# Resolución No. 00378-2019

## Antecedentes del caso

En 1999, un actor fue contratado para interpretar un papel en una teleserie. En 2004, la empresa fílmica para la que laboraba cambió, pero quedó subsistente la relación laboral con la otra empresa que continuó con la grabación de la teleserie. Para 2009, al actor se le comentó que por cuestiones presupuestales se le cancelaría la grabación de algunos capítulos, lo que implicó una rebaja salarial. Dicha situación se repitió en el tiempo, hasta que, en 2012, el actor renunció. Por ello, el actor promovió un proceso ordinario en contra de las dos empresas para las que laboró, en el que demandó el pago de diversas prestaciones laborales derivadas de la renuncia forzosa de la que fue objeto. El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José concedió la mayoría de las pretensiones del actor. Inconforme, las empresas apelaron la resolución y el tribunal de segunda instancia confirmó la sentencia impugnada. En contra, las empresas interpusieron recurso de casación.

## Desarrollo de la sentencia

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia advirtió que la contratación sobre la prestación de servicios manuales o intelectuales resulta conflictiva por su aparente carencia de subordinación. Puntualizó que, en este tipo de relaciones laborales con profesionales artistas rige una regla de autonomía técnica y científica, sin que por ello queden fuera de la protección de la legislación laboral.

En este sentido, la Sala analizó la existencia de la relación laboral. Expresó que se distinguen tres elementos que tipifican una relación laboral: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica[1]. Respecto a la prestación del servicio verificó que consistía en el estudio de un guion para dar vida al personaje de la teleserie. Con relación a la remuneración, comprobó que se le pagaba un salario mensual con cheque por cada capítulo grabado. Por último, sobre la subordinación evidenció i) que el actor estaba sujeto a un horario ya que, en los días y horas prefijados por el equipo de producción para las grabaciones, estaba a su disposición; ii) que estaba sujeto a las decisiones que la producción tomara sobre los capítulos de la teleserie; iii) y que el hecho de que no se le hayan registrado sanciones, no desvirtúa la existencia del poder de dirección y su potestad disciplinaria. Por lo tanto, la Sala concluyó que era una típica relación laboral.

Ahora bien, respecto a la terminación de la relación laboral, la Sala señaló que se trató de

[1] La subordinación lleva implícitos poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador: el de mando, el de fiscalización, el de dirección y el disciplinario.

una conclusión unilateral por parte del actor derivada de la vulneración de sus derechos laborales. La empresa, bajo el argumento de problemas económicos decidió reducir la participación del actor en diversos capítulos, lo que le afectó su ingreso mensual. Tal situación se repitió en distintos años sin que las empleadoras buscaran una solución. Al respecto, la Sala determinó que no se le puede exigir a un trabajador que asuma el riesgo económico de la empresa y soporte cambios o reducciones en sus condiciones laborales, mucho menos en las salariales.

**Resolutivos**

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, al advertir que la situación era lo suficientemente grave y perjudicial para el actor, determinó que estaba legitimado para terminar la relación laboral de forma unilateral y con responsabilidad patronal. En consecuencia, la Sala confirmó la sentencia recurrida, pero modificó el porcentaje correspondiente a costas personales.