

DAJ-AE-260-04
20 de agosto del 2004

Señor
Luis Roberto Hidalgo Rodríguez
Presidente
ASOCIACION COSTARRICENSE DE ESPECTÁCULOS TAURINOS - ACET
Presente.

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 27 de marzo del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con negativa del Instituto Nacional de Seguros, de emitir la póliza de seguro contra riesgos de trabajo, por cuanto para éste ente, los participantes de eventos ecuestres y taurinos, no tienen una relación obrero patronal.

De acuerdo con lo que usted nos indica, a los montadores de toros se les contrata por un período de seis meses, de diciembre a mayo de cada año para participar en eventos que tardan entre 120 y 180 minutos, de los cuales cada montador dura unos 10 minutos que comprenden desde el momento en que llegan a donde está el toro preparándose hasta que termina la jugada. Los eventos se programan para los días sábados a las 7 p.m. o los domingos a las 4 p.m. Deben portar durante los eventos, una camisa de uniforme con el logo de ACET.

La participación es explícitamente para la persona nombrada, no se permite delegar funciones en otra persona.

El reglamento para la participación indica la obligación de presentarse sobrios a los eventos y uniformados, además de otras reglas, así como las sanciones ante el incumplimiento.

A cada montador se le paga por evento, ¢5.000.00, más premios y viáticos.

Sobre el particular creemos conveniente analizar primero, la definición de contrato de trabajo y los tres elementos que usted bien menciona.

De acuerdo con la definición que nos da el tratadista Guillermo Cabanellas, *“contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”*¹ (el resaltado no es del original)

Según nuestro Código de Trabajo, es aquel en que una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutar una obra, **bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.** Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe².

De conformidad con la doctrina y del artículo supra indicado, para que se configure un contrato de naturaleza laboral, es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, a saber:

- a) La actividad personal del trabajador: sea, su obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto.
- b) Vínculo de Dependencia (Subordinación): del trabajador con respecto al Patrono, que brinda a éste la facultad de reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, sea aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre.
- c) Salario: es la remuneración que corresponde al patrono, como contraprestación por los servicios que a su vez le brinda el trabajador.

De todos los elementos antes mencionados, la subordinación de una parte con respecto a la otra es, sin lugar a dudas, la más notable característica del contrato de trabajo. De acuerdo con la doctrina, legislación y reiterada jurisprudencia, la dependencia permanente surge en tanto se ejecuta el trabajo convenido, aún cuando éste sea transitorio o accidental, supone la misma dirección inmediata o delegada que caracteriza la relación de trabajo y que esencialmente consiste en la facultad que corresponde al patrono de dar órdenes o instrucciones al trabajador acerca de la tarea encargada.

A mayor abundamiento pasamos a transcribir lo dicho por nuestra jurisprudencia, en una extensa cita que justificamos por lo esencial de su contenido.

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, 3^a. Edición, editorial Heliasta S.R.L., página 382.

² Art. 18 del Código de Trabajo.

“Con base en estas normas, se ha establecido cuáles son los elementos esenciales y básicos, conformadores de una verdadera relación laboral, a saber: la prestación personal de un servicio, la remuneración mediante el pago de un salario y la subordinación jurídica. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, normalmente, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para determinar si se está, o no, en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otro tipo de relaciones jurídicas, donde los elementos referentes a la prestación personal del servicio, así como a la remuneración, también están presentes. De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador de la relación laboral, es el de la subordinación. La doctrina define la subordinación como (el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contacto; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte (...)) es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas (...) por lo que basta con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario (Cabanellas, Guillermo), contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliografía Omeba, 1963, pp 239 y 243). Podemos concluir, entonces, que la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. En otro orden de ideas, cabe recalcar que, en este tipo de situaciones, impera el tratamiento casuístico, basado en la interpretación de los hechos que, el juzgador, haga con base en las pruebas aportadas. A estos efectos, resulta fundamental el principio de supremacía de la realidad, que impera en esta materia. Recuérdese que aquel numeral 18 idem , conceptualiza la relación de trabajo, con independencia del nombre que las partes le den; pues, en no pocas ocasiones, la parte empleador acude a diversos mecanismos –a veces fraudulentos o ilegítimos- con el fin de que, el contrato laboral, aparente tener otra esencia, para así tratar de evadir las consecuencias legales que conlleva pactar, bajo una típica y normal relación de trabajo. Entonces no obstante la existencia de contratos escritos, según los cuales fuere otra la naturaleza de la relación, entre las partes, es preciso analizar lo acontecido, para desentrañar el verdadero carácter del ligamen. Es decir, ante una discordancia entre la realidad y los

documentos aportados al expediente, se debe dar preferencia a la primera, pues los hechos prevalecen sobre las formas, las formalidades o las apariencias (PLA RODRIGUEZ, Américo Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, Segunda Edición, 1998, p 243)³

La jurisprudencia supra transcrita constituye un fiel reflejo de la posición de los Tribunales de Trabajo, al considerar la existencia de relación laboral y por consiguiente de contrato de trabajo, en los casos donde concurren claramente los elementos de la prestación personal de servicio, de la remuneración y de la subordinación, aún cuando se manifieste de manera disminuida o cuando el patrono tenga la posibilidad potencial de ejercerla.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, de conformidad con la descripción que usted nos da de lo hechos, podríamos decir lo siguiente:

- a) En esta actividad taurina, se contratan a los montadores, firmando con cada uno, en su carácter personal, un contrato por un plazo, sin que se les permita por tanto delegar la participación en otra persona, evidenciándose así el primer elemento estudiado, "Actividad Personal del Trabajador".
- b) Al montador se le indica el horario del evento al que deben presentarse 30 minutos antes y permanecer durante todo el evento, aunque solo participe 10 minutos de los 120 o 180 minutos que dure. Debe presentarse uniformado y sobrio, además de cumplir con una serie de reglas especificadas en el Reglamento de participación de montadores de la Asociación que usted representa, aplicándosele ante el incumplimiento la sanción correspondiente, confirmándose así el elemento de "Subordinación".
- c) Por último, está establecido, que durante el plazo que se les contrata, por cada evento en el que participen, se les pagará ¢5.000.00, más premios y viáticos, destacándose por tanto el tercer elemento estudiado, "La Remuneración".

En conclusión pareciera que, de conformidad con los hechos indicados por usted, así como la copia de los documentos que adjunta, y lo estudiado hasta aquí, el contrato firmado entre los montadores y la ACET, se trata de contrato de trabajo. Lo que nos lleva a la necesidad de establecer que tipo de contrato de trabajo es el que se da.

En primer término tenemos que nuestra legislación contempla entre otros, como de mayor importancia, los contratos por tiempo indefinido y los contratos a plazo fijo o por obra determinada.

Los contratos a plazo fijo o por obra determinada se determinan en función de un período previamente estipulado (días, meses, años) o por la

³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución 275-2001, de las diez horas del veintitrés de mayo del dos mil uno.

realización de una obra. Los contratos por tiempo indefinido, como su nombre lo dice, no están sujetos a limitación en el tiempo; por regla general todos los contratos de trabajo son de esa índole y sólo excepcionalmente se puede

realizar un contrato a plazo fijo en los términos que señala el artículo 26 del Código de Trabajo.

La importancia de distinguir los contratos a plazo fijo o por obra determinada de uno por tiempo indefinido, radica esencialmente en el tipo de indemnización que corresponde en caso de finalización de la relación laboral. En los primeros solamente existirá la posibilidad de indemnización en aquellos casos en que alguna de las partes unilateralmente decida poner término al contrato, antes de vencerse el plazo, sin motivo alguno, pero si el contrato llega a su término normalmente, solamente procede el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales. Por su parte, en los contratos por tiempo indefinido al darse el rompimiento de la relación laboral sin justa causa, el trabajador tendrá derecho, de acuerdo al tiempo laborado, al pago del preaviso y auxilio de cesantía en los términos que indican los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, así como al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Aparte de estas dos modalidades de contratación, existen otras que dependen en mayor o menor grado de los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo; dentro de los que podemos citar: los contratos temporales, ocasionales, eventuales, por temporada, etc.

Al respecto, el tratadista Guillermo Cabanellas nos dice, que entre los trabajadores transitorios se incluyen generalmente los trabajadores eventuales, accidentales, ocasionales e incluso indebidamente, los de temporada. Para este autor, es importante hacer la diferencia, por cuanto considera que los primeros difieren de los trabajadores por temporada, por la naturaleza de la prestación. Indica que *“el trabajador transitorio es el que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de las empresa y el trabajador por temporada es un trabajador permanente en relación a la actividad periódica que la empresa desarrolla.”*⁴

En este sentido, el mismo autor define al **trabajador eventual**, como *“aquel que no merezca la calificación de fijo, “siendo sus características principales las de temporalidad y precariedad en el ejercicio de su actividad laboral al servicio de una empresa, frente a las de normalidad, permanencia, fijeza, continuidad y estabilidad, que se señalan como propias de los trabajadores.”*⁵

El trabajo **ocasional y accidental** lo define Cabanellas como *“aquel que se realiza por una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de*

⁴ CABANELLAS, Guillermo. “Tratado de Derecho Laboral” Tomo II Volumen I. Editorial Heliasta S.R.L. Página 364.

⁵ Idem. Pp.365.

*repetirse en el futuro, dentro del cuadro de actividad de la empresa*⁶. Es así como el autor diferencia al trabajador ocasional del eventual o provisional, en que su prestación está impuesta por una exigencia momentánea, estableciendo como ejemplo el siguiente: *“una empresa de teléfonos puede contratar personal eventual con el fin de abrir zanjas para la colocación de sus líneas telefónicas en los distintos pueblos o localidades por donde pasen sus cables o alambres; la misma empresa puede contratar a un obrero para levantar un poste derribado por la tormenta. En el primer caso, el trabajo es eventual; en el segundo es accidental u ocasional.”*⁷

Ahora bien, en cuanto al **Contrato de Temporada** el autor Meilij lo define como aquel que se da *“cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.”*⁸ De ahí que varios autores encuentran diferencias entre los contratos de temporada y los contratos transitorios (eventuales y ocasionales) explicados en líneas atrás. El contrato de temporada, al contrario de los transitorios, ***“reviste permanencia en la relación jurídica, aunque discontinuidad temporal en las prestaciones, las que tienen lugar en forma cíclica.”***⁹ (el resaltado no es del original)

Otros autores como el Dr. Jesús García Ortega han ubicado a los contratos de temporada en el concepto de Contratos Fijos-Discontinuos, en razón de la existencia de un gran número de actividades productivas dependientes de factores climatológicos que provocan mayor producción agrícola, o bien porque se intensifican algunas actividades en determinadas épocas del año debido a **usos y costumbres sociales**, vinculadas al ocio, hotelería, etc.¹⁰

Cabe destacar que en los contratos de temporada, al trabajador se le da por lo general, una fecha de término de la temporada, o bien se da un aviso previo a la terminación, por lo que si el trabajo continúa, el contrato puede tomar el carácter de permanente continuo y pasar a ser trabajador de planta.

Dada esta caracterización del contrato de temporada, la relación se concibe como de tiempo indefinido, de modo tal que si la relación se da por terminada con responsabilidad patronal, al trabajador le corresponden los mismos derechos laborales que le corresponden a los demás trabajadores, contratados por tiempo indeterminado, es decir, preaviso, auxilio de cesantía, además de las vacaciones y el aguinaldo, así como también el derecho a estar asegurados con la Caja Costarricense del Seguro Social y con el Instituto

⁶ Idem. Pp. 366.

⁷ Idem P.p. 366

⁸ MEILIJ, Gustavo Raúl. “Contrato de Trabajo”. Tomo I, Editorial Depalma. Pp. 365

⁹ Idem P.p. 365

¹⁰ GARCÍA ORTEGA, Jesús y otros. La Contratación Temporal. Editorial Tirant Lo Blanch, 1999. Páginas 329 y siguientes.

Nacional de Seguros, con el Seguro de Riesgos del Trabajo, durante la relación laboral.

Con lo dicho hasta aquí vemos que el contrato de la ACET con los montadores de toros, muestra características suficientes para ubicarlo como un contrato laboral, de tiempo indefinido, de Temporada, lo cual crea los mismos derechos laborales citados, que cualquier trabajador contratado por tiempo indefinido.

No obstante cabe mencionar además, una tesis doctrinaria que ubica a este tipo de contratos de trabajo, como contratos especiales para aplicar a los espectáculos públicos.

En este sentido indican los autores Manuel Palomeque López y Manuel Alvarez de la Rosa, que *“se entiende por esta relación laboral especial “la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución”*.¹¹ Dentro de esta clasificación, los autores incluyen las actividades llevadas a cabo en plazas de toros. Indican además estos tratadistas, que *“La duración del contrato se rige por la voluntad de las partes y puede concertarse por una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel, pudiéndose acordar prórrogas sucesivas*.

En razón de la legislación, jurisprudencia y doctrina estudiadas podemos indicarle lo siguiente:

Si en efecto, como usted lo indica y los documentos aportados, el contrato se ha desarrollado de la forma en que se ha expresado en los tres oficios, es claro que se trata de un contrato de trabajo con los tres elementos claros: actividad personal, subordinación y remuneración.

Decimos además que se trata de un contrato por tiempo indeterminado, de Temporada, por cuanto se desarrolla en forma cíclica, de mayo a diciembre de cada año.

Conforme lo dicho por los últimos autores estudiados, es un contrato especial, por la misma forma en que se lleva a cabo y el tipo de actividad, con sus tiempos de descanso, vacaciones y jornadas especiales.

En este sentido, concluimos diciéndole que es nuestra consideración, que si se trata de contratos de trabajo de temporada por tiempo indeterminado, crea los mismos derechos para todos los trabajadores, sea montadores o de otros trabajadores de la actividad taurina que tengan las mismas

¹¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y Alvarez de la Rosa Manuel. Derecho del Trabajo. Décima Edición, Editorial Centro de estudios Ramón Areces, S.A. España. Pp.1061 y 1062.

características. Esto quiere decir que son trabajadores que tienen derecho a salario, vacaciones, aguinaldo, y derecho a que se le asegure contra riesgos, y del seguro social.

El Seguro de Riesgos, como bien lo exponen los funcionarios del INS, es dirigido para todos los trabajadores, sin distinción alguna y más bien es una obligación para todos los patronos tener asegurados contra riesgos a sus trabajadores, porque así lo ha establecido la misma legislación. Razón por la cual consideramos que deben acudir nuevamente ante el INS a solicitar la reconsideración correspondiente, o bien acudir a la vía judicial a reclamar dicho derecho.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Jefe a.i.

ALC/hs.-
Ampo 3-A-