

III. CONTRATOS MERCANTILES.

III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

RESOLUCIÓN No. 538-2007.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- San José, a las once horas del diez de agosto del dos mil siete.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por LUIS ENRIQUE ODIO ALFARO, divorciado y vendedor, contra RENA WARE DE COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado general judicial el licenciado Alberto Pauly Sáenz, casado. Actúa como apoderado especial judicial de la demandada el licenciado Mauricio París Cruz, soltero y abogado. Todos mayores y vecinos de San José.

RESULTANDO:

- 1.- El actor, en escrito presentado el diecisiete de julio del dos mil tres, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a la demandada a pagarle los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldos, intereses, diferencias salariales, daños y perjuicios, daño moral y ambas costas.
- 2.- El apoderado general judicial de la demandada contestó la acción en los términos que indicó en el escrito fechado once de setiembre del dos mil tres y no opuso excepciones.
- 3.- La jueza, licenciada, Adriana Chacón Catalán, por sentencia de las diez horas del siete de enero del dos mil seis, dispuso: "No se notan defectos u omisiones que puedan causar nulidad o indefensión. De conformidad con lo dispuesto en el articulado del Código de Trabajo, jurisprudencia citada se declara **CON LUGAR PARCIALMENTE** la demanda laboral de LUIS ENRIQUE ODIO ALFARO contra RENA WARE S.A. Cancelará la demandada un mes de preaviso, doscientos treinta y dos días de cesantía. Vacaciones la cantidad de doscientos treinta y cinco días. Aguinaldo proporcional a lo devengado a lo largo de su relación. Seis meses de salarios completos por daños y perjuicios, ha de reconocer el salario mínimo de ley a favor del actor desde el inicio de su relación hasta su finalización, exceptuando los meses que dicha cantidad se haya superado, al realizar el pago de las comisiones, todos los extremos se calcularán en la etapa de ejecución de fallo y según los registros que haya consultado el Lic. Julio Cesar Camacho Córdoba. Todos calculados en ejecución del fallo. Se rechaza la petitoria de daño moral. Se otorgan los intereses legales sobre la total

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

condenatoria en porcentajes igual al que cancela el Banco Nacional sobre los depósitos en colones a seis meses plazo desde la fecha que hubo de hacerse el pago correspondiente hasta su efectivo pago. Costas: se condena a la sociedad demandada a cancelar las costas procesales y personales fijándose estas últimas en el 20% de la total condenatoria. Siendo que el actor ha litigado sin patrocinio letrado corresponde a él las costas otorgadas. Se hace saber a las partes que esta sentencia admite recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d) del Código de Trabajo); votos de la Sala Constitucional N° 5798 de las 16:21 horas del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda N° 386 de las 14:20 horas del 10 de diciembre de 1999)".

4.- Ambas partes apelaron y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Óscar Ugalde Miranda, Álvaro Moya Arias y Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las dieciocho horas del ocho de noviembre del dos mil seis, resolvió: "Se declara, que en la tramitación de este asunto, no se advierte omisión alguna, que haya podido causar nulidad o indefensión. Se confirma la sentencia bajo examen en todos sus extremos."

5.- El apoderado de la demandada formuló recurso para ante esta Sala en memorial fechado el ocho de diciembre del dos mil seis, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta la Magistrada Varela Araya; y,

CONSIDERANDO:

I.- SÍNTESIS DEL RECURSO: La sociedad accionada impugna la sentencia N° 710 de las 18 horas del 8 de noviembre del 2006, dictada por la Sección Cuarta del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, con fundamento en los siguientes agravios: A) Errónea aplicación de la presunción contenida en el artículo 18 del Código de Trabajo al caso concreto pues, según la jurisprudencia de la Sala Segunda (votos 353-99, 290-02 y 309-03), cuando existe un convenio que dice expresamente que la relación no es laboral (como el contrato de distribución que figura en autos, específicamente su cláusula 5), le compete al actor demostrar la laboralidad del vínculo. El órgano de alzada basó su fallo en la obligación de la demandada de probar la inexistencia del contrato de trabajo, cuando debió ser a la inversa, o sea, era en don Luis Enrique en quien recaía la carga de probar los elementos que caracterizan un contrato de esa naturaleza; B) Indebida apreciación de la prueba: 1) Seguro de riesgos del trabajo. Este fue uno de los motivos principales por los que los señores jueces de instancia calificaron como laboral el nexa. Es cierto que algunos comisionistas estaban asegurados, pero eso era un mero incentivo que la empresa ofreció durante cierto tiempo a

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

- 3 -

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

los comisionistas (como pudo haber sido el regalo de un juego de ollas o la membresía a algún club campestre), es decir, se trató de una liberalidad. Se usó esa modalidad porque el Instituto Nacional de Seguros (INS) no ofrece una póliza que permita asegurar a esa clase de auxiliares del comercio. La compañía dejó de otorgar ese beneficio a los nuevos comisionistas a partir de 1996, conservándose solo para los que ya lo gozaban. Por ello, de 1200 comisionistas, actualmente solo unos 30 están asegurados. Si de verdad la empresa estuviera cumpliendo con una obligación legal o tuviera dudas acerca de la naturaleza de la relación, obviamente los tendría cubiertos a todos, y no solo ante el INS, sino también ante la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.). En otras palabras, no es lógico que una empresa que no paga vacaciones, aguinaldo, salario mínimo ni reporta a la C.C.S.S. tenga a un puñado de comisionistas asegurados en el INS “por si acaso”. En opinión de los juzgadores que precedieron en el conocimiento de este asunto, no es viable contratar el seguro de riesgos del trabajo sin que medie una relación laboral, razonamiento que no es correcto dado que el numeral 194 del Código de Trabajo comienza diciendo “sin perjuicio de que a solicitud del interesado se pueda expedir”, lo que implica que sí es posible que una compañía asegure a quienes no tengan una relación laboral con ella. Esta conclusión se basa en el inciso b) de la norma, que se refiere a los trabajadores por cuenta propia, exceptuándolos de la obligatoriedad del seguro, pero de la primera frase del precepto se colige que “a solicitud del interesado” lo pueden tener, debiendo reputarse como interesado a cualquiera que tenga un interés puesto que la norma no establece ninguna restricción al respecto, por lo que puede ser interesado el propio trabajador independiente o un tercero, como en este caso lo fue la accionada. Además, existe un argumento de índole constitucional y es que nadie puede coartar a otro su libertad de contratar con quien lo desee si no es en virtud de una ley que restrinja ese derecho o bien porque el objeto del contrato sea ilícito, siendo que no hay ninguna norma que establezca que la póliza de riesgos del trabajo es exclusiva para las relaciones laborales. En el expediente figura un documento emanado del INS donde, en el aparte de observaciones, se lee “esta póliza no ajusta a salario mínimo”, contrario a lo que sucede con las típicas relaciones de trabajo; 2) Reportes de ventas. Este fue otro elemento por el cual los jueces se inclinaron por la tesis de la laboralidad. Es un hecho no controvertido que el actor debía presentar reportes de ventas - cuando las hacía-, mas ello no era para controlar su labor, sino únicamente con el objeto de determinar sus comisiones, razón por la cual no puede considerarse como una muestra de subordinación. Rena Ware habilita ciertas fechas para que los comisionistas aporten sus informes y así puedan entrar en el corte para la confección de los cheques de la semana que sigue; si no presentan el reporte en esa data, simplemente pierden la oportunidad de liquidar las ventas en esa semana y deben esperar una semana adicional para el reporte y otra para el pago. El Tribunal estimó que los reportes son para calcular las comisiones y, a la vez, sirven como un mecanismo de control porque, si no se efectúan ventas durante determinado tiempo, la persona queda fuera de la compañía. Esta aseveración del ad quem carece de asidero probatorio, más bien los testigos manifestaron que en ese caso no se sanciona al vendedor, sino que se le saca del sistema, y si quiere volver a activarse simplemente cumple con el trámite de reinstalación -que consiste tan solo en llenar rápidamente una boleta-, lo que es muy diferente a “quedar fuera de la compañía”, puesto que no se le causa ningún perjuicio al colaborador. De lo que se trata no es de un mecanismo de control, sino de una forma de organización interna de la empresa, que mantiene un registro de vendedores regulares para reportarlo a la casa matriz por cuanto es importante que esta sepa cuántos auxiliares de comercio están

www.derechocomercial-cr.com

Esta resolución fue tomada de la página www.pgr.go.cr/scij
El resaltado de partes del texto es obra de la Lic. Ana Lucía Espinoza Blanco.

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

distribuyendo sus productos en cada país. No es posible concebir que en una típica relación laboral el empleado no trabaje durante varios meses y pueda reintegrarse sin recibir ninguna sanción. Por último, los votos de la Sala Segunda N° 14-97 y 210-99 señalan que esa clase de informes o reportes no son señal de subordinación; 3) Contrato de distribución. En la cláusula 5 se estipuló que no era una relación laboral, y así operó en la práctica, pues no había horario, zona geográfica asignada, sanciones disciplinarias, fiscalización ni metas de ventas, aparte de que los agentes cubrían los gastos en que incurrían con motivo de las giras. El Tribunal consideró que como en ese contrato se incluyeron disposiciones relativas al modo en que debía transcurrir la relación ello implicaba subordinación, lo que resulta equivocado ya que el contrato es fuente de obligaciones bilaterales por lo que es lógico que en él se estipulen pautas a acatar por ambas partes, amén de que el ordinal 279 del Código de Comercio dice que el comisionista se sujetará a las instrucciones del comitente y el 280 que, en lo no previsto, el comisionista debe consultar al comitente. A mayor abundamiento, en la resolución N° 210-99 de la Sala Segunda se indicó que en un contrato no laboral también pueden incluirse directrices que la contraparte ha de cumplir en el desempeño de su actividad. El hecho de que se pactara que el comisionista debía usar un modelo previamente suministrado por la demandada para la toma de pedidos no es reflejo de subordinación. Tampoco lo es que se requiriera la aceptación final de la venta por parte de la accionada, pues ello se justifica por el sistema de venta a plazos que obliga a analizar los antecedentes crediticios del comprador, aparte de que el artículo 287 del Código de Comercio ordena que para vender a crédito o a plazos el comisionista necesita la autorización del comitente. El ad quem no tuvo clara la figura del agente comisionista al afirmar que “el trabajador no actuaba en nombre propio y bajo su propia responsabilidad como es característico cuando se trata de agentes independientes”, pues el numeral 273 del Código de Comercio contempla que el comisionista no siempre tiene que actuar en nombre propio, pudiendo actuar en nombre del comitente -como en este caso-, lo que explica que don Luis Enrique usara papelería de la empresa ya que es esta la que está contrayendo obligaciones con el cliente. Finalmente, aseveró el Tribunal que en el contrato de distribución se definió la situación jurídico-laboral de las partes, lo que resulta incongruente o contradictorio porque en ese contrato claramente se consignó que no había relación laboral; 4) Fianza. También este documento le sirvió a los órganos inferiores para defender su posición, pese a que en él expresamente se dice que el actor es un agente distribuidor. De lo que se trata es que si el cliente le paga al agente la prima y este no entera a la empresa de tal pago, Rena Ware le garantiza al consumidor que le reconocerá hasta \$1000 de los montos dados como prima al agente, siempre que se presente copia del pedido o del recibo firmado por el agente. Es simplemente una garantía de la empresa hacia el comprador de que los comisionistas no los van a timar o jinetear su dinero. Lo que se pretende es que el cliente que sea víctima de algún comisionista estafador no pierda su plata -al menos hasta cierta cantidad-. De este hecho baladí no se puede deducir que estemos en presencia de una relación laboral; C) Hechos y pruebas no valorados: 1) Empadronamiento del actor en planillas de la C.C.S.S. a nombre de otros patronos en años en que ya distribuía los productos de la demandada. Si de verdad era trabajador de Rena Ware, cómo podía ser reportado como empleado de esas otras empresas?; 2) Inexistencia de un salario. Según la certificación del contador público autorizado que consta en autos, los ingresos del actor estaban conformados por comisiones por las ventas realizadas. En dicha certificación aparecen numerosos períodos, que van de uno a tres meses, en que el señor Odio Alfaro no vendía nada y, por ende, no

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

tenía ingresos. O sea, si vendía ganaba y si no no, ejemplo clásico de un comisionista; 3) Durante casi 17 años el actor no gozó de vacaciones, aguinaldo ni salario mínimo y nunca reclamó porque tenía conciencia de que era un comisionista; D) Violación del principio de seguridad jurídica. Cuando Rena Ware llegó a Costa Rica, hace 40 años, basó su estructura corporativa en el sistema de agentes comisionistas, con fundamento en los artículos 272 y siguientes del Código de Comercio. Como es una multinacional, tiene exactamente la misma estructura corporativa en todos los países en que opera. Más que su estructura corporativa, ese sistema de ventas por comisión (venta directa) es la estrategia de ventas de la demandada (la cual no vende en tiendas ni por internet ni por televisión). En nuestro país hay 1200 agentes comisionistas independientes, personas que con cierta regularidad hacen ventas en sus barrios, lugares de trabajo, etc. Algunos son más regulares que otros, para unos es su fuente principal de ingresos, otros lo ven como una entrada adicional. Existen numerosos pronunciamientos judiciales, incluso de la Sala Segunda, que señalan que la relación de Rena Ware con esos vendedores no es laboral (sin que la ley laboral ni la comercial hayan cambiado desde entonces), lo que, en un Estado de Derecho, le da certeza al empresario de que sus actividades están enmarcadas en la legalidad, otorgándole seguridad a sus inversiones. Los juzgadores deben tener cuidado al aplicar doctrina que en el papel suena muy bien pero que en la práctica puede causar efectos peligrosos en cuanto al mensaje que se le esté dando al inversionista extranjero. La posición del actor no debería perjudicar a 1200 comisionistas y sus familias, y al mismo Estado, que gana millones por los impuestos que tributa la accionada. En consecuencia, se pide revocar el fallo recurrido y, en su lugar, desestimar la demanda en todos sus extremos (folio 362).

II.- ANTECEDENTES: El señor Luis Enrique Odio Alfaro accionó en la vía ordinaria laboral contra Rena Ware de Costa Rica Sociedad Anónima, exponiendo que trabajó a su servicio como agente vendedor del 23 de enero de 1986 al 26 de diciembre del 2002, fecha en que fue despedido injustificadamente al negarse a firmar un nuevo contrato que modificaba la relación laboral existente. Solicitó, entonces, el pago de los siguientes rubros: a) preaviso y auxilio de cesantía, b) diferencias salariales, vacaciones y aguinaldos de toda la relación laboral, c) daños y perjuicios (incluido el daño moral) ocasionados al quedar desempleado a los 57 años de edad, y d) intereses legales (folio 1). La demanda fue contestada en términos negativos, sin oponerse excepciones. Se contradijo que el actor hubiese sido empleado de Rena Ware, por cuanto se desempeñó como comisionista, figura regulada por el Código de Comercio. Como no existió relación laboral, no pudo haber sido despedido. Lo que sucedió fue que la empresa decidió variar algunos aspectos del contrato para reestructurar el pago de las comisiones, implementando un método más moderno que evitaría los retrasos, pero el señor Odio no quiso firmar el nuevo contrato y por ende se le dejaron de recibir las facturas, dado que él había rescindido el contrato voluntariamente (folio 43). En primera instancia, la demanda se declaró parcialmente con lugar. Para el a quo, el ligamen entre los litigantes fue de carácter laboral y finalizó con ocasión de un despido injustificado, razón por la cual concedió 1 mes de preaviso, 232 días de cesantía, 6 meses de salario por concepto de daños y perjuicios, 235 días de vacaciones, los aguinaldos de toda la relación laboral, las diferencias por el no pago del sueldo mínimo legal durante todos los años trabajados -exceptuando los meses en que las comisiones hayan superado ese salario mínimo-, junto con los respectivos intereses legales. Rechazó el extremo de daño moral por falta de prueba. Finalmente, le impuso ambas costas a la parte accionada (folio 267). Los dos contrincantes

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

apelaron lo así resuelto (folios 278 y 279). Sin embargo, el superior optó por confirmarlo (folio 340).

III.- ALGUNAS PREMISAS SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS TIEMPOS ACTUALES: Como en este asunto lo que se discute es la existencia de una relación laboral, debemos recurrir a la relación de 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”. A partir de lo anterior, se han distinguido tres elementos que caracterizan una relación de tipo laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. En razón de que los elementos correspondientes a la prestación personal del servicio y a 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. 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. 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 casos, 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 (LOPEZ GANDÍA, Juan. Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Tirant lo blach, 1999, pp. 9-12). Le corresponde 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 correspondiente, para determinar si se ha pretendido disimular la existencia de un contrato de trabajo o si, por el contrario, legítimamente, el vínculo jurídico no tuvo naturaleza laboral. El tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo en un determinado caso ha sido objeto de estudio por parte de la Organización Internacional del Trabajo. En efecto, en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2003, se presentaron una serie de parámetros, utilizados en distintos ordenamientos

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

- 7 -

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo. Así, se han enunciado las siguientes características como propias de los trabajadores independientes o por cuenta propia: a) es propietario de su propio negocio; b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad; c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa; d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados; e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y determinar si debe o no intervenir personalmente en el cometido; f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido; g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente; h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo; i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo; j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social; k) calcula el costo del trabajo y fija el precio; l) dispone de sus propios contratos de seguro; y, m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido. (Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pp. 66-67). Dadas las dificultades que pueden presentarse al momento de determinar si en una relación concreta media o no subordinación, precisamente en los denominados “casos frontera”, tanto doctrinal como jurisprudencialmente también se han venido estableciendo distintos criterios que se consideran como indiciarios de la existencia de subordinación. Así, Mangarelli enumera los siguientes: 1) No deben confundirse las condiciones del servicio con la existencia de subordinación pues a todo profesional debe indicársele por qué y para qué se necesitan sus servicios. 2) Inexistencia del carácter personal de la prestación. 3) Constituye un indicio de laboralidad del contrato el hecho de que la remuneración se pacte según las fijaciones y aumentos que se dispongan por ley. 4) La prestación de servicios en otros lugares -no exclusividad- ha sido considerado como indicio de que no media contrato de trabajo. 5) La inexistencia de un horario. 6) El no pago de los beneficios laborales durante la relación de trabajo. (Mangarelli, Cristina. “Arrendamiento de servicios”, en: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, primera edición, 2000, pp. 273-275). Por su parte, esta Sala, en su construcción jurisprudencial, también ha establecido algunos lineamientos que pueden servir para distinguir entre un trabajador dependiente y uno autónomo. Entre ellos, pueden enumerarse los siguientes: 1) La no existencia de una prestación personal del servicio (sentencias números 319-99, 223-01, 448-01, 540-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 319-99, 448-01, 512-02, 564-02). 3) Prestación del trabajo en las instalaciones del empresario (sentencias 240-99, 319-99, 275-01, 761-01, 365-02, 540-02, 564-02, 338-03, 583-03). 4) La existencia de una retribución fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01). 5) El sometimiento a jornada y horario (sentencias 241-99, 319-99, 275-01, 448-01, 717-01, 761-01, 365-02, 515-02, 564-02, 583-03). 6) La imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) La afiliación a la seguridad social (fallos 319-99, 512-02, 564-02). 8) El suministro de herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373-03). 9) El deber de vestir uniforme o atuendos con el logotipo de la empresa (sentencia 390-02). 10) La realización de actividades por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 11) El pago de vacaciones o aguinaldo (votos 294-97, 576-

www.derechocomercial-cr.com

Esta resolución fue tomada de la página www.pgr.go.cr/scij
El resaltado de partes del texto es obra de la Lic. Ana Lucía Espinoza Blanco.

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

01, 715-01, 512-02). 12) El pago de una remuneración que excede la normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios (sentencias 97-97, 381-00 y 715-01). Claro está que la presencia de algunos indicios considerados como propios de las relaciones de naturaleza laboral no necesariamente deben llevar a la conclusión acerca de la existencia de esta. Es decir, no existen soluciones automáticas, debiendo analizarse en cada caso concreto la presencia de esos indicios que, según las circunstancias dadas, permitan concluir si se está o no en presencia de un contrato de trabajo. Debe tomarse en cuenta que en estos tiempos modernos, con los procesos de globalización, se han generado nuevas formas de relación laboral que hacen más difícil identificar el elemento subordinación en los términos clásicamente señalados, como lo 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, ejerciéndose el control sobre el empleado de otras formas, como son los sistemas de control por objetivos, más que el control por jornadas de trabajo. 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 lo es el teletrabajo, entre otras formas flexibles de prestación del servicio contratado por cuenta ajena. Sobre la dependencia o subordinación como elemento que sufre los embates de la flexibilización, los autores PALOMEQUE LÓPEZ Y ÁLVAREZ DE LA ROSA explican: “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 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. 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, siempre 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. Resulta de interés lo expresado por Sanguinetti, cuando señala que “se asiste en la actualidad a una nueva fase en la evolución de las formas de organización de los procesos productivos, dentro de la cual asumen un protagonismo cada vez más amplio modalidades “externas” de inserción en los mismos, escasamente

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

- 9 -

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

utilizadas en el pasado... es el caso de las nuevas formas “descentralizadas” de empleo,... La cada vez más extendida puesta en marcha de estrategias de “descentralización productiva”, a través de las cuales se persigue la obtención de los objetivos de la empresa, no por la vía de la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino a través de la combinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos, está dando lugar a un impulso hasta el momento desconocido de formas de trabajo autónomo, las cuales están pasando a ocupar parcelas cada vez más amplias del espectro productivo, las más de las veces en desmedro del trabajo subordinado. Si bien es cierto que esta tendencia a la “exteriorización” o “satelización” de las actividades empresariales no puede ser vista sino con cautela, puesto que es capaz de encubrir intentos elusivos de la aplicación de las normas laborales a verdaderas relaciones de trabajo, no parece que en todos los casos pueda darse este tratamiento al fenómeno” (SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos , Perú, ARA Editores, primera edición, 1997, pp. 65-68). El fenómeno de la “descentralización empresarial” o “adelgazamiento”, generalmente a través de la “externalización” o “outsourcing”, se caracteriza por la obtención de los objetivos productivos de una empresa principal, no por la incorporación de trabajadores a su planilla, sino por la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos. La descentralización productiva se manifiesta así en el encargo, a terceros, de la realización, bien de partes en operaciones singulares del ciclo productivo de una empresa, bien de aquellas actividades complementarias que no corresponde a dicho ciclo productivo, pero que son indispensables para su marcha ordinaria (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), “La descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, en: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo, GRUPO DE LOS MIÉRCOLES, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, p.11). Para un sector de la doctrina, es posible que la tercerización se dé incluso en las actividades que constituyen el giro principal de la empresa: “Nos parece totalmente irrelevante que el juslaboralista se introduzca en cuestiones extrajurídica, como determinar si la tercerización recae sobre una actividad-medio o una actividad-resultado (...). Lo que importa, en cambio, es que el juslaboralista asuma competencia en algo que es específicamente suyo, a saber, determinar si hay o no trabajo subordinado en las distintas actividades económicas, independientemente si son principales o periféricas” (DIESTE, Juan Francisco, “Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización del trabajo”, en: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo , op.cit., p. 317). La clave está, entonces, en distinguir el trabajo autónomo del subordinado. En otro orden de ideas, el numeral 18 del Código de Trabajo, arriba transcrito, establece 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, a 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. Finalmente, 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 mencionado 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

www.derechocomercial-cr.com

Esta resolución fue tomada de la página www.pgr.go.cr/scij
El resaltado de partes del texto es obra de la Lic. Ana Lucía Espinoza Blanco.

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

primacía de la realidad, conforme 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. 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” 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 del Derecho del Trabajo como lo es el de la irrenunciabilidad (artículos 74 de la Carta Magna y 11 del Código de Trabajo). Para concluir, debe quedar claro, y así se ha dejado establecido en otros pronunciamientos, que cada decisión dependerá siempre 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 (sobre los temas desarrollados en este considerando, pueden consultarse también las sentencias de esta Sala N° 628 de las 14:15 horas del 20 de julio del 2005, 675 de las 9:36 horas del 4 de agosto y 1141 de las 9:30 horas del 15 de diciembre, estas dos del 2006).

IV.- EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL CASO CONCRETO: El actor, en el libelo inicial, afirmó que trabajó para la accionada como agente vendedor, bajo un esquema típicamente laboral. Rena Ware de Costa Rica S.A. se defendió alegando que lo que operó en la especie fue un contrato de comisión mercantil. A folio 8 figura un contrato -de adhesión- suscrito por las partes el 23 de enero de 1986, titulado “Contrato de Distribución”, que dice así: “RENA WARE DE COSTA RICA S.A. de este domicilio, en lo sucesivo denominada RENA WARE, por una parte, y por la otra, Luis Enrique Odio Alfaro, en lo sucesivo denominado EL COMISIONISTA, se ha convenido en celebrar un contrato mediante el cual RENA WARE autoriza a EL COMISIONISTA la distribución no exclusiva de sus productos, a fin de que pueda gestionar la colocación de pedidos para los mismos de acuerdo a los siguientes términos: 1) a) Todos los pedidos deben ser tomados bajo el modelo de pedido suministrado por RENA WARE, siendo entendido que dicho pedido está sujeto a su aceptación por parte de RENA WARE, sin cuya aceptación no tendrá el carácter de contrato definitivo. EL COMISIONISTA garantiza la veracidad de todas las informaciones contenidas en los pedidos que presente a RENA WARE. EL COMISIONISTA deberá entregar a RENA WARE los pedidos que obtenga y los depósitos que haya recibido, durante el curso de la mañana siguiente al día que haya colocado el pedido. b) Antes de la entrega de los utensilios al cliente se deberá haber cobrado al menos la cuota inicial completa en la forma establecida en la lista de precios vigente para la fecha de la venta. c) El saldo del precio deberá ser pagadero en cuotas mensuales iguales y consecutivas. La cuota mensual y el plazo para cualquier tipo de pedido serán los indicados en la lista de precios. d) Deberá hacerse un cargo de servicio por el monto indicado en la lista de pagos mensuales y cargo de servicio en vigencia para la fecha de la venta. e) RENA WARE podrá rechazar cualquier pedido si por cualquier razón no le resulta satisfactorio. Deberá suministrarse a RENA WARE toda la información crediticia. Cuando de las

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

- 11 -

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

investigaciones crediticias realizadas resultare que el depósito que se dice hizo el comprador no sea veraz y no se proceda a la entrega de los utensilios RENA WARE tendrá derecho a cargar a EL COMISIONISTA el costo de procesamiento y despacho de cada pedido no entregado en esas condiciones. En los casos en que haya disparidad entre las copias de los pedidos entregadas a los compradores y entregadas a RENA WARE y los precios de los contratos, RENA WARE tendrá derecho a cargar a EL COMISIONISTA la diferencia de precio. f) EL COMISIONISTA no podrá efectuar cobro alguno en relación con los pedidos aceptados por RENA WARE a menos que esta última lo autorice expresamente por escrito. g) RENA WARE tendrá el derecho de retener cualesquiera cantidades que le adeude a EL COMISIONISTA e imputarlas a la cancelación de cualesquiera obligaciones que este tenga contraídas con ella. h) RENA WARE se reserva el derecho de rehusar cualquier pedido que no sea acompañado del depósito mínimo requerido. Tal remesa deberá ser bajo la forma de un cheque del cliente pagadero a RENA WARE, un cheque certificado, o en efectivo. El depósito mínimo está establecido en la lista de precios vigente para la fecha de la venta. 2) RENA WARE no incluye en ninguna operación de venta, de un objeto o equipo de objetos, ninguna oferta de regalo, premios, muestra gratis, ni ninguna otra cosa gratuita. En consecuencia cualquier práctica que EL COMISIONISTA realice en ese sentido será de su exclusiva cuenta y riesgo, como intermediario independiente, sin obligar a RENA WARE al cumplimiento de esas ofertas. 3) EL COMISIONISTA sea junior o senior recibirá comisiones por las ventas efectuadas por su intermedio, de acuerdo con la lista de descuento vigente para la fecha de la venta. a) Esta comisión será pagada en la forma siguiente: si el depósito acompañado al pedido de un cliente es igual o mayor que la comisión total de EL COMISIONISTA, la comisión total será pagada dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que RENA WARE haya recibido el depósito, siempre que el pedido sea aceptado por ella. Si el depósito es menor que la comisión de EL COMISIONISTA el monto total del depósito será pagado a EL COMISIONISTA como adelanto de comisiones dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que RENA WARE haya recibido dicho depósito, siempre que el pedido sea aceptado por ella. En este caso, el saldo de la comisión será pagado a EL COMISIONISTA dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que RENA WARE haya recibido del cliente el pago de la cuota inicial completa. b) EL COMISIONISTA podrá recibir un bono en determinadas ventas, de acuerdo con lo establecido en la lista de descuentos vigente para la fecha de la venta. Un pedido de contado se define como (1) un pedido en el que el precio total ha sido cobrado y remitido con el pedido firmado por el cliente, (2) un pedido recibido con un pago inicial, siendo el saldo del precio pagadero COD (despachado contra reembolso) antes de que el cliente tome posesión de la mercancía. 4) El precio que EL COMISIONISTA cobrará a los compradores será el precio normal establecido por RENA WARE. 5) Por cuanto EL COMISIONISTA es un contratista independiente y no un empleado, RENA WARE no se reserva facultades de dirección, fiscalización ni disciplina con respecto a sus actividades, que ejercerá por su propia cuenta y riesgo. Si EL COMISIONISTA utilizare algún vehículo, lo hará bajo su propia y exclusiva responsabilidad. EL COMISIONISTA no tiene facultad o autoridad para contratar en nombre de RENA WARE o asumir ninguna clase de obligaciones por las cuales RENA WARE podrá ser responsable frente a otras personas. 6) EL COMISIONISTA deberá actuar con la mayor responsabilidad y de acuerdo con los principios de ética comercial generalmente aceptados. No deberá inducir a engaños a los posibles clientes ni deberá administrarles informaciones falsas o incorrectas. 7) Este contrato tendrá

www.derechocomercial-cr.com

Esta resolución fue tomada de la página www.pgr.go.cr/scij
El resaltado de partes del texto es obra de la Lic. Ana Lucía Espinoza Blanco.

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

una duración indefinida, pudiendo ser terminado por cualquiera de las partes mediante notificación por escrito a la otra con 30 días de anticipación. RENA WARE lo podrá dar por terminado, en cualquier momento, en caso de que EL COMISIONISTA incumpla cualesquiera de las obligaciones que aquí contrae. 8) Al término del presente contrato, ya sea por parte de EL COMISIONISTA o por parte de RENA WARE, a fin de garantizar a esta última el cobro de cualquier cantidad que se le adeude, en cumplimiento de cualquiera de las obligaciones contraídas en este contrato o contra falsa representación de EL COMISIONISTA frente a terceros, RENA WARE retendrá por un período de 90 días cualesquiera comisiones que se adeuden a EL COMISIONISTA. Es entendido que al término del contrato EL COMISIONISTA deberá devolver inmediatamente a RENA WARE todos los utensilios de muestra, literatura, libros de pedidos, fotografías, etc., que haya recibido de esta última. Al término del expresado plazo de 90 días se pagará a EL COMISIONISTA cualquier cantidad que se le adeude, menos cualquier suma que este a su vez pueda adeudar a RENA WARE y se le pagará igualmente cualesquiera otras comisiones a medida que se hagan exigibles. EL COMISIONISTA tendrá la responsabilidad de comunicarse con RENA WARE al término de los 90 días a fin de exigir el pago de las cantidades que se le adeuden. 9) A los efectos de cualquier demanda que se pueda intentar por algún concepto relacionado con este contrato, las partes escogen como domicilio especial y exclusivo a la ciudad de San José, a la jurisdicción de cuyos tribunales declaran someterse. EL COMISIONISTA acepta los términos del presente contrato de distribución y declara haber recibido los utensilios detallados en el pedido de utensilios de demostración. RENA WARE declara haber recibido en este acto de EL COMISIONISTA la cantidad de 500 para cubrir el costo de la fianza por un año otorgada por RENA WARE, siendo convenido que EL COMISIONISTA pagará a su vencimiento las anualidades correspondientes y que al terminar este contrato devolverá a RENA WARE el certificado original de fianza.” En la cláusula quinta del contrato se consignó expresamente que don Luis Enrique no era empleado de Rena Ware. Por ello, la recurrente critica que el ad quem haya aplicado la presunción de laboralidad de la parte final del numeral 18 del Código de Trabajo por considerar que la demandada no logró destruirla, lo que contradice la jurisprudencia de la Sala Segunda en asuntos similares. Es cierto que esta Cámara, en el voto N° 309 de las 8:30 horas del 3 de julio del 2003 -citado en el recurso-, sostuvo: “En aquellas hipótesis en las cuales no se cuenta con documento alguno en donde consten los términos del negocio jurídico celebrado entre las partes, como consecuencia de la fuerza especial -vis atractiva- de las normas laborales -ver artículos 14, 16 y 17 del Código de la materia-, el citado artículo 18 recoge, en su parte final, una presunción iuris tantum. De conformidad con ella, y como acertadamente lo indicó el órgano de alzada, basta la acreditación de la prestación personal del servicio, para que se deba presumir la existencia del contrato de trabajo. Al tenor de lo previsto en el artículo 414 del Código Procesal Civil, aplicable a partir de lo dispuesto por el 452 del de Trabajo, esa presunción de orden legal releva a la parte trabajadora de la carga de demostrar los hechos reputados como ciertos, incumbiéndole, únicamente, la de probar el fundamento fáctico que le sirve de base, o sea, la prestación personal del servicio; caso en el cual, recae sobre la parte empleadora la carga de acreditar, de modo fehaciente, una naturaleza distinta del vínculo, es decir, que concurrieron en él los elementos característicos de los de índole civil o comercial. Si, por el contrario, las partes indican de forma expresa, en un contrato escrito, que la relación tiene otro carácter -de servicios profesionales o de comisión, por ejemplo-, se invierte la carga probatoria y es a la trabajadora o al trabajador a quien le corresponde

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

- 13 -

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

demostrar las notas propias de la relación de trabajo” (la negrita es suplida) (véase, en igual sentido, la resolución N° 390 de las 10:20 horas del 7 de agosto del 2002, también mencionada en el recurso). Sin embargo, este criterio ha quedado superado, pues hecho un replanteamiento del tema se ha llegado a la conclusión de que sería muy fácil para los patronos firmar contratos con las personas que empleen incluyendo entre sus cláusulas una que diga que el contrato no es de carácter laboral sino de otra naturaleza, con lo que se revertiría la carga de la prueba, recayendo esta entonces en la parte más débil de la relación, quedando sin efecto la presunción del artículo 18, lo que no puede ser tutelado por los tribunales de justicia. En razón de lo anterior, por ejemplo, en el voto N° 257 de las 9:30 horas del 28 de abril del 2006 se siguió esta nueva orientación: “Existe en el expediente el contrato suscrito por el actor y la accionada (...). Sobre las obligaciones de la accionada en esa contratación, señala que “TERCERA: De la naturaleza del contrato: Ambas partes establecen que el presente contrato es íntegramente de índole mercantil y que el agente no está sometido a ningún tipo de subordinación, ni dependencia laboral, por no estar sujeto a ningún horario, ni dirección administrativa por parte de BREA”. Ciertamente en esta materia, tiene una aplicación preponderante y decisiva, el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual, el Derecho Laboral, reconociendo la desigualdad entre las fuerzas contratantes en una relación de servicios personales, se aparta de las formas y se afirma en la realidad de los acontecimientos, pues la realidad impone que es el patrono y no el trabajador quien tiene la posibilidad económica y real, de fijar el contenido del convenio. De no resolver en esa forma se dejaría librada a la voluntad de los patronos, la posibilidad de limitar a su antojo, la aplicación de los derechos laborales de sus trabajadores”. En consecuencia, la presunción de laboralidad del artículo 18 sí opera en el subjuicio -dado que quedó demostrada la prestación personal del servicio- y, como bien lo advirtió el Tribunal, esta no logró ser desvirtuada por la accionada; antes bien, en los autos existe abundante material probatorio que acredita la naturaleza laboral del vínculo. En primer lugar, la prestación personal del servicio se acredita gracias al testimonio de Lorena Céspedes Zúñiga, quien a folio 166 manifestó: “Sí, la labor del actor tenía que hacerla personalmente”. Esta deponente es muy creíble pues no tiene lazos con ninguna de las partes ni un interés en el resultado del juicio; a diferencia de lo que acontece con los otros testigos que se trajeron al litigio, los cuales no le merecen mucha fe a los suscritos, la del actor, por tener planteado un proceso ordinario laboral en iguales términos que este, siendo obvio su interés en establecer un precedente, y los de la demandada, por prestarle a esta sus servicios, lo que bien pudo comprometerlos a brindar declaraciones favorables a quien los propuso, motivo por el cual esos testimonios han de valorarse con especial recelo. En todo caso, la prestación personal del servicio también queda demostrada con el testimonio de Dagoberto Álvarez Valverde a folio 185: “el vendedor es reclutado para que haga la venta en forma personal”. En segundo lugar, la remuneración también fue fehacientemente probada. En el contrato de folio 8 se pactó el pago de comisiones (cláusula 3). Luego, a folios 19-22, hay unas colillas de algunos cheques por medio de los cuales se le cancelaron al actor las comisiones. Además, a folio 52 se observa una certificación de contador público autorizado sobre los ingresos del demandante por concepto de comisiones. Sobre este tema, en nuestro fallo N° 675 de las 9:36 horas del 4 de agosto del 2006 se expresó: “Asimismo, el análisis del material probatorio constante en autos, permite concluir que en el vínculo en examen, se dieron los demás elementos del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio y la remuneración. Este último se tiene por demostrado aun y cuando no se acreditara el pago de un salario base, porque

www.derechocomercial-cr.com

Esta resolución fue tomada de la página www.pgr.go.cr/scij
El resaltado de partes del texto es obra de la Lic. Ana Lucía Espinoza Blanco.

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

se ha comprobado que el actor percibía pago de comisiones por los cobros que realizaba, forma de salario estipulada en el artículo 164 del Código de Trabajo” (no destacado en el original). En ese mismo orden de ideas, en el voto N° 390 de las 10:20 horas del 7 de agosto del 2002 se sostuvo: “En realidad, ese descuento del 9.5% equivalía a una comisión del 9.5% sobre las ventas y así fue admitido por la propia recurrente, para la cual eso implica que se trataba de un comisionista, en los términos regulados por el Código de Comercio, argumento que carece de asidero jurídico, puesto que nada obsta que el salario se estipule mediante el pago de una comisión, sin necesidad de un salario base y aunque los ingresos por tal motivo sean variables ” (énfasis agregado por la redactora). El tercer y más importante elemento, la subordinación jurídica, también se extrae de los autos. Para empezar, a folios 17 y 18 están unos informes que debía presentar el “asesor” (término usado en ese documento) semanalmente, indicando, por cada día de la semana, el número de charlas, reclutamientos, citas, demos, referencias y contratos realizados, así como el total de ventas efectuadas y las cantidades cobradas. Según la demandada, esos reportes no deben tomarse como una señal de subordinación, ya que su objeto era simplemente la determinación de las comisiones que le tocaban al actor. Esta tesis no es de recibo porque no se trataba de un mero reporte de ventas, sino de un verdadero informe de labores, cuyo propósito evidentemente era el de fiscalizar la actividad del demandante. Por ello, resulta aquí aplicable lo ya resuelto por este órgano en el voto N° 309 de las 8:30 horas del 3 de julio del 2003, referente al caso de un vendedor, en el sentido de que: “Dada la índole de las tareas desarrolladas, tampoco tiene esa consecuencia el que don J.M. no tuviera horas fijas de entrada y de salida y el que pudiese organizar su tiempo de trabajo como mejor le pareciese, pues su prestación de servicios se medía por resultados”. A mayor abundamiento, el testigo Dagoberto Álvarez Valverde dijo que el reporte se debía presentar los viernes (folio 185), lo que constituye otra manifestación de la subordinación a la que estaba sometido don Luis Enrique. La capacitación que se les daba a los vendedores nuevos cuando eran contratados es otro reflejo de laboralidad (véanse los testimonios de Lorena Céspedes Zúñiga y José Francisco Rodríguez Ugalde, a folios 166 y 170 respectivamente). Lo mismo cabe decir de las felicitaciones cursadas al accionante al ingresar al “salón de la fama” de Rena Ware por su nivel de ventas y al cumplir el 15° aniversario de servicio, formas de estímulo típicamente laborales (folios 152 y 153). Siguiendo con la lista de indicios de laboralidad, vale destacar que el actor utilizaba la papelería suministrada por la demandada, por ejemplo para tomar las órdenes de pedido de los clientes y para rendir sus informes semanales (folios 17 y 33). Doña Lorena Céspedes Zúñiga fue enfática al indicar que “Dagoberto Álvarez era el jefe inmediato del actor” (folio 166); lo que, en cierto modo, fue corroborado por el propio Dagoberto Álvarez Valverde, quien a folio 185 señaló: “los vendedores llevaban las ventas efectuadas con la emisión de la boleta pertinente las cuales eran entregadas a mi persona (...) Yo revisaba que la documentación estuviera bien llenada ya que para efectos de la apertura de crédito existen requisitos exigidos por la demandada” (subrayado por quien escribe). Que en la empresa demandada existía una organización jerárquica de tipo laboral se comprueba con el testimonio de Dagoberto Álvarez Valverde a folio 185: “he ido escalando dentro de la estructura de la demandada de subgerente, gerente e incluso en la actualidad soy más que eso (...) cuando el actor trabajaba en el grupo mío yo ostentaba el título de gerente (...)”. En relación con lo anterior, la testigo Lorena Céspedes Zúñiga, a folio 166, identificó a don Dagoberto como gerente de ventas de la demandada, y a don Luis Enrique, como un simple vendedor de esta. Otra cosa que merece la pena destacar es

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

- 15 -

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

que los testigos Dagoberto Álvarez Valverde y José Francisco Rodríguez Ugalde, a folios 170 y 185, hicieron referencia al “líder del grupo” de los vendedores, figura característica de un verdadero contrato de trabajo y no de un trabajador independiente o autónomo. Que el accionante era un simple vendedor es posible extraerlo también de la nota visible a folio 16, dirigida por el Gerente de Proceso de Datos al señor Odio Alfaro en su condición de “vendedor senior”. Otros reflejos de la subordinación se extraen de las siguientes cláusulas del contrato de adhesión transcrito supra: “1. a) Todos los pedidos deben ser tomados bajo el modelo de pedido suministrado por Rena Ware, siendo entendido que dicho pedido está sujeto a su aceptación por parte de Rena Ware, sin cuya aceptación no tendrá el carácter de contrato definitivo (...). El comisionista deberá entregar a Rena Ware los pedidos que obtenga y los depósitos que haya recibido, durante el curso de la mañana siguiente al día que haya colocado el pedido; b) Antes de la entrega de los utensilios al cliente se deberá haber cobrado al menos la cuota inicial completa (...); c) El saldo del precio deberá ser pagadero en cuotas mensuales iguales y consecutivas (...)”. De lo expuesto se colige que el elemento esencial de la subordinación sí estuvo presente; aunque, claro está, con los matices que se derivan de la actividad desarrollada por el demandante. Al respecto, vale citar el fallo de esta Cámara N° 47 de las 9:20 horas del 18 de marzo de 1993: “En cuanto a la subordinación, tal y como apuntaron los juzgadores de instancia, puede ser más o menos intensa, dependiendo del tipo de funciones a desarrollar. Entre más técnica sea, es menor la intervención del empleador, que se limita a dar directrices generales y a fiscalizar. En el caso de los agentes vendedores, la subordinación jurídica es mínima, toda vez que la labor se despliega fundamentalmente fuera de las oficinas de la empresa, visitando posibles compradores y ofreciéndoles la mercadería, de tal manera que la participación del patrono se circunscribe a proporcionar material, dar instrucciones generales y fiscalizar la actividad desarrollada. En este caso siempre está latente la subordinación, que puede ser ejercida en cualquier momento, por eso se ha denominado subordinación potencial” (no subrayado en el original). Aparte de lo analizado, existe otro fuerte indicio de laboralidad, y es que el actor se encontraba incluido dentro de la póliza del seguro de riesgos del trabajo que tiene contratada la compañía demandada, en su calidad de patrono, con el Instituto Nacional de Seguros, N° 48199 (folio 13). En la contestación de la demanda se justificó ese hecho diciendo que era un mero incentivo que la empresa daba a sus colaboradores en atención a su antigüedad o desempeño, es decir, que se trataba de una liberalidad. No obstante, quedó demostrado que ese seguro se lo daban a los vendedores -al menos a los más viejos- desde el día que comenzaban a laborar, lo que desvirtúa completamente que fuese un reconocimiento por años de servicio o rendimiento. En efecto, a folio 170 el propio testigo de la accionada, José Francisco Rodríguez Ugalde, relató: “tengo de vender productos de la demandada como veinte años (...) desde que inicié gocé esa póliza”. Aparte de que este testimonio echa por tierra la tesis del supuesto incentivo, compartimos plenamente el razonamiento de los juzgadores de instancia, quienes atinadamente apuntaron lo difícil que resulta de creer que se tratara de una mera liberalidad de la empresa, pues, aparte del costo que el aseguramiento representa, entre más personas estén incluidas en la póliza aumenta la posibilidad de tener una alta siniestralidad, lo que a su vez puede ocasionar el encarecimiento de la prima. A mayor abundamiento, aparte de lo ya explicado sobre el seguro contra riesgos del trabajo, llaman poderosamente la atención los “informes de descuento” de folios 23-32 -que no son otra cosa que el desglose de las comisiones-, pues se trata de un formulario impreso por la propia demandada donde el código de transacción número 45 dice

www.derechocomercial-cr.com

Esta resolución fue tomada de la página www.pgr.go.cr/scij
El resaltado de partes del texto es obra de la Lic. Ana Lucía Espinoza Blanco.

III. CONTRATOS MERCANTILES. III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.

ANEXO RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES

“seguro social”, lo que no encuentra justificación si no es en el marco de una relación laboral. El hecho de que el señor Odio Alfaro nunca reclamara sus derechos laborales (vacaciones, aguinaldo, salario mínimo, etc.) no necesariamente tiene que verse como una muestra de su conocimiento acerca de la no laboralidad del ligamen, pues bien puede encontrar explicación esa circunstancia en el temor que normalmente sienten los trabajadores ante la posibilidad de perder su fuente de ingresos. La Sala Constitucional tocó este punto en su voto N° 5969 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993, al analizar la constitucionalidad del artículo 607 del Código de Trabajo: “Por otra parte, la Sala considera que la prescripción regulada en este último artículo resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) por su misma brevedad, pues acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1° del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo”. Asimismo, el que en los años 1987-1989, cuando ya era empleado de Rena Ware, don Luis Enrique aparezca reportado en las planillas de la C.C.S.S. a nombre de otras empresas (folios 192 y 193) no desvirtúa la laboralidad del nexo, puesto que es muy común el pluriempleo, es decir, que un trabajador perfectamente puede tener varios patronos simultáneamente (puede prestar sus servicios en la mañana para uno y en la tarde para otro, o ciertos días de la semana para uno y el resto para otro, etc.). El agravio concerniente a la conculcación del principio de seguridad jurídica tampoco es atendible por las razones que de seguido se dirán. En el voto N° 153-83 de esta Sala la mayoría (conformada por tres magistrados) opinó que la relación entre Rena Ware y sus vendedores era de carácter laboral, mientras que la minoría (dos magistrados) concluyeron que se trataba más bien de un contrato mercantil. Posteriormente, en el voto N° 80-85 de este Tribunal el resultado del juicio fue inverso, es decir, la mayoría (tres magistrados) se inclinó por la comercialidad del vínculo y dos magistrados salvaron el voto y dijeron que se estaba en presencia de un contrato de trabajo. Luego se dictó el fallo N° 92-96, en el que de nuevo, por mayoría (tres magistrados), se concluyó que se trataba de una relación comercial, mientras que dos magistrados se pronunciaron a favor de la laboralidad. Por último, en el voto N° 341-96 tangencialmente se tocó el punto de los vendedores de la demandada (pues la actora de ese proceso era una secretaria) y en esa oportunidad tres magistrados sostuvieron que el nexo era mercantil y dos que era laboral. Nótese lo polémico que ha sido la cuestión, por lo que la accionada nunca pudo tener la plena seguridad de la naturaleza jurídica de su relación con los agentes vendedores. Aparte de eso, la integración de la Sala ha variado, lo que justifica un cambio de criterio, y aquí se ha considerado también como un indicio que nos lleva a declarar que no estamos ante una contratación civil que los agentes vendedores, llamados “comisionistas” por la demandada, son el recurso humano que le permite a esta la subsistencia y éxito del giro comercial, población que, según se afirmó en el recurso, asciende a 1200 personas. Por

- 17 -

**III. CONTRATOS MERCANTILES.
III-9. EL CONTRATO DE AGENCIA.**

**ANEXO
RESOLUCIONES JUDICIALES IMPORTANTES**

último, cabe señalar que en cada expediente el material probatorio es distinto y ello puede hacer que el juez falle o juzgue de una u otra manera.

V.- CONSIDERACIÓN FINAL: De conformidad con las consideraciones expuestas, debe denegarse el recurso planteado; procediéndose a confirmar la sentencia recurrida.

POR TANTO:

Se confirma el fallo impugnado.

Orlando Aguirre Gómez

Bernardo van der Laet Echeverría

Julia Varela Araya

Rolando Vega Robert

María Alexandra Bogantes Rodríguez

Nota del Magistrado van der Laet Echeverría.

El insfrascrito Magistrado concurre con el voto de mayoría, no sin antes advertir que la posición adoptada en este asunto no puede considerarse como un criterio generalizado. Es decir, la forma en que aquí emito mi voto, no me lleva a considerar que en todos los casos de agentes vendedores deba concluir sobre la naturaleza laboral de la relación. Tal y como lo he indicado en numerosas resoluciones, la citada naturaleza en un determinado contrato viene impuesta por la existencia de sus elementos característicos y en especial el de la subordinación. Así, el calificar como laboral una determinada relación jurídica deviene de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso concreto. En el asunto bajo análisis, quien suscribe esta nota, estima que la decisión de reconocer como laboral el vínculo del actor con la empresa demandada deriva especialmente por la decisión de esta última de incluir al primero en una póliza por riesgos del trabajo, lo cual solo es propio de un contrato de naturaleza laboral y nunca entendible en el contexto de una contratación con naturaleza jurídica distinta. En este caso, se juzga que tal aspecto constituye el elemento determinante para concluir sobre el carácter laboral del vínculo entre las partes, sin que ello signifique, como se apuntó, la inscripción en una tesis definitiva, pues cada caso debe ser analizado en atención a sus propias particularidades. Con base en esa premisa apoyo entonces el voto de la Sala que declaró como laboral la relación del demandante con la accionada.

Bernardo van der Laet Echeverría

jjmb.-

www.derechocomercial-cr.com

Esta resolución fue tomada de la página www.pgr.go.cr/scij
El resaltado de partes del texto es obra de la Lic. Ana Lucía Espinoza Blanco.