, porque el actor no tenía dedicación exclusiva para con las demandadas -aspecto sobre el que se ahondará posteriormente-, **para las que laboraba los días lunes, martes y jueves**, por lo que los demás días nada le impedía laborar en forma independiente como actor, respetando las condiciones impuestas en el contrato con las demandadas. Incluso el recurrente indica, ante la Sala, que el actor vende sus servicios a Televisora de Costa Rica, donde imparte cursos de locución a periodistas, por lo que reconoce que se trata de servicios distintos a los que brinda a las demandadas. Sobre este particular, lo indicado por los testigos no difiere a lo establecido en el contrato. [Nombre 025] dijo que se pagaba de acuerdo al llamado, no a las horas y por medio de cheque. [Nombre 013], señaló que el pago era con respecto a la cantidad de capítulos y era una práctica que los actores entregaran facturas, cada uno las hacía personalmente. [Nombre 039], quien labora en el área de contabilidad para la demandada, manifestó que los pagos se registran a nivel contable como servicios profesionales, en la declaración D-151 se declaraban como servicios profesionales. Los actores tenían que entregar factura por servicios cuando se les entregaba el cheque, el pago se hacía una vez al mes y la producción paga por capítulo grabado. [Nombre 061] señaló que se les pagaba por capítulo, por medio de cheque y tenían que entregar factura. O sea, son coincidentes en que para la entrega del cheque se les impuso la obligación de entregar facturas bajo la denominación de “servicios profesionales”. Encuanto a la forma de retribución, [Nombre

014], guionista director artístico, indicó que el pago era por episodio efectivamente grabado. **Subordinación.** Varios son los alegatos dados en el recurso para desmentir la existencia de subordinación en este caso concreto. 1.- Hojas de control de asistencia. Señala que no existen hojas de control de asistencia, son hojas de control de ingresos y salidas que llevan los oficiales de seguridad y que fueron aportadas no para probar un horario ni una asistencia obligatoria, sino para evidenciar la falsedad del dicho del demandante en cuanto a las supuestas horas extra. Aunque a nada conduce el análisis del reproche, toda vez que el Tribunal mantuvo la denegatoria del cobro de horas extra, por la relevancia del efecto paralelo (bajo el principio de comunidad de la prueba) que esa prueba tiene sobre la existencia de subordinación reflejada por el cumplimiento de las obligaciones exigidas al actor, conviene hacer el siguiente análisis. Lleva razón el recurrente en cuanto que las hojas de entrada y salida visible a imágenes 2 a 92 del documento de las 13:21:07 horas del 20/09/2013, corresponden a un registro que lleva el guarda de seguridad de entrada y salida, que no se tiene conocimiento que haya sido utilizado para controlar la hora de llegada y salida de los actores; no obstante, la falta de control físico de la llegada y salida de los empleados no influye en la calificación de una relación laboral. Tampoco el órgano de alzada pretendió con estas hojas de control tener por probado que se controlara la entrada y salida del actor, pues lo que indicó fue: *“las hojas de control y asistencia del demandante que rolan a imágenes (422 a 512) en donde se denota un horario de trabajo no solamente para los días del plan de filmación que eran los lunes y los martes de cada semana, sino para la lectura de los guiones que eran los días jueves, los cuales tenían una franja horaria que se había impuesto por la empresa de las 7 de la mañana a las siete de la noche, los primeros dos días citados, siendo que para el tercer día la lectura de los guiones eran a partir de las dos de la tarde y por un espacio aproximado de 3 o 4 horas”*. Es evidente que lo que pretendió afirmar el Tribunal fue la sujeción del actor a un horario establecido para el cumplimiento de las labores contratadas como trabajador, y no a un simple control de asistencia. Sobre este tema, [Nombre 025] indicó: *“No recuerdo que tuvieran que firmar una hoja de asistencia. Ella la llevaba con la logística de los llamados y sabía quienes habían asistido y quienes no. Había un record de seguridad del guarda. Cuando llegaba al set firmaba entrada y salida (minuto 2:54:00 de la audiencia del primero de octubre de 2014).* [Nombre 041] señaló que los actores no tenían

control de entradas y salidas, cada uno tenía sus llamados para la filmación, una hora específica cada uno, las filmaciones eran los lunes y martes y se coordinaba la hora con cada uno. [Nombre 038] manifestó que había una hoja de asistencia que tenían que firmar donde el guarda. [Nombre 039] dijo que no tenían control de asistencia. [Nombre 060] manifestó que no tenían que firmar, pero el guarda apuntaban cuando llegaban. 2.- Horarios. Agrega el recurrente que los horarios de filmación y lectura de guiones no eran impuestos, sino que eran consensuados con el elenco y la Productora. Además, los actores podían retirarse apenas terminaran su participación, o presentarse a una hora distinta según el llamado de la Productora, por lo que el demandante no estaba obligado a cumplir con un horario o aprenderse un guión de filmación. Este argumento tampoco es de recibo. El horario de grabación de lunes y martes de las 7:00 a.m. a las 7:00 p.m. y de lectura de guiones los jueves de las 2:00 a 5:00 p.m., se mantuvo durante los 12 años de relación laboral y debía ser cumplido cada semana. Al ser un horario que no abarca el cien por ciento del tiempo laboral semanal, es decir, no era un trabajo de tiempo completo, necesariamente debía existir un consenso entre las partes sobre cuando podían grabar, lo que de ninguna manera implica que no sea un horario de trabajo fijado al señor [Nombre 001], ya que lo que se pretendía era atender por éste y el resto del personal artístico y técnico, los requerimientos de la producción de las empresas demandadas. Tal y como se mencionó anteriormente, no era posible que los días lunes y martes los actores, entre ellos el aquí demandante, estuvieran frente a la cámara doce horas cada día, por eso atendían según el llamado a cada uno, que variaba según el episodio; sin embargo, no podían disponer del tiempo restante ese día, pues debían estar disponibles en caso de ser necesitados. Podía darse el caso, según se colige de la prueba testimonial de ambas partes, que el próximo llamado fuera una o dos horas después del que acababan de concluir, por lo que todos, entre ellos el accionante, debían permanecer en el estudio de grabación, o bien, si el próximo llamado era al día siguiente, podía retirarse, siempre haciéndose la salvedad de que en caso de requerirse tenía que presentarse en el estudio nuevamente. Entonces, en nada incide para la determinación de la naturaleza de la relación, que el actor no estuviera realizando labores efectivas las doce horas de lunes y martes, pues lo que interesa es que esos días prefijados por el equipo de producción de las demandadas, para las grabaciones, era tiempo en el cual él tenía que estar a disposición de las demandadas.

Lo antes indicado también se desprende de la cláusula segunda del contrato, cuando en el punto a) dice: “a) *Estudio del guión en forma previa a las reuniones para lectura del mismo, que se hará conjuntamente entre todos los actores y actrices participantes en el guión respectivo, con la presencia del Director del capítulo y del guionista. Las reuniones se efectuarán los días jueves de cada semana de 2:00 p.m. a 4.00 p.m., pudiendo prolongarse por una hora más, si fuere necesario a criterio del Director del capítulo (...)* c) *asistir puntualmente según los planes de filmación, para ejecutar sus tareas de interpretación del personaje asignado por LA PRODUCTORA. Para ello, estará a disposición de LA PRODUCTORA los días lunes y martes de cada semana en que se hará la filmación de cada capítulo, de las 7 a.m. a las 7 p.m.; estos días fueron elegidos por mayoría de los actores y actrices, conjuntamente con LA PRODUCTORA*”. También en el mismo sentido declararon los testigos [Nombre 025], que indicó que se hizo una reunión general y se llegó a un acuerdo, en el que se estableció que los días de grabación serían los lunes y martes, pero podían tener llamado solamente un día. [Nombre 013] dijo que estaban sujetos a un horario, si no llegaban a tiempo se enojaban y también estaban disponibles. Las grabaciones eran lunes y martes y a veces ponían un día extra. Si tenían que ausentarse, debían avisar y pedir permiso para que la empresa se organizara. [Nombre 038] señaló que el horario era los lunes y martes de las 7:00 a.m. a las 7:00 p.m. y los jueves leían el capítulo. [Nombre 061] manifestó que estaban sujetos a un horario y a disponibilidad, que la lectura de guiones era obligatoria de las 2:30 a las 5:00 p.m. y si no estaban grabando tenían que salir del estudio. [Nombre 060] solamente dijo que las horas de grabación podían moverse, había flexibilidad. Por último [Nombre 014], director artístico, expuso que el horario era los lunes y martes para grabaciones y jueves para lectura, a veces variaba como una hora. Que las horas de grabación dependen del libreto y el número de escenas. Los lunes y martes los actores tienen que estar disponibles, porque se puede dar alguna situación por la que tiene que ir cuando no ha sido llamado. 3.- Órdenes. Alega el recurrente que no hubo órdenes por parte de la productora [Nombre 005], tampoco gritos. Destaca que cualquier contrato genera obligaciones, por lo que se requiere de alguien que dé las órdenes y esa era doña [Nombre 005], quien debía hacerlo de manera fuerte en un lugar donde coincidían muchas personas y con una fuerte presión de cumplir con el horario de filmación. También explicó en cuanto al

director de escena que es indispensable que éste le indique a los actores los límites y rangos de movimiento que deben cumplir frente a la cámara, son instrucciones de índole mecánico, cuya finalidad es que el actor conozca el margen de acción y movimiento que tiene para ejecutar los movimientos correspondientes a la escena que se graba, pero que no afectan en absoluto la interpretación del actor. Considera el recurrente que los juzgadores no comprendieron bien el papel que juega la productora o el director y de manera incorrecta concluyeron que tienen poder de dirección. A efecto del presente estudio y ante lo técnico del tema, la Sala hará el análisis partiendo de la propia definición del trabajo, de la producción y de la dirección, dada por la defensa de las accionadas en el recurso que nos ocupa. Dijo que el director es quien indica a los actores los límites y rangos de movimiento que deben cumplir frente a la cámara, son instrucciones mecánicas que no afectan su interpretación y, por su parte, la productora coordina, lleva el control de tiempos, que no se desaprovechen los recursos, logística, en general control y orden. En torno a este tema también giró la declaración de [Nombre 014], director de la teleserie, quien expuso que la labor del actor era “crear” al personaje, para lo que tiene diferentes insumos, como el libreto. El guionista da su visión del personaje, el actor puede aportar nuevos elementos y así genera su propuesta que es observada por el guionista, el productor y el director, para decidir si está logrando los objetivos comunicacionales que tiene el producto. Aclaró que la opinión de los directores es uno de los insumos que tiene el actor, para leer lo que el texto pretende que se lea. Dijo que el director cuenta la historia, se pone de acuerdo con los actores para la puesta en escena, la propuesta se afina y se ajusta. El director tiene una idea de lo que quiere lograr y el actor tiene que encontrar como hacerlo. Señaló que el actor tiene que decir las cosas como están escritas, si utiliza un vocabulario distinto, una palabra, no importa, siempre y cuando no le cambie el sentido, en la práctica un noventa por ciento del tiempo lo respeta. De lo anterior queda claro, para la Sala, que el actor podía desarrollar su personaje y tenía cierta libertad para hacerlo, pero esta no era total, pues tenía que ajustarse a un guión, que si bien los jueves en la lectura podía ser discutido, ello no implica que tuviera total libertad de creación. Es verdad que el trabajo de grabar una teleserie involucra ciertas particularidades como un escenario con luces especiales, la localización de las cámaras; no obstante, cada trabajo tiene sus peculiaridades, sobre las cuales deben desempeñarse los profesionales que se dedican a esa rama y es precisamente el director y la

productora quienes les dan las órdenes y los orientan para la ejecución del trabajo asignado a cada actor para lograr el objetivo propuesto mediante el guión. Es en este tipo de labores donde la línea divisoria entre la subordinación y el trabajo independiente se vuelve más gris, pues determinar si la labor descrita corresponde o no a un poder de mando no es tarea fácil, como lo reconoce el recurrente. Sin embargo, la Sala considera que el Tribunal hizo una apreciación y valoración correcta de toda la prueba y resolvió el tema central (la naturaleza del vínculo entre la partes) de forma acertada. No debe perderse de vista que en este caso, se trata de un actor profesional, a quien no hay necesidad de explicarle desde cero cómo ejecutar su trabajo de actuación, pues se le buscó, contrató y pagó por ser profesional que puede y debe llevar a cabo esta labor de interpretación (no de creación porque la creación o imaginación del personaje fue obra del guionista o director artístico) de un personaje por sí solo, pero siempre siguiendo estrictamente los lineamientos dados por la guionista, la producción y dirección del programa, pues como se indicó en el recurso, la empresa tiene un producto que producir y vender y a eso va dirigida la labor del petente y de todos los actores que intervenían en la grabación de la teleserie. Es decir, hay un concepto ya creado, no solo con el personaje, sino con cada uno de sus capítulos, hacía dónde quieren que vaya la teleserie, que desean transmitir y esas decisiones se encuentran fuera de la competencia de los actores (artistas), entre ellos el aquí accionante, que se dedican a lograr la producción de ese concepto previamente establecido. En ese sentido la testigo [Nombre 025] expuso: “ Hay una jerarquía normal como en cualquier disciplina en la que el director va a marcar posiciones a donde te vas a colocar con respecto a la luz, con respecto al movimiento de la cámara, etc y el actor va dando su texto de acuerdo con las indicaciones que le da el director y que tienen que ver con el movimiento y manejo de la escena” (minuto 2:12:23 de la audiencia de recepción de prueba del día primero de octubre de 2014). Por su parte, [Nombre 038] expuso que le daban instrucciones la persona que maneja la producción, el director y su asistente. [Nombre 061] explicó que recibían instrucciones por parte de la productora [Nombre 005], jefa inmediata de todos y en la parte artística del señor [Nombre 014], que era el director. Tampoco es relevante, para desacreditar el vínculo jurídico-laboral, el argumento de que nunca se le puso una sanción al actor, pues tanto el recurrente como los testigos coinciden en que era un excelente actor y una persona sumamente responsable y comprometida con su

trabajo, al punto que en el año 2009, cuando se dieron los problemas económicos y a cada actor se le rebajó un episodio por mes, el actor trabajó sin remuneración para que su personaje no perdiera continuidad y protagonismo. De manera que, el hecho de que a un trabajador no se le registren sanciones no es argumento válido para tener por desvirtuada la existencia del poder de dirección y con este la potestad disciplinaria, pues es lógico que si la persona trabajadora cumple con sus obligaciones laborales no debe registrar sanciones disciplinaria, pues el empleador no estaría legitimado a sancionarle sin justa causa y registrar estas. Además, tal y como lo indicó la testigo [Nombre 025] , era muy difícil que se dieran sanciones, porque esta sería darle menos presencia al actor, que realmente no era una sanción, qué iban a hacer si ya tenían la luz puesta y el set montado, es una situación que no es tan fácil tener una sanción inmediata. Explicó que en reiteradas ocasiones vio a actores llegar ebrios, pero como ya estaba el montaje hecho, no podían sancionarlo. [Nombre 041] dijo que si los actores llegaban tarde, no implicaba ningún regaño, que nunca supo que amonestaran o regañaran por faltar a la lectura. La subordinación también se desprende de la cláusula segunda del contrato: “d) Cumplir a cabalidad, con las instrucciones que LA PRODUCTORA le indique por medio de sus representantes, ya sea en forma oral o escrita, en los lugares y horarios establecidos por LA PRODUCTORA y comunicados a EL ACTOR con una semana de anticipación a los días de rodaje. e) Cumplir las instrucciones que le giren los representantes de LA PRODUCTORA, dirigidas a la obtención de una obra artística de óptima calidad”. 4.- Exclusividad. Niega el recurrente la existencia de exclusividad o dependencia y explicó que lo que se buscaba era que el actor no participara en programas o teleseries del mismo género, porque ello hace perder el interés del televidente en la serie y el personaje, pero no equivale a exclusividad o dependencia. El personaje interpretado por el accionante no podía ser usado externamente, ni por su propia cuenta, porque fue creado y es propiedad intelectual de la Productora. Sobre este punto lleva razón en parte, pues es cierto que no había como tal exclusividad, ya que [Nombre 001] podía realizar otras labores no relacionadas con el personaje de [...], que al ser una creación de la Productora, era ésta quien tenía los derechos para explotarlo. No obstante, la falta de exclusividad no desmerita la existencia de una relación laboral, pues no es necesario que un empleado no pueda ejercer para otros patronos, o bien por servicios profesionales para

que se configure la relación laboral. El hecho de que no haya tenido exclusividad y que el demandante también desarrollara otras obras, anuncios de televisión e incluso como profesor de locución, no es razón suficiente para declarar la inexistencia de la relación laboral en este caso, pues todos esos trabajos los hizo en otro horario distinto a los días lunes, martes y jueves por la tarde, que le dedicaba al trabajo asignado por la productora de las demandadas. Por último, vemos que las demandadas también le daban las herramientas de trabajo, desde el estudio o locación de filmación, hasta el vestuario y maquillaje; que es lógico por ser esas las herramientas esenciales para la ejecución del tipo de trabajo asignado al señor [Nombre 001] (sea, la producción se ocupaba de proveer la localización y toda su ambientación, por las características de producción de una teleserie). Al aportar la demandada el vestuario, no podían los actores escoger como vestir a su personaje, pues este le era impuesto. Incluso doña [Nombre 013] dijo, que si ella quería cortarse el pelo o hacerse un cambio de apariencia, tenía que pedir permiso, lo que también indicó [Nombre 061]. Sobre este aspecto, en el contrato se estableció: *“TERCERA: EL ACTOR se compromete a no prestar ni suministrar servicios profesionales como ACTOR en otros programas de la televisión del mismo género o similar de la teleserie “[...]”, durante todo el tiempo que ésta dure en cartelera. Esta limitación no alcanza al ACTOR para prestar sus servicios en la producción de comerciales publicitarios, en espectáculos teatrales y/o en producciones cinematográficas, con exclusión del uso de los personajes de [...] que son propiedad de LA PRODUCTORA, a menos que cuente con su consentimiento expreso”*. En cuanto este tema [Nombre 013] dijo que el contrato les prohibía trabajar en televisión, en comerciales lo podía conversar con la empresa. Inicialmente ellos no aceptaban, hasta que hicieron [...] en el teatro. [Nombre 038], expuso que el personaje era de la empresa, los derechos de autor eran de la empresa, tenían una prohibición absoluta de trabajar en televisión, muchas veces se negaron permisos, incluso sin hacer el personaje de [...], la prohibición de televisión era total, no solo con el personaje. [Nombre 061], señaló que había una prohibición para que los actores explotaran comercialmente el programa si no era con autorización de la Productora. Finalmente, conviene agregar que la motivación que haya tenido el actor para aceptar firmar el contrato bajo la calificación de “servicios profesionales” con el contenido impuesto, (que implicaba una renuncia tácita a la cobertura de la legislación laboral), es decir, si

se vio obligado a hacerlo bajo la amenaza que no empezarían a grabar a menos que firmara el contrato, no debe perjudicarlo; como tampoco le debe afectar si estaba o no en posibilidad de negociar el contenido, aspecto que fue controvertido, porque la demandada afirma que podían hacerlo, pero ello fue desvirtuado por [Nombre 013], quien dijo, que la costumbre era que no participaban, que el contrato se les daba hecho y ese era el que firmaban, que los obligaban a firmarlo, lo que también indicó [Nombre 038] y [Nombre 061]. Con independencia que sea o no un contrato de adhesión, a lo que la Sala se inclina por calificarlo como tal (contrato de adhesión), pues las condiciones entre un año y otro no variaban, una vez firmados y puestos en práctica, razón por la que, además, pueden ser calificados como contratos indefinidos y no para una obra específica, como pretende hacerlo ver el recurrente. Una obra determinada en el caso de los actores podría ser una película, no una serie de televisión que no fue prevista para una única temporada, sino que fue para que durara de manera permanente o indefinida, razón por la cual este caso específico es distinto al del común de los actores, que son contratados para un trabajo concreto, toda vez que cuando al demandante se le llamó y ofreció el trabajo, no se sabía cuánto tiempo duraría, ello a pesar de los contratos anuales firmados, ya que su objeto, sea la filmación de la serie, no concluía al terminar el año. La realidad que se desprende de la prueba aportada, es que se trató de una típica relación de naturaleza laboral, como con acierto lo dispusieron los juzgadores de instancia, por lo que se impone confirmar el pronunciamiento sobre ese tema.”

[...]