

## Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 00809 - 2019

**Fecha de la Resolución:** 10 de Mayo del 2019

**Expediente:** 16-000042-1178-LA

**Redactado por:** Orlando Aguirre Gomez

**Clase de Asunto:** Proceso ordinario

**Analizado por:** SALA SEGUNDA

### Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

---

#### **Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Contrato de trabajo (relación laboral), Principio de primacía de la realidad (contrato realidad), Salario, Contrato de trabajo según profesiones y oficios, Contrato de servicios profesionales

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

RELACIÓN LABORAL DE FEDEFÚTBOL CON ÁRBITRO. ELEMENTOS E INDICIOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD. NO FUE POR SERVICIOS PROFESIONALES. Quedó fehacientemente demostrada la relación laboral entre la demandada y el actor, los elementos de subordinación, pago y prestación personal fueron ampliamente demostrados. No puede hablarse de una prestación de servicios profesionales como lo pretendió hacer ver la accionada. La forma de pago del salario a través de un mecanismo de triangulación, no distorsiona la naturaleza jurídica de la relación, pues dicho pago, aunque se gire a una asociación, es claro que emana de lo que la demandada percibe por los servicios de arbitraje que suministra a las diferentes ligas, para garantizarse la consecución de una obligación impuesta por la Ley n.º 7800 a todas las federaciones de representación nacional, es decir, la fiscalización y garantía de que los encuentros futbolísticos que se celebren en el territorio nacional se apeguen a los lineamientos del deporte que emanan de la FIFA. Por otro lado, conforme con la prueba presentada, se confirma la fecha de inicio y finalización de la relación laboral. [809-19]

... [Ver menos](#)

#### **Citas de Legislación y Doctrina Sentencias Relacionadas**

---

#### **Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Daño moral, Daños y perjuicios. artículo 82 del Código de Trabajo

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

NO PROCEDE PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS SEGÚN ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EL DAÑO MORAL NI LA PÉRDIDA DE CHANCE. [809-19]

... [Ver menos](#)

#### **Citas de Legislación y Doctrina Sentencias Relacionadas**

---

#### **Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Nulidad de la sentencia

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

NO PROCEDE NULIDAD DE LA SENTENCIA POR CARECER DE INTERÉS. [809-19]

... [Ver menos](#)

## Texto de la Resolución



Exp: 16-000042-1178-LA

Res: 2019-000809

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del diez de mayo de dos mil diecinueve.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por [Nombre 001], [...], contra la **FEDERACIÓN COSTARRICENSE DE FÚTBOL**, representada por su apoderado generalísimo sin límite de suma [Nombre 004], [...]. Figuran como apoderados especiales judiciales; del actor, los licenciados Roberto Soto Jiménez y Guido Soto Quesada, casado; y de la demandada, las licenciadas Margarita Echeverría Bermúdez, divorciada y Aida Vargas Salazar, vecina de Alajuela. Todos mayores, solteros, abogados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

**RESULTANDO:**

1.- El apoderado especial judicial del actor, en escrito fechado siete de enero de dos mil quince promovió la presente acción para que en sentencia se condene a la demandada al pago de las diferencias salariales de toda la relación laboral, por no haber devengado el mínimo legal correspondiente a un trabajador especializado, las vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, daños y perjuicios del artículo 82 del Código de Trabajo, daño moral, pérdida de chance, salarios dejados de percibir desde octubre de dos mil quince, junto con los intereses, indexación y ambas costas del proceso.

2.- El representante legal de la demandada contestó la acción en el memorial de fecha veintiocho de marzo de dos mil dieciséis, sin oponer excepciones.

3.- El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por sentencia de las catorce horas once minutos del veintitrés de junio de dos mil diecisiete, **dispuso**: "De conformidad con lo expuesto y citas jurisprudenciales invocadas, se declara **SIN LUGAR EN TODOS SUS EXTREMOS** la demanda de [Nombre 001] contra **FEDERACIÓN COSTARRICENSE DE FÚTBOL**. Se resuelve el asunto sin especial condenatoria en costas...". (Sic).

4.- El apoderado especial judicial de la parte actora apeló; y el Tribunal de Apelación de Trabajo, Sección Tercera, del Segundo Circuito Judicial de San José, por sentencia de las nueve horas treinta minutos del quince de mayo de dos mil dieciocho, **resolvió**: "No existiendo en autos vicios que puedan causar nulidad, y en lo que es motivo de agravio, se **REVOCA** el fallo impugnado. Cancelará la demandada Federación Costarricense de Fútbol los siguientes rubros: por preaviso la suma de seiscientos cuarenta mil colones, por auxilio de cesantía la suma de dos millones doscientos sesenta y cinco mil quinientos noventa y nueve colones con noventa céntimos por el rubro **aguinaldo** la suma de tres millones doscientos cincuenta y tres mil trescientos treinta y tres colones, por vacaciones el monto de un millón cuatrocientos setenta y ocho mil sesenta colones exactos. Los intereses legales solicitados correspondientes a cada uno de los rubros anteriores, calculados desde la fecha en que debieron pagarse hasta su efectiva cancelación, se acoge esta pretensión y se fija en porcentaje igual al que cancela el Banco Nacional de Costa Rica por los depósitos en colones a seis meses plazo a partir del momento en que cada uno hubo de ser cancelados. Todo extremo de forma indexada según el índice de Precios al Consumidor (IPC) y ambas costas, se fijan las personales en el veinte por ciento de la total condenatoria. Se rechaza los extremos de diferencias salariales, salarios caídos a título de daños y perjuicios y salarios dejados de percibir desde octubre de 2015 producto de la decisión abusiva y unilateral por parte del patrono, así como el daño moral y el "chance" reclamado".

5.- Ambas partes formulan recursos para ante esta Sala; la apoderada especial judicial de la demandada, en escrito recibido el veintinueve de junio de dos mil dieciocho; y el apoderado especial judicial del actor, en escrito recibido el cinco de julio de dos mil dieciocho; los cuales se fundamentan en las razones que se dirán en la parte considerativa.

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

**Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,**

**CONSIDERANDO:**

**I.- ANTECEDENTES:** El apoderado especial judicial del actor, manifestó que este último inició labores para la accionada a partir de octubre de 2010; dijo que fue contratado para prestar servicios en partidos de primera y segunda división como árbitro principal y línea, cuatro partidos al mes. Explicó que se le estableció un horario que debía cumplir, el cual correspondía a los partidos que le asignaban dentro del territorio nacional; se le hizo firmar un documento en el que se le obligaba a tener exclusividad, disponibilidad y subordinado a la accionada. Debía someterse a entrenamientos, capacitaciones, exámenes teóricos, pruebas físicas y elaborar y rendir informes de los partidos que arbitraba. Si la Comisión de Arbitraje de la demandada le convocaba, acudía a toda actividad y se le sancionaba con multas en caso de que faltara a un entrenamiento o pruebas. Si no podía asistir a una reunión, entrenamiento o evaluación, estaba en la obligación de comunicarlo con anticipación para obtener la aprobación o justificación. Utilizaba un uniforme. Devengaba un salario de seiscientos cuarenta mil colones mensuales. En el año 2013 se le empezó a rebajar un 6% por cargas sociales y riesgos del INS, aunque no recibió comprobantes de que ese dinero se destinó a esos fines. Argumentó que en ese año tuvo un accidente regresando de arbitrar un partido, lo que le provocó una lesión en una rodilla, pero al pedir ayuda a la accionada, no se hizo responsable, pues argumentaron en esa organización que lo que él brindaba eran servicios profesionales, por lo que no debían pagarle los tratamientos. Dijo que empezó a alzar la voz por el gremio de árbitros, ya que se les rebajaba aquel porcentaje y no recibían nada a cambio. En octubre de 2015 se le dijo que no volvería a arbitrar más, y la razón que le indicaron es que era por "[...]", y poner a los demás árbitros a su favor, por "[...]". No disfrutó de vacaciones ni pago de aguinaldos. A partir de aquel mes, la accionada, a través de la Comisión de Arbitraje, dejó de asignarle partidos y no se le explicó la razón de esa decisión; tampoco se le otorgó carta de despido. Solicitó que en sentencia se condene a la demandada a pagarle vacaciones y

aguinaldos de toda la relación laboral, preaviso y auxilio de cesantía, daños y perjuicios del artículo 82 del Código de Trabajo, salarios dejados de percibir desde octubre de 2015, intereses, indexación y costas. Pidió además se condene a la Federación accionada al pago de diez millones de colones por daño moral, y ciento ochenta y un millones de colones por lo que definió como "pérdida de chance", correspondiente esto último a los salarios que no percibirá hasta cumplir la edad de cincuenta años, según los lineamientos de la Federación Internacional de Fútbol (FIFA) (documento agregado el 12/01/2016/13:46:35 hrs). El Presidente de la accionada contestó en los términos del escrito presentado al Juzgado el 28 de marzo de 2016. Afirmó que el actor no fue empleado de su representada; la Federación no contrata árbitros, sino que la Comisión de Arbitraje, cada vez que inicia la temporada de sus ligas afiliadas, tales como fútbol de primera y segunda división, fútbol aficionado, futsal, femenino y de playa, invita a las asociaciones de árbitros para que envíen ofertas de servicios profesionales de sus afiliados. De las ternas enviadas se escogen los árbitros que se encargaran de arbitrar los partidos de la temporada. Dijo que el demandante debutó como árbitro asistente el 11 de enero de 2013 en el torneo LIASCE, en un partido de [...]. Afirmó que, según sus registros, el arbitró solo como asistente entre aquella fecha y el 6 de septiembre de 2015. Dice que se le pagó una dieta y de ella se le rebajaba el monto de la póliza que pagan estos al INS. Negó el monto de remuneración dicha por el actor, ya que adujo que lo que percibió fue variable mes a mes y en ninguno de los cuales llegó a la suma señalada en la demanda. Negó que su representada establezca un horario, pues las fechas de los partidos los fija la liga de fútbol donde el actor participó, que siempre fue la de segunda división (LIASCE). Puntualizó que por las exigencias del deporte del fútbol, se requiere para arbitrar una preparación y condiciones óptimas, y por ello a los árbitros se les pide que rindan pruebas físicas y teóricas, que reciban capacitaciones y asistencia a reuniones de refrescamiento, pero es opcional asistir a esos eventos. No opuso excepciones. Solicitó que se declare sin lugar la demanda y se condene al actor al pago de ambas costas (escrito agregado el 28/03/2016/16:00:11 hrs). El Juzgado, declaró sin lugar la demanda y resolvió sin especial condenatoria en costas (resolución agregada el 23/06/2017/15:50:12 hrs). El actor apeló el fallo, y el Tribunal lo revocó. Declaró parcialmente con lugar la demanda, condenó a la accionada a pagar al actor por preaviso, seiscientos cuarenta mil colones; por auxilio de cesantía, dos millones doscientos sesenta y cinco mil quinientos noventa y nueve colones con noventa céntimos; por aguinaldo, tres millones doscientos cincuenta y tres mil trescientos treinta y tres colones; por vacaciones, un millón cuatrocientos setenta y ocho mil sesenta colones. También condenó a la demandada a pagar al actor intereses legales calculados desde la fecha en que debieron pagarse hasta su efectiva cancelación, así como la indexación y ambas costas. Fijó las personales en el veinte por ciento de la total condenatoria. Rechazó los extremos de diferencias salariales, salarios caídos a título de daños y perjuicios y salarios dejados de percibir desde octubre de 2015 producto de la decisión abusiva y unilateral por parte del patrono, así como el daño moral y el "chance" reclamado.

**II.- AGRAVIOS:** Ambas partes recurren la sentencia y manifiestan sus inconformidades de la siguiente forma: **A) LA ACCIONADA:**

**1.-** Critica que en la sentencia se consideró que la falta de un contrato de servicios profesionales sea un indicio de laboralidad, no valorando así la declaraciones de [Nombre 031] quien dijo que son las asociaciones de árbitros quienes envían las ofertas de servicios arbitrales a la federación, en formularios que estos firman. [Nombre 032] declaró que son esas asociaciones las que piden a las ligas de fútbol que alguno de ellos no sea nombrado o dirija en determinada fecha. Según este testigo, la relación es entre los árbitros y su asociación. Cita el testimonio de [Nombre 033], quien es parte de una asociación arbitral; dijo que son estas organizaciones las que remiten las ofertas de árbitros a la demandada y piden que determinado árbitro no sea nombrado en un encuentro futbolístico específico. De esos tres testimonios, asegura la recurrente, se desprende que la relación de los árbitros, y el aquí actor, es con la asociación arbitral, no con la demandada, de tal situación también se entiende que es imposible suscribir un contrato de servicios profesionales. **2.-** Reprocha la referencia hecha en la sentencia a los estatutos de la accionada y la indicación de que su naturaleza es asociativa, que esta está conformada por ligas que han cambiado de nombre, más no el colectivo deportivo que representa. Pero al revisar los estatutos, el Tribunal debió valorar que en ellos se indica que los miembros que la conforman son personas jurídicas independientes. **3.-** Censura que el Tribunal consideró que el actor inició labores con la federación en octubre del año 2010, basado en un título de un curso de arbitraje que impartió la accionada en ese mes, pero desconoció la declaración de [Nombre 033] y la de [Nombre 034], quienes dijeron que el actor llegó a arbitrar en el año 2013, lo que concuerda con la constancia emitida por el excoordinador arbitral de la federación, donde consignó que debutó en el arbitraje en noviembre de 2013, en el partido entre [...]. Resalta que el curso para árbitros que imparte la demandada es con el objetivo de otorgar a los interesados la credencial de árbitros, lo que necesariamente no significa que de inmediato empiecen a prestar servicios profesionales. Considera contradictorio que con base en ese documento el Tribunal aceptará como hecho probado que el actor fungió como árbitro en la liga de ascenso en las temporadas 2012-2013 en 16 partidos; 2013-2014, 28 partidos y 2014-2015, 24 partidos; pero no aceptó que los servicios profesionales los prestó a partir del año 2013, sino como trabajo subordinado desde el año 2010. **4.-** No comparte que se tuviera como hecho probado que la Federación somete a los árbitros a los servicios de un entrenador o preparador físico, otro en psicología y un nutricionista, fundamentándose en la prueba documental aportada por el actor y las declaraciones de [Nombre 033]; pero omite valorar lo que esa misma testigo dijo en el sentido de que los preparadores se limitan a facilitarles un plan de entrenamiento, los árbitros pueden no seguirlo, pues se entrenan solos, sin supervisión de la accionada. Esos procedimientos tienen como objetivo mantener una buena condición física, necesaria para cumplir con las tareas del arbitraje. **5.-** Expone que el Tribunal valoró inadecuadamente los informes arbitrales, reportes que no son más que una información de las incidencias de los partidos, no de la actuación del árbitro, tal y como lo expusieron los testigos [Nombre 031], [Nombre 032] y [Nombre 033]. Estos informes, asegura que no son entregados a la federación, sino a los clubes y las ligas en sus Comités de Competición, cuyo uso es para efectos de los resultados de la competencia. **6.-** No comparte el criterio del Tribunal con respecto a que la demandada nombra y cancela directamente el dinero que reciben por dietas y viáticos los visores o asesores arbitrales por la supervisión de los árbitros, quienes además entregan un informe a la Comisión Arbitral de la federación. Para la recurrente, el Tribunal confundió la naturaleza de los asesores arbitrales, según explica, estos son ex árbitros que pertenecen a una determinada asociación arbitral y no a la demandada, son esas asociaciones quienes cancelan las dietas y viáticos a sus asesores por el servicio de acompañamiento que brindan a los árbitros, esto se comprobó con el testimonio de [Nombre 033], quien dijo que la Fedefutbol les paga a las asociaciones y estas a los asesores. Resalta que con esa testigo también se demostró que la demandada no tiene injerencia en la designación o nombramiento de los asesores, incluso algunos partidos, dijo [Nombre 033], se

desarrollan sin la presencia de estos. Además, recalca que los informes de los asesores no son entregados a la federación, sino a las asociaciones arbitrales, quienes las utilizan como insumo para diseñar sus planes de capacitación o evaluaciones. Para la recurrente, la accionada no ejerce vigilancia sobre los árbitros. 7.- Refuta que el actor tuviera que cumplir un horario que le programa la demandada, ya que los partidos los organizan las ligas y sus clubes. Indica que en el expediente consta prueba documental y testimonial que demuestran que es la liga LIASCE, la que establece el calendario de partidos de los torneos, dentro de lo cual está la hora, fecha y lugar donde se enfrentan los equipos. 8.- Dice que la obligatoriedad de asistencia a los partidos no es cierta, pues tanto documental como testimonialmente, se demostró que las asociaciones arbitrales y los mismos árbitros informan a la federación que no van a brindar los servicios en determinadas fechas, incluso pueden negarse a arbitrar un partido, sin que ello acarree la imposición de alguna sanción o multa económica, facilidades que no tiene un trabajador. Explica que la presentación a determinada hora para arbitrar un partido se deriva de reglas de juego, no de trabajo. 9.- Disiente con el fallo porque el Tribunal afirmó que en los medios de comunicación se ha dado cuenta de sanciones disciplinarias a los árbitros; considera que llegar a esa conclusión con base en noticias es erróneo, pues no pueden considerarse esos titulares como ciertos. 10.- Reprocha las argumentaciones del Tribunal con respecto a otro árbitro de nombre [Nombre 036], de quien dice conocer el caso porque esta persona fue sancionada, pero igualmente manifiesta que no es de su conocimiento porque en ese asunto se concilió, lo que para la recurrente es una grave contradicción argumentativa, además de que en autos no consta prueba alguna con respecto a esa persona ni de otra que también se menciona en el fallo. 11.- Expone que en el expediente no consta copia del carné de árbitro del actor, documento que según los testigos lo extienden las asociaciones arbitrales y son ellos quienes pagan la confección de esa identificación. Compara la posesión de este distintivo con el carné de los abogados, documentos que no los convierte en empleados del Colegio Profesional. Para el recurrente un carné no hace presumir la existencia de una relación laboral. 12.- Resalta una errónea valoración de la prueba con respecto al uniforme arbitral, para ella, de los testimonios recibidos se desprende que esa indumentaria la proporciona el patrocinador del campeonato y no exhibe distintivos de la demandada; el árbitro escoge el uniforme para que no se confunda con las vestimentas de los jugadores en el terreno de juego, pero reconoce que la federación se los regala, pero como un acto de buena fe, no por otra razón. Compara la entrega de estos uniformes con los que tienen los jugadores y concluye que el hecho de que la Federación suministre las vestimentas a deportistas de la selección nacional, no convierte a ellos en sus empleados. 13.- A su parecer, el Tribunal mal interpretó la prueba con respecto a la remuneración que perciben los árbitros, pues según afirma, la testigo [Nombre 033] dijo que las asociaciones arbitrales tratan de fijar con las ligas de competición el monto económico que estos recibe y que esa negociación no se hace con la accionada, y si bien el testigo [Nombre 031] dijo que hay una participación de la federación en la negociación de tarifas, esta colabora en el proceso como un mediador o testigo. Puntualiza que se valoró erróneamente la prueba documental, pues la certificación del presidente de la Liga de Ascenso, quien afirmó que son ellos en coordinación con las asociaciones arbitrales quienes fijan las dietas y es la Liga quien gira a la federación el dinero que la redirecciona a las asociaciones arbitrales, tal y como lo certificó también el señor [Nombre 037], quien consigno en el documento, que se le gira el dinero a las asociaciones y ellas pagan a los árbitros. 14.- Asegura que [Nombre 031] nunca declaró que los árbitros firmaran un contrato de disponibilidad, lo que este testigo dijo fue que las asociaciones al inicio de cada campeonato presentan los formularios firmados por los árbitros, para de esa manera conformar el panel arbitral que dirigirá los encuentros de los torneos. Precisa que los testigos dijeron que los árbitros hasta escogen los partidos que quieren dirigir. 15.- Censura la sentencia porque en ella se afirma que a los árbitros la demandada los obliga a acudir a reuniones, capacitaciones, entrenamientos, someterse a exámenes teóricos y físicos, entregar informes detallados de los partidos, vestir uniformes, y si se incumplen esas disposiciones son sancionados. No obstante, dice que la testigo [Nombre 033] dijo que el árbitro no está obligado a asistir a esos procesos formativos, tampoco dijo que si no lo hacían podían ser sancionados, castigo que nunca se ha impuesto a uno de ellos; declaración que es respaldada por las dadas por [Nombre 032] y [Nombre 031]. 16.- Por último, critica que se haya consignado en la sentencia que la demandada ha querido restar responsabilidad y participación al afirmar que las asociaciones arbitrales son las responsables de seleccionar los árbitros, capacitarlos y escogerlos, lo que para el Tribunal constituye un subterfugio para encubrir la relación laboral. Para la recurrente estas afirmaciones ponen en entredicho a las asociaciones arbitrales, pues sugiere que se prestan a engaños y burlar los derechos de los trabajadores, eludiendo obligaciones patronales. **B)**

**EL ACTOR:** 1.- A través de su apoderado especial judicial, critica que en la sentencia no se haya condenado a la accionada al pago de los daños y perjuicios establecidos en el artículo 82 del Código de Trabajo, pues según expone, esta Sala ha establecido que esa indemnización procede cuando la relación laboral termina por una causa distinta al despido sin responsabilidad patronal o por despido indirecto, como sucede en el caso del actor. Para el recurrente, lo que importa es que surja contención entre las partes y se demuestre la terminación de la relación laboral. 2.- Explica que el daño moral no requiere de demostración probatoria, sino que es la persona juzgadora, quien a través de la sana crítica y el sentido común, determina su procedencia. Dice que en el caso del actor, la empleadora le abandonó a su propia suerte, no brindándole soporte de salud luego del accidente en el ejercicio de sus funciones subordinadas, no siendo atendido por no gozar de un seguro. Al no darle más partidos que arbitrar, le provocó una experiencia traumática, afectándole así su vida familiar. Resalta que también se ejecutó una campaña en contra del demandante, hasta que lo despidieron, discriminándolo y acosándolo por manifestar su malestar ante la forma en que se ejecutaba el trabajo y como se ocultaba la relación laboral. 3.- La *"perdida de chance"* que le fue negado, alega que es un término indemnizatorio moderno, se distingue del lucro cesante por cuanto no requiere de demostración de las condiciones propias del lucro, es decir, son los daños posibles y probables, en lugar de los daños directos y matemáticos, se trata de una expectativa o probabilidad de ganancias futuras. Para que la pérdida de chance sea resarcible, es necesario que concurren dos condiciones: que la posibilidad de obtener una ganancia o evitar que una pérdida sea real y seria, y que se esfume la oportunidad de obtener esas ventajas o beneficios. En el caso del actor, dice que no existen otras posibilidades de laborar, solo con la accionada, quien tiene un monopolio del fútbol en el país.

**III.- LOS ELEMENTOS QUE DISTINGUEN UNA RELACIÓN LABORAL:** Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica, puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para comprobar si una determinada vinculación tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo, que expone, con claridad, las particularidades que identifican este tipo de relaciones. Así, de

conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle (s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada; y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Pero no es cualquier actividad humana la susceptible de generar obligaciones laborales, según Cabanellas *"El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación de la energía del trabajador con una finalidad determinada. Este objeto no debe ser ni imposible ni ilícito; en la licitud se comprenden aquellas prestaciones o trabajos prohibidos por razón de su inmoralidad, peligrosidad o carácter antisocial en diversos sentidos... El objeto debe ser posible, tanto física como legalmente; pues la prestación de la energía del trabajador no es independiente de la persona de este"*. (CABANELLAS, Guillermo. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo, p. 110, citado en Antología de Derecho Laboral I, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, I semestre 2014). El autor costarricense Víctor Ardón, destaca que la prestación de naturaleza laboral está determinada por la concurrencia de varias características, como lo son: *"1) Que la prestación del trabajo consiste en un hacer de carácter productivo. 2) Que la prestación del trabajo se ha de realizar por cuenta ajena. 3) Que la prestación del trabajo es de carácter continuo. 4) Que la prestación del trabajo se realiza, por lo general, en un régimen de dependencia... Así, debemos entender que a través del contrato de laboral el trabajador se compromete a prestar un trabajo, un servicio, bajo obligaciones concretas, en su continua prestación, que son determinadas por las decisiones orientadas del patrono... Se ha de reiterar, entonces, que el compromiso que se adquiere a través del contrato laboral es de carácter estrictamente personal y voluntario, pues es un compromiso que asume el propio trabajador y que no puede ser satisfecho por otra persona"*. (ARDON Acosta, Víctor. El Poder de Dirección en la Empresa. Investigaciones Jurídicas, primera edición, San José, Costa Rica, 1999, pp. 17 a 19). El numeral 18 del Código de Trabajo también establece una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es sólo iuris tantum-, respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador así como otras fuentes de financiamiento que tenga, como lo pueden ser, a manera de ejemplo, los patrocinios en el caso de las organizaciones deportivas. Refiriéndose a la remuneración o salario que percibe el trabajador del empleador, Krotoschin señala que *"Este deber del empleador corresponde como contraprestación al deber del trabajador de prestar trabajo o bien de poner su fuerza de trabajo a disposición de aquel. El concepto "remuneración" es un concepto genérico que corresponde varias especies... Los casos en que se presta trabajo al servicio de otro, sin que se espere una remuneración, son muy raros, y cuando esta hipótesis se presenta excepcionalmente, es dable dudar de que realmente se trata de una relación laboral"*. (KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, 4 edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1981, p. 253). Tres son entonces los elementos clásicos que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio; b) la remuneración; y, c) la subordinación. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, la subordinación o dependencia, es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una vinculación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración, también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar como *"zonas grises"* o *"casos frontera"*. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador de una relación laboral de otro tipo, es el de la subordinación; y, en ese sentido, Rivas señala: *"La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación"*. (RIVAS, Daniel. *"La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo"*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1.999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como *"el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas, por lo que basta, con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario"*. (CABANELLAS, Guillermo. *"Contrato de Trabajo"*, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1.963, pp. 239, 243). La Conferencia Internacional del Trabajo, en la 95va reunión celebrada en Ginebra el 31 de mayo del año 2006, realizó un análisis sobre los indicios que pueden distinguir la relación laboral de otro tipo de contrataciones, y que, las legislaciones nacionales, deberían adoptar esa pluralidad de medios para determinar la existencia de esta forma contractual. Sobre este tema, la Conferencia emitió la Recomendación 198 de OIT, de la cual Ermida Uriarte resalta: *"Como se sabe, a diferencia de los convenios internacionales del trabajo, que una vez ratificados se incorporan al ordenamiento jurídico nacional siendo plenamente exigibles, las recomendaciones no están sujetas a ratificación, por lo cual valen por sí mismas desde su aprobación por la OIT, pero su eficacia es menor: son, como su nombre lo indica, orientaciones no plenamente vinculantes. De todos modos, (...), si son bien explotadas, pueden ser de gran utilidad para el Derecho Laboral y los trabajadores"*. (Ermida Uriarte, Oscar. La Recomendación 198 Sobre la Relación de Trabajo y su Importancia para los Trabajadores, Conferencia ante la GTAS (Grupo de Trabajo Autoreforma Sindical), III reunión, Lima Perú, octubre 2010). Efectivamente, esta recomendación se planteó como una respuesta a las exigencias modernas en las relaciones laborales que, por la forma de prestación, los elementos tradicionales del contrato se ven cada vez más debilitados, en especial, el de la subordinación. Así, la recomendación establece una descripción que constituye una valiosa herramienta que puede llevar al operador del derecho a determinar si se está frente a una relación de índole laboral, o de otro tipo. El artículo 13, resalta una serie de indicios que hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo, a saber: a) la posibilidad de existencia de instrucciones y control (subordinación jurídica), b) integración del trabajador en la organización de la empresa, c) la realización del trabajo en beneficio ajeno (ajenidad), d) la ejecución personal del trabajo, e) la realización de la labor en un horario determinado, f) la ejecución de tareas en un lugar (o zona) indicado o aceptado por quien lo solicita, g) cierta duración o continuidad de la labor, h) la disponibilidad del trabajador (estar a la orden), i) el suministro de herramientas, maquinaria o materiales por quien recibe el trabajo, j) la periodicidad de la remuneración, k) el carácter de esa remuneración de única o principal fuente de ingresos (dependencia económica), l) la realización de pagos en especie, tales como alimentación, vivienda, transporte y otros, ll) el reconocimiento de derechos típicamente laborales, como el descanso semanal o las vacaciones anuales, m) el pago, por parte de quien recibe el trabajo, de los gastos de viajes necesarios para realizar la labor, n) la inexistencia de riesgos financieros

para la persona trabajadora. La lista no es taxativa y no se requiere la presencia de todos ellos para tener por comprobado el vínculo laboral, bastando la concurrencia de uno o varios para asumir como probada la relación (artículo 11 inciso b). (Ermida Uriarte, ídem). A la anterior descripción, podemos sumar otros indicios que modernamente la doctrina y la jurisprudencia han venido resaltando como: 1.- Si la prestación de servicios que desarrolla la persona trabajadora es o no la actividad principal o accesoria necesaria de la organización o empresa. 2.- Un elemento de ajenidad en todas sus extensiones, como son en los frutos (lo que el trabajador produce), en el riesgo (el trabajador siempre recibe su salario independientemente de que el trabajo que ejecuta, produzca o no ganancias al patrono), y en los medios de producción (incluye las herramientas, la materia prima, los inmuebles, muebles, oficina, servicios públicos como electricidad, agua, teléfonos, faxes, internet de cuentas empresariales, papelería). 3.- Si hay o no reembolso de gastos o si percibe o no viáticos. 4.- Uso frente a terceros de la identidad de la empresa (gafetes, uniformes, correos electrónicos con cuentas de la empresa, papel con logotipos, tarjetas de presentación, carnés de identificación, tarjetas bancarias para el pago de servicios como combustible y otros gastos típicos empresariales). 5.- Disfrute de beneficios de los demás trabajadores provenientes de instrumentos de negociación colectiva (transporte, actividades sociales, alimentación, cortesías, capacitación). 6.- Una exclusividad en la producción para con la empresa. Por otra parte, debe apuntarse que al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, debe tenerse en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación está también implícita en el citado artículo 18, según este canon, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las que 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"*. (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado "contrato-realidad" –aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad–; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes (en ese sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 151, de las 9:10 horas del 28 de marzo; 428, de las 10:10 horas; 439, de las 15:30 horas, ambas del 13 de agosto, todas de 2003; la número 279, de las 9:35 horas del 28 de abril de 2004; 080 de las 10:25 horas del 24 de enero de 2014 y 541 de las 08:45 horas del 1 de junio de 2016).

**IV.- NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVICIOS ARBITRALES DEPORTIVOS Y LA SITUACIÓN COSTARRICENSE:** Hoy día, es indiscutible que en el ámbito deportivo profesional, la relación entre los atletas y entrenadores con las organizaciones deportivas son de índole laboral, pues claramente se distinguen dentro de ellas los elementos característicos de este tipo de contrataciones, y rara vez se observa que se cuestione su naturaleza jurídica, destacando que se trata de una vinculación de servicios profesionales. No sucede lo mismo con los árbitros deportivos, que para efectos de este asunto definiremos como aquellas personas encargadas de velar por el cumplimiento de las reglas técnicas del deporte mientras se desarrolle el evento competitivo. Según esta definición, los árbitros no son atletas del deporte específico en el que intervienen, pero sus tareas resultan indispensables para el buen desempeño deportivo, de ahí que las actividades del arbitraje constituyen labores colaterales necesarias e indispensables a las que ejecutan los atletas propiamente dichos, no se concibe hoy en día ningún encuentro deportivo organizado sin la dirección de los árbitros. Ahora bien, la discusión de si los árbitros son trabajadores, y si son subordinados o autónomos, no ha sido pacífica. Ángel Guillén Pajuelo, en su trabajo para la Universitat Rovira I Virgili, denominado *"EL ENCAJE DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ÁRBITROS"*, Tarragona 2016 (<file:///D:/Documentos%20Personales/Downloads/Mem%C3%B2ria.pdf> consultado a las 08:00 horas del 04/04/2019); efectuó un interesante análisis comparado de la situación arbitral en las principales ligas profesionales del fútbol europeo (Inglaterra, Francia, Alemania, Italia y España), que indudablemente también son algunas de las más importantes del mundo. Advierte el estudio que en Alemania e Inglaterra no existe una regulación específica para los deportistas, por lo que a ellos se les aplica el ordenamiento laboral común del resto de los trabajadores; situación diferente sucede con Italia y España, donde sí existen regulaciones propias del trabajo deportivo. De la misma forma, solo en estos dos últimos existen instrumentos de negociación colectiva. En relación a los árbitros señala que: *"...la situación jurídica del arbitraje en países europeos, no encontramos una uniformidad en cuanto a la legislación, retribución o visión de este estamento deportivo"* (Guillen Pajuelo, página 22). Afirma este autor que en España, los árbitros están en un limbo legal, pues no son ni trabajadores de la federación, pese a depender directamente de ella, tampoco lo son de la Liga de Fútbol Profesional, aunque cobran directamente a ella; tampoco son autónomos ni se encuentran incluidos en el régimen de la relación laboral de los deportistas profesionales. Perciben una retribución fija mensual y otra adicional por cada partido, normalmente dirigen dos encuentros al mes, además reciben el pago adicional de viáticos. Según el estudio citado, muy pocos árbitros se dedican exclusivamente a esa actividad en España, la mayoría tienen otras actividades, destacando funcionarios, empresarios y abogados. En Italia, los árbitros se pueden dedicar de forma profesional a la labor del arbitraje o complementarla con otra actividad; su trabajo está incluido dentro de la aplicación de la Ley 91 del 23 de marzo de 1981, en la que se incluyen los deportistas profesionales. Su remuneración es similar al del sistema español, compuesto por una suma fija mensual y otra por cada partido dirigido de la liga. No obstante, el árbitro italiano está sometido a un mínimo de productividad, de tal forma que si cometen errores pueden ser sancionados con suspensión que puede prolongarse por varios meses, y la correspondiente disminución de ingresos, situación que se asemeja, como se verá más adelante cuando se analice el caso del actor, con los árbitros costarricenses. El gremio arbitral mejor pagado, según el estudio, es el británico, pero los árbitros deben dedicarse exclusivamente al arbitraje, conviven durante unos días a la semana en las instalaciones de la federación, preparándose para los partidos, tanto técnica como físicamente, pertenecen a la federación inglesa de fútbol, pero como en España, les remunera la liga profesional de fútbol y rigen sus relaciones por la regulación laboral especial para el deporte profesional, así que son considerados trabajadores ordinarios. En Alemania, los árbitros no son profesionalizados, la federación alemana les obliga a tener otro trabajo y la retribución que reciben es por partido. No existe en este país una legislación específica para los deportistas profesionales. Por último, en Francia tampoco existe normativa específica sobre el trabajo de los deportistas, a los árbitros no se les considera asalariados sino trabajadores autónomos. En el año 2006, Francia aprobó el estatuto del árbitro dentro del Código del Deporte Francés que lo considera como un deportista, obligatoriamente están incluidos en la seguridad social como autónomos, no son dependientes de la Federación Francesa de Fútbol, más que para la extensión de la licencia

correspondiente. Resalta el estudio que, los árbitros franceses, son los únicos europeos considerados como trabajadores independientes o autónomos, aunque perciben una retribución fija y otra adicional por encuentro arbitrado (Guillén Pajuelo, páginas 21 a 25). Como puede apreciarse, de los cinco países analizados, solo en el caso de Francia, por existir una ley que así lo dispone, al árbitro de fútbol se le considera un trabajador autónomo; en el resto de los países los catalogan como dependientes, ya sea de la federación o de la liga donde dirigen; perciben ingresos fijos y adicionales por partido en su mayoría, y si no existe una legislación específica que los regule, les aplican las normas ordinarias del trabajador común subordinado y asalariado. Costa Rica no posee regulaciones específicas para los deportistas profesionales, por lo que los conflictos que han surgido, ya sea de atletas o entrenadores, han sido resueltos dentro del ordenamiento laboral ordinario disponible en nuestro país, pues tampoco se tiene noticia de que existan instrumentos colectivos negociados por esos gremios. El caso del árbitro deportivo no ha sido analizado, hasta el día de hoy por esta Sala, solo existe un antecedente, y es el voto número 771 de las 14:30 horas del 11 de agosto de 2006, pero ese fallo se emitió con ocasión de un reclamo de un riesgo del trabajo de una trabajadora, quien fungió como árbitra en eventos deportivos de Juegos Deportivos Nacionales, la que sufrió un accidente, pero a esta Sala el asunto no se elevó por cuestionarse su condición de trabajadora, sino sobre quien era su empleador, es decir, las partes demandadas (ICODER e INS) no cuestionaron que se tratase de una trabajadora subordinada. Revisada la Ley n.º 7800, denominada *Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación*, no encontramos una sola norma que regule de forma especial las relaciones laborales entre los deportistas y las organizaciones deportivas, tampoco lo hace con respecto a los árbitros ni al arbitraje, actividad esta última de la que ni siquiera se menciona en su texto. Solo en el artículo 105 se hace alusión a las consecuencias por el atraso del pago de salarios a los deportistas y otros al disponer: *“La asociación, federación o sociedad anónima deportiva que atrase el pago de los salarios a sus deportistas, atletas o jugadores por un plazo superior a un mes, contado a partir de la fecha debida de cancelación, deberá ser suspendida de la participación en campeonatos, y actividades deportivas o recreativas, a solicitud de cualquier personas física o jurídica, hasta tanto no se encuentre al día en sus obligaciones laborales, según acuerdo que deberá adoptar el organismo ejecutivo superior de la federación respectiva. / Si ese organismo no cumpliere con lo prescrito en el párrafo anterior, el Consejo Nacional del Deporte y la Recreación le hará la prevención respectiva, tanto al organismo como a la asociación incumpliente. Si subsistiere su renuencia a cumplir, el citado Consejo Nacional procederá a comunicarlo a la Inspección General del Trabajo, para los fines legales correspondientes; además, los miembros del órgano ejecutivo federativo remisos serán solidariamente responsables con la asociación incumpliente, por el pago de los derechos laborales de los deportistas, atletas o jugadores”*. Todo lo anterior, nos hace arribar a la conclusión de que la existencia o no de una relación laboral entre un árbitro de fútbol, o de cualquier otro deporte y una organización deportiva, ante la ausencia de leyes específicas en esa materia, debe ser analizada a la luz de la normativa laboral común contenida en el Código de Trabajo, los principios generales y los lineamientos jurisprudenciales que han surgido con ocasión del análisis de los casos límites o frontera que se han presentado.

**V.- EL CASO CONCRETO:** El actor presentó esta demanda, alegando que entre él y la Federación Costarricense de Fútbol existió una relación laboral que se extendió desde octubre de 2010 hasta octubre de 2015. Dijo que las labores que brindaba eran de arbitraje de partidos de fútbol. La accionada, en la contestación de la demanda, si bien afirmó que es una Comisión de Arbitraje dentro de su organización la que designa a los árbitros que dirigen los partidos de las diferentes ligas, lo que brindó el actor fueron servicios profesionales de arbitraje, más no aportó al proceso copia de un contrato y amparó esa falta en que son las asociaciones arbitrales quienes proponen a esa comisión los nombres de los árbitros que designa para dirigir en las diferentes ligas. Su argumentación de defensa se centró en dos puntos: que lo que prestó el demandante fueron servicios profesionales; es decir, que no hubo relación laboral; y que su vinculación fue con la asociación de árbitros que lo propuso, no con la accionada. Esta Sala ha tenido oportunidad de referirse a las características de una relación de servicios profesionales, y en el voto n.º 194 de las 10:00 horas del 25 de febrero de 2011 señaló: *“La contratación de servicios, en un régimen sin subordinación, constituye una de las experiencias más palpables respecto del abandono del típico contrato de trabajo. En ese sentido, se indica que ‘... con el advenimiento de las nuevas formas de organización del trabajo y en especial con la tercerización, esta figura contractual tomó un auge sorprendente. Esta figura utilizada para el trabajo por cuenta ajena de algunas categorías de trabajadores como, entre otros, médicos, abogados, ingenieros, es actualmente utilizada de manera indiscriminada, para contratar todo tipo de trabajadores, incluso a los ex trabajadores subordinados de la empresa que terceriza en categorías laborales que en nada se asemejan a las categorías profesionales antes referidas.’ (Fernández Brignono, Hugo. Las actuales formas de la descentralización productiva. Criterios de identificación y modalidades contractuales, en: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, primera edición, 2000, p. 71). Mangarelli, por su parte, también expone sobre el auge de los contratos por servicios profesionales y es concluyente en el sentido de que el contrato de trabajo no absorbió al de prestación de servicios, al tiempo que indica que la diferencia entre ambos radica en el elemento subordinación. En ese sentido, señala: ‘Hoy ya no es posible sostener que el arrendamiento de servicios sea una categoría jurídica sin importancia. En la actualidad se ha producido un aumento considerable de los contratos de arrendamiento de servicios. Ello es debido a que -entre otras razones- esta modalidad de contratación es uno de los instrumentos para llevar a cabo la descentralización empresarial... El arrendamiento de servicios no fue absorbido por el contrato de trabajo, sino que se mantuvo como figura jurídica distinta, y reguló en los hechos, un sector del trabajo por cuenta ajena... El criterio acertado de distinción del contrato de arrendamiento y el contrato de trabajo es la subordinación...’ (Mangarelli, Cristina. Ibid. pp. 267, 273, 280). El fenómeno de la contratación de servicios, aunque no exclusivo, es frecuente tratándose de profesionales liberales. Esta Sala ya ha indicado que 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 números 311, de las 14:40 horas del 7 de octubre de 1999; 365, de las 10:10 horas del 24 de julio de 2002 y 657, de las 9:30 horas del 8 de agosto de 2008). Por otra parte, en esta materia, también se ha señalado que el elemento de la subordinación aparece en forma diferente, más aún si se trata de servicios especializados, por cuanto el ejercicio de tales funciones implica necesariamente una independencia técnica que no excluye necesariamente la existencia de una contratación laboral. (En tal sentido, pueden consultarse, 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)". De la lectura de la cita jurisprudencial transcrita, se concluye que el elemento diferenciador entre el contrato de servicios profesionales y el laboral, es la falta de subordinación en el primero, lo que, como se verá más adelante, no sucedió entre el actor y la demandada. En primera instancia la demanda se declaró sin lugar, pero el Tribunal revocó lo resuelto y consideró que entre las partes sí se dio una relación laboral; decisión que amparó en las pruebas documentales y testimoniales aportadas al proceso. La recurrente se opone a la decisión del Tribunal, pero estima esta Sala que sus agravios son improcedentes. Debe señalarse, como se indicó en el considerando III, que la versión del trabajador en la demanda se presume cierta y es a la accionada a quien le corresponde desvirtuarla, obligación que en este caso la Federación Costarricense de Fútbol no cumplió. El hecho de que una asociación de árbitros proponga a uno o varios de sus afiliados para que dirijan los encuentros futbolísticos de las diferentes ligas de fútbol del país, no convierte la relación en una de servicios profesionales. Estas propuestas no son más que un mecanismo para que la demandada haga la designación, procedimiento que es una exigencia de la demandada, no de los árbitros. Lo que no negó la accionada, es que la Comisión de Arbitraje dentro de su organización es la que designa a los árbitros que dirigirán los partidos a lo largo de los diferentes torneos de fútbol, y les nombra en cada partido específico. El hecho de que en algunas ocasiones las asociaciones arbitrales soliciten a la Comisión que no designe a un afiliado para dirigir determinado partido, no es prueba de que la relación del árbitro sea con esas organizaciones y no con la demandada, pues la sustitución de un árbitro por otro en cada evento, siempre lo hace la Comisión, no las asociaciones arbitrales. Esto se comprueba con las notas de no designación que aportó la accionada. En ninguno de esos documentos se indica cómo debía hacerse el cambio, pues esa potestad siempre reside en la Comisión, situación que confirmaron los testigos citados por la recurrente. Igualmente, las notas aportadas por la demandada, en las que distintos árbitros informan a la Comisión de Arbitraje que no podrán asistir a sesiones de entrenamiento, capacitación o a dirigir partidos, son pruebas fehacientes de que esas actividades eran obligatorias y debía justificarse la imposibilidad de participar en ellas; obligación propia de una relación laboral y no de servicios profesionales. Con respecto a los estatutos de la demandada, cabe señalar que conforme se desprende de la certificación registral en imágenes 869 a la 871 del libro PDF del Juzgado, su objeto es: *"Mejorar, promover, reglamentar y controlar constantemente el fútbol en todo el territorio de Costa Rica..."*. Ese objeto es conteste con lo establecido en la Ley n.º 7800 en su Capítulo V de las Asociaciones y Federaciones de Representación Nacional, ya que en el artículo 42, dispone que las federaciones deportivas son asociaciones de segundo grado y ostentan la representación del deporte específico dentro del territorio nacional. En los incisos a) y e) del numeral 44 de esa ley, se indica que: *"Para ostentar la representación nacional, las federaciones deportivas deberán cumplir los requisitos que para tal efecto determine el reglamento de esta ley. Además, durante el ejercicio de su representación, deberán demostrar el cumplimiento de lo siguiente: / a) Fiscalizar que su disciplina deportiva se practique de conformidad con la reglamentación técnica emitida por la Federación deportiva internacional o el Comité Olímpico Internacional, según el caso. .... / e) Fiscalizar y organizar las competencias oficiales nacionales de carácter profesional o no profesional de su disciplina deportiva...."*. (Lo resaltado es agregado). En otras palabras, una organización deportiva de representación nacional como es la Federación Costarricense de Fútbol, por imperativo legal es siempre la responsable de fiscalizar y organizar los eventos deportivos profesionales o no de ese deporte, y aunque recurra a una delegación en terceras personas jurídicas para organizar determinados torneos, sus responsabilidades legales son ineludibles; prueba de ello es que aunque los eventos deportivos que dirigía el actor los organizaba la llamada liga de segunda división (LIASCE), la Comisión de Arbitraje de la Federación era siempre la encargada de designar a los árbitros que dirigen los partidos, pues así se garantiza que la disciplina deportiva se practique de conformidad con la reglamentación técnica emitida por la Federación Internacional de Fútbol. Por esa misma razón, los árbitros deben estar en ese constante proceso de capacitación técnica, física, psicológica y nutricional que la demandada reconoce expresamente que deben seguir; responsabilidades que no pueden considerarse típicas de una relación de servicios profesionales, lo mismo que los informes arbitrales que deben rendirse sobre las incidencias de un partido de fútbol. El Reglamento de la Comisión de Arbitraje de la accionada, es prueba documental de que esa dependencia exige a los árbitros cumplir con obligaciones de índole más allá del ámbito deportivo, y con repercusiones de naturaleza laboral. En su artículo 21, señala el referido cuerpo normativo:

*"Artículo # 21.- Los árbitros tendrán los siguientes deberes:*

- . a) Tener título de árbitro para incorporarse al Panel de conformidad con las disposiciones que dicte la Comisión de Arbitraje y la Fedefútbol.*
- . b) Para el ejercicio profesional, el árbitro deberá cumplir con los requisitos que establezca la Federación Costarricense de Fútbol y la Comisión de Arbitraje. Así como los que establezca FIFA, la CONCACAF y la UNCAF.*
- . c) El árbitro deberá entregar la documentación que se le requiera para la formulación de su credencial, así como presentar los exámenes médicos y pruebas de evaluación técnica y física que requiera la Comisión de Arbitraje para su ingreso y cada año para la permanencia del mismo dentro del Panel respectivo.*
  - d) Es obligación del árbitro participar de todos los eventos que se le convoque por medio del Comité Ejecutivo de la Federación de Fútbol y ó de la Comisión de Arbitraje.*
  - e) Es obligación del árbitro asistir y participar de los centros de capacitación en las áreas: técnicas, físicas, teóricas y las que establezca y convoque la Comisión de Arbitraje. Siempre y cuando no interfiera con sus labores de trabajo normales.*
  - f) Deberán recibir personalmente ó por los medios electrónicos que la Comisión de Arbitraje determine, sus designaciones arbitrales, el día y hora fijados para tal efecto. No están autorizados para cambiar ningún nombramiento con otro compañero.*
  - g) Deberán después de recibir la designación arbitral, planificar las tareas de análisis de los equipos, antecedentes de los partidos y jugadores, estadio y público, problemas presentados en encuentros anteriores, ayudarse con la consulta de compañeros que hayan actuado anteriormente, así como prepararse mentalmente para lo cual disponen de la ayuda que proporcionaría la Comisión de Arbitraje. Por otra parte deberán hacer los preparativos para su viaje,*

atendiendo a los siguientes aspectos:

- 1) Llegar al campo de juego dos horas previo el inicio del partido, por lo que deberán prever la elección del medio de transporte. Es aconsejable que en viajes de más de 100 kilómetros se trasladen el día anterior al encuentro, se recomienda viajar con los compañeros lo que hará más agradable el traslado, además de que permitirá analizar exhaustivamente el partido, los clubes contendientes, sus jugadores, cuerpo técnico, y demás aspectos relevantes, cualquier previsión es importante.
- 2) Deberá tomarse en cuenta el clima imperante en la zona del campo de juego, para la elección de la ropa de calle y deportiva, en el entendido de que deberán los árbitros viajar con saco y corbata en la gran área metropolitana; para las zonas rurales calientes y de día se autoriza camisetas adecuadas.
- 3) El hotel elegido deberá ser cómodo y confortable, los alimentos deberán ser adecuados tomando en cuenta los hábitos higiénicos y el esfuerzo a desarrollar y las horas del caso.
- 4) No se les permitirá hospedarse en hoteles donde estén concentrados alguno de los equipos a participar del juego.

. h) Deberán mantener el respeto y educación debida en su trato con directivos, cuerpo técnico, jugadores y público, antes, durante y después del encuentro.

Queda estrictamente prohibido el ingreso al camerino arbitral de cualquier persona ajena, a excepción de los capitanes de los equipos que participan en el evento, quienes deberán presentar la lista de alineación y registros de su equipo, así como las cédulas de competición. Esto último podrá hacerse a través de personal autorizado por los clubes, a la vez hará entrega de los balones correspondientes. **También podrán hacer ingreso al camerino arbitral el visor designado para el encuentro y los miembros de la Comisión de Arbitraje.**

**Los árbitros no deberán proporcionar a los medios de difusión las listas de alineaciones, en su camerino, ni tampoco datos y motivos derivados de amonestaciones y expulsiones o incidentes, dado que el informe lo deberá conocer en primera instancia la comisión disciplinaria respectiva.**

- i) Deberán analizar cuidadosamente todas las situaciones que se presentaron en el desarrollo del juego con el fin de llenar el informe arbitral adecuadamente que se hará de acuerdo con las normas establecidas. □
- j) Todos los árbitros para que estén dentro del panel de nombramiento para los partidos de la UNAFUT y LIGA DE ASCENSO y de los partidos amistosos y oficiales de las diferentes selecciones nacionales deben estar afiliados a una asociación arbitral. □
- k) Cada vez que se realice un ingreso al panel mencionado anteriormente, dentro de los requisitos a solicitar, uno es el traer carta de la asociación respectiva, donde conste su permanencia activa y estar al día en todas sus obligaciones económicas con la Asociación respectiva. □
- l) Para el caso de árbitros extranjeros deberá demostrar ante la Comisión o Subcomisión respectiva haber obtenido el título que los acredita como árbitro de fútbol, ser afiliado una Asociación Arbitral, copia del Pasaporte, copia de la cédula de residencia al día y vigente o trámite de la misma, y cumplir con las pruebas que señala éste reglamento en el inciso c) de este numeral". (Lo resaltado es agregado)

Como puede observarse, este artículo impone, de parte de la Comisión de Arbitraje en representación de la accionada, obligaciones a los árbitros propias de una subordinación laboral, dentro de las cuales podemos resumir: participar en los eventos que convoque la comisión y la accionada, concurrir a capacitaciones técnicas, físicas, teóricas y de cualquier otra naturaleza que exija la demandada, siempre y cuando no interfiera con sus obligaciones laborales, advertencia que explica muy claramente la posibilidad de solicitar que se les dispense de ir a esas actividades, pues recordemos que los árbitros en nuestro país no son personas que se dedican exclusivamente a esa actividad como su principal medio de subsistencia. No pueden los árbitros enviar a otra persona a dirigir los partidos en que la comisión les designa, lo cual demuestra el elemento de la prestación personalísima de sus labores; deben estar en el campo de juego al menos dos horas antes del inicio de los encuentros, lo que comprueba la existencia de un horario o jornada que debía respetar el actor, que si bien las horas y fechas de los encuentros los programaba la Liga de Competición, la obligación de respetar esas disposiciones las impone la demandada, no las asociaciones de árbitros, lo que comprueba el nivel de subordinación a que estaba sometido el demandante. Si tomamos en cuenta la duración de un partido de fútbol, que son noventa minutos, más quince minutos de descanso y las dos horas de anticipación que se les exige, una jornada de trabajo para atender un solo encuentro les implica tener un tiempo efectivo de trabajo de al menos cuatro horas. La norma de comentario, impone a los árbitros no solo obligaciones de portar uniformes dentro del terreno de juego, sino también la vestimenta que deben usar en la calle y la deportiva, además de vestir saco y corbata en la gran área metropolitana, y para zonas calientes utilizar camisetas adecuadas. Prohíbe el reglamento a los árbitros dar información a los medios de difusión sobre alineaciones, datos de amonestaciones o expulsiones que debe conocer en primera instancia la Comisión de Competición de las ligas. Es de extrema importancia señalar que la presentación de ofertas para trabajar como árbitro, no es a iniciativa de estos trabajadores ni de las asociaciones, ya que como se indica en los incisos j) y k) del artículo 21, para que puedan integrar el panel de árbitros de los partidos de las ligas, deben estar afiliados a una asociación arbitral y para ello deben presentar la carta respectiva de estar al día con las obligaciones con esas asociaciones; ergo, el árbitro que no esté asociado, no puede dirigir en los torneos de fútbol federado. Con respecto al equipo y uniforme, el reglamento de la Comisión de Arbitraje es claro en cuanto a las condiciones y distintivos que debía tener, y en sus artículos 22 y 23 se dispone:

“Artículo # 22.- Deberán portar el uniforme de árbitro que se ajuste a lo establecido por la Comisión de Arbitraje, y en concordancia con los convenios establecidos por la Federación Costarricense de Fútbol con las marcas internacionales o publicitarias, determinadas por contratos establecidos al efecto.

**Artículo # 23.- El escudo será el que se designe por parte de la Comisión de Arbitraje y la Federación Costarricense de Fútbol.**

# 23-1. Zapatos: Quedarán a elección del árbitro, sobre la base de que no podrán contener ningún tipo de publicidad, excepto su marca de fábrica, **siempre que no viole las disposiciones de la FIFA y la Comisión de Arbitraje.** # 23-2. Medias: Deberán ser de color negro, pudiendo utilizar franjas blancas; debiendo quedar la parte más alta aproximadamente a cinco (5) centímetros por debajo de la rodilla, **no deberán contener publicidad, excepto que se haya celebrado convenios que lo permitan entre la Federación Costarricense de Fútbol y alguna empresa** y se ajuste a las disposiciones establecidas por FIFA al respecto.

# 23-3. Pantalón: Deberá ser de color negro y ajustarse a los términos establecidos en los incisos anteriores. En todo caso, el árbitro y sus asistentes deberán portar el mismo uniforme.

# 23-4. Camisa: Deberá ser del color que elija el árbitro, **ajustándose a los mismos requisitos establecidos en los puntos anteriores**, siempre y cuando se distinga de la indumentaria de los jugadores de los equipos participantes, especial y muy principalmente de la indumentaria del portero.

# 23-5. Tacos: Deberá usar tacos de material resistentes, de cordones, negros, pudiendo tener franjas blancas, ó en su lugar tenis negras con taquillos.

De los artículos transcritos, se comprueba que las rigurosidades que la demandada exige en la indumentaria de los árbitros, no es simplemente deportiva para diferenciarla en el terreno de juego de la que portan los atletas. Esa vestimenta constituye una identificación de empresa, pues en primer lugar la federación dispone casi hasta el último detalle de su forma, color, distintivos (escudos), y marcas patrocinadoras, indumentaria que como la misma recurrente expuso en la impugnación, es suministrada por la demandada, lo que refuerza aún más la certeza de que es un distintivo empresarial. Por otro lado, el numeral 24 del reglamento de comentario, deja claro que las herramientas e instrumentos de trabajo del árbitro los suministra la demandada, al disponer esa norma:

**“Artículo # 24.- El equipo arbitral se complementará con dos banderolas para los árbitros asistentes, con los colores y dimensiones establecidos por FIFA, sin publicidad, un ejemplar de las reglas de juego de la última edición, un juego de dos silbatos de buena calidad y sonido, un cronómetro de pulsera y otros de bolsillo, tres camisas de diferente color, un juego de tarjetas de color amarilla y otros de color rojo, un bloc ó tarjeta de apuntes y una pluma ó lápiz para hacer las anotaciones. Es recomendable portar siempre doble equipo arbitral”.**

En el artículo 31 del reglamento de comentario, se impone a los árbitros el deber de elaborar un informe arbitral con ausencia de personas ajenas, excepto algún miembro de la Comisión Arbitral, el cual deberá llenar según los lineamientos de esa comisión y el Comité Ejecutivo de la demandada –artículo 32-. Por su parte el canon 34 indica que:

**“Artículo # 34.- Luego de su aceptación al panel de árbitros, se le extenderá una acreditación por acuerdo de la Comisión de Arbitraje y avalada por el Comité Ejecutivo de la Federación, la cual tendrá una vigencia máxima lo que dure el torneo o campeonato respectivo”.**

Esta última norma viene a comprobar que la demandada debe suministrar a los árbitros una acreditación que si bien puede tener importancia en el ámbito deportivo, no puede obviarse que le distingue y ubica dentro del personal de la demandada. A partir del artículo 46 se establecen las sanciones a que están sometidos los árbitros que van, desde llamadas de atención, amonestaciones, suspensiones temporales y expulsiones que conforme al canon 47 impone la Comisión de Arbitraje y el Comité Ejecutivo de la accionada. Estos castigos surgen por usos de uniforme diferente, cobro indebido de viáticos por alteración de recibos y/o facturas, no llegar a la hora indicada a los estadios, faltas de respeto, insultos, empujones, corrupción soborno, entre muchas otras. Es de relevancia señalar que mediante nota de fecha 22 de abril de 2015 (imagen 154 del Libro PDF del Juzgado), la demandada a través de la Comisión de Arbitraje le informó al actor la imposición de una sanción disciplinaria por el supuesto cobro de viáticos en un lugar donde no se hospedó, lo que confirma que el reglamento disciplinario citado existe y la accionada lo aplica al cuerpo arbitral por conductas deportivas, y otras de índole exclusivamente laboral. Documentalmente el actor demostró la concurrencia de los elementos de prestación personal y subordinación que existía en su relación con la accionada a través de la Comisión de Arbitraje. En cuanto a la remuneración, desde la contestación de la demanda la accionada ha mantenido una conducta evasiva que se aprecia en el recurso, pues afirma que son las asociaciones de árbitros quienes pagan a estos trabajadores, pero en realidad, esas organizaciones lo único que hacen es la entrega formal del dinero a la demandada. Si bien es cierto la Federación aportó una constancia del presidente de la Liga de Ascenso, señor [Nombre 072], quien afirma que los clubes depositan los costos de las dietas de los árbitros en las cuentas de esa organización, quien a la vez las transfiere a la Federación Costarricense de Fútbol y esta posteriormente a las asociaciones de árbitros; ello en nada cambia la relación laboral existente entre la demandada y el actor. Con independencia si el dinero proviene de los patrocinadores, de los clubes o ligas asociadas a la demandada, lo que queda claro es que la Federación Costarricense de Fútbol cancela el el salario salario de los árbitros, que ella, a través de la Comisión de Arbitraje, designa para dirigir los partidos de fútbol profesional que celebran esas ligas; las asociaciones de árbitros no son más que las que hacen la entrega material del dinero, pero ellas no remuneran, por ello no son sus empleadoras, y aunque los árbitros dirigen los partidos en las ligas de fútbol que no organiza formalmente la demandada, es evidente que de acuerdo a la ley –artículo 44 de la Ley n.º 7880- el arbitraje es una herramienta de que dispone la accionada, para que, a través de los árbitros, fiscalice que todo encuentro de fútbol se desarrolle en el país conforme a los lineamientos que emite y los emanados de la Federación Internacional (FIFA). Entonces, no puede argumentarse que solo las ligas que organizan los encuentros futbolísticos reciben los beneficios del arbitraje, pues como ya vimos, las obligaciones que la ley le impone a la demandada se cumplen, en parte, a través de los árbitros, de tal forma que el actor además de estar subordinado a la demandada, recibió una remuneración por sus servicios

y esta organización fue quien recibió la contraprestación por la que pagó, es decir, la fiscalización de los encuentros deportivos que el actor dirigió, configurándose así el elemento de ajenidad que distingue la relación laboral. La recurrente alega también una equivocada valoración de la prueba testimonial, sin embargo, escuchadas las declaraciones de los testigos, lejos de debilitar la versión del trabajador, la fortalecieron. Las partes propusieron como declarantes a [Nombre 034] (el actor) y a [Nombre 031], [Nombre 032] y [Nombre 033] (la demandada). [Nombre 031], dijo que fue integrante de comité ejecutivo de la federación y presidente de su Comisión de Arbitraje. Explicó que los árbitros por lo general pertenecen a asociaciones, la accionada pide a ellas que envíen nombres para integrar el panel arbitral que dirigirá los partidos de los campeonatos de las diferentes ligas de fútbol. Según el testigo, ese panel se compone de unos treinta árbitros en primera división y veinte en la liga de ascenso; las ligas organizan los campeonatos y calendarios que envían a la comisión para que esta haga la designación de los tres árbitros de cada encuentro. Los árbitros que se escogen para dirigir deben estar activos, tienen que someterse a capacitaciones semanales; se evalúan cada vez que hacen partidos a través de una comisión técnica que funciona dentro de la de arbitraje. Si los árbitros incurrían en una actuación incorrecta y no ajustada a las reglas del deporte, se les hace ver el error pero no se les excluye del panel establecido por temporada. Declaró que la remuneración se fija por acuerdo entre las ligas de competición y la Comisión de Arbitraje, los equipos depositan el dinero en las cuentas de las ligas, estas las envían a la federación, y esta las traslada a las asociaciones para que hagan entrega del dinero a los árbitros. Aseveró que estos pueden negarse a dirigir un partido, siempre y cuando lo comuniquen con antelación y la Comisión de Arbitraje los sustituye, no se les sanciona por ese cambio, pero tampoco se les remunera, pues se les paga por partido arbitrado. Puntualizó que muchos árbitros no son tomados en cuenta para integrar los paneles del fútbol federado, pero pueden arbitrar fuera de esa organización. Manifestó que el actor dirigió en segunda división o ascenso, que la federación les exige tener una póliza de seguros. Expresó que cuando integró la Comisión de Arbitraje no había reglamento, se habló de hacer uno; negó que si los árbitros faltaban a capacitaciones o reuniones no se les aplicaban multas o sanciones. Los uniformes los suministra la federación, y ellos eligen los que utilizan en los partidos. Para que un árbitro esté activo y sea tomado en cuenta en un campeonato, deben estar afiliados a una asociación, no es posible que un árbitro no afiliado dirija partidos en ligas federadas. No recuerda si les daban un carné. Comentó que no existe contrato entre la federación y las asociaciones; en el año 2015 hubo una huelga de árbitros, pero enfocada a aspectos de orden económico, movimiento del cual se logró una mejoría en los montos de las dietas. Los entrenamientos a que eran sometidos los árbitros se hacían en el Proyecto Gol o en el Monzerrat en Alajuela, algunos entrenaban por su cuenta en la Sabana, pero un preparador físico de la federación era quien les hacía las rutinas de ejercicios. Las capacitaciones teóricas las impartía la Comisión de Arbitraje en el proyecto Gol, en el salón de un hotel, entre otros lugares, ahí se hacía un análisis de los videos de los partidos en que participaban los árbitros. Concluyó indicando que se les pagaba dietas más viáticos. [Nombre 034], dijo que es árbitro desde hace diez años, que ellos tienen que entrenar y asistir a capacitaciones; les signaban partidos y se les remuneraba a través de las asociaciones a quienes la federación les giraba el dinero. El actor estaba agremiado en una asociación de Alajuela, debido a que para poder ejercer como árbitro federado debían estar asociados, y el monto pagado era por partido dirigido; si no arbitraba, no se le pagaba nada. En la federación les daban un carné que eran firmados por el presidente de la de la demandada; la Comisión de Arbitraje es quien decide quien arbitra un partido. Los uniformes se los suministra la federación, que también les da capacitación en Proyecto Gol en San Rafael de Alajuela, donde ubica sus oficinas. Era obligación ir a reuniones sobre reglas de juego todas las semanas. Si no se asistía a esos eventos, les rebajaban dinero, o no les asignaban partidos que arbitrar. Dijo que al actor lo conoció como árbitro noviembre de 2013, luego de seguir un proceso. Explicó que el informe arbitral se remite a la federación y de ahí se envía a los clubes o ligas; las pólizas de seguro se pagaban pero se las rebajaban en la Comisión de Arbitraje de la demandada; el trabajo del actor y de los demás árbitros era evaluado con videos durante las reuniones técnicas y charlas semanales. [Nombre 032], quien es el presidente de la Asociación de Árbitros de [Nombre 042], dijo que estos prestan servicios profesionales, tienen que estar agremiados en una asociación; la federación les designa para dirigir los partidos, les hace pruebas físicas, pero también las asociaciones los evalúa. El dinero que perciben por arbitrar partidos lo pagan los equipos a las asociaciones y ahí se les entrega a los árbitros; estos pueden negarse a dirigir un partido, pero no son sancionados por ello. Las programaciones de los partidos las hacen los equipos. Dijo desconocer si los clubes le depositan el dinero del pago de arbitrajes a la Federación y que esta les gire a las asociaciones. Los uniformes los dan los patrocinadores, no sabe si tienen algún distintivo de la federación, esta envía observadores que vigilan que la labor del árbitro sea correcta durante los partidos. [Nombre 033], quien se desempeña como [...] para la accionada en la Comisión de Arbitraje y además es presidenta de una asociación de árbitros, dijo que estas recomiendan a la Comisión de Arbitraje para que esa dependencia conforme el panel de árbitros para los torneos de las diferentes ligas. A los árbitros la comisión les hace pruebas tres veces al año para controlar que estén en buena condición física. Si los árbitros se niegan a participar en un torneo o partido, ya sea por vacaciones u otras razones, afirmó que no les pasa nada. El actor dirigió en la liga de ascenso. Los clubes son los que pagan las dietas arbitrales y la póliza de seguros los mismos árbitros la cancelan, no la federación. Acotó que desconoce si existe un reglamento de la Comisión de Arbitraje. Los árbitros escogen los uniformes, pero ellos no los compran, se los suministra la federación, sus preparadores físicos son empleados de la accionada, quienes les envían un plan de entrenamiento. Dijo que a las asociaciones les entrega el dinero que los clubes pagan por los arbitrajes, que a ellos no se les multa ni sanciona. La federación además les brinda la preparación teórica a través de una Comisión de Técnica que existe dentro de la de arbitraje y envía a los asesores a los partidos, estos son facilitadores de los árbitros, están presentes en los partidos, son ex árbitros que observan a los árbitros, los designa la Comisión de Arbitraje y perciben viáticos que se los paga la federación de un rubro de patrocinio que transfiere a las asociaciones arbitrales. No sabe cuando inició a arbitrar el actor porque antes de pertenecer a la asociación de que ella es presidente, militaba en otra organización; a la de ella llegó en 2013. Una vez analizadas las declaraciones, considera esta Sala que quedó fehacientemente demostrada la relación laboral entre la demandada y el actor, los elementos de subordinación, pago y prestación personal fueron ampliamente demostrados. No puede hablarse de una prestación de servicios profesionales como lo pretendió hacer ver la accionada. La forma de pago del salario a través de un mecanismo de triangulación, no distorsiona la naturaleza jurídica de la relación, pues dicho pago aunque se gire a una asociación, es claro que emana de lo que la demandada percibe por los servicios de arbitraje que suministra a las diferentes ligas, para garantizarse la consecución de una obligación impuesta por la Ley n.º 7800 a todas las federaciones de representación

nacional, es decir, la fiscalización y garantía de que los encuentros futbolísticos que se celebren en el territorio nacional se apeguen a los lineamientos del deporte que emanan de la FIFA. Es evidente el nivel de subordinación al que el actor estaba sometido, debía acudir a sesiones de capacitación y retroalimentación, y si bien los testigos de la demandada ([Nombre 057] y [Nombre 033]) dijeron que no era obligatorio asistir a ellos y se podía no dirigir algunos encuentros, las notas presentadas por la demandada demuestra que esto solo podía hacerse si se solicitaba con anticipación la dispensa, lo que demuestra la imposibilidad que tienen los árbitros de eludir libremente esas responsabilidades. No solo estaba el actor sometido a la fiscalización deportiva, sino también la patronal, pues la demandada enviaba visores o asesores a observar su comportamiento en los partidos para luego realizar la revisión semanal del trabajo, amén de que en autos existe una prueba de que al actor al menos en una ocasión se le notificó la imposición de una sanción disciplinaria por incumplir directrices reglamentarias en cuanto a los viáticos pagados por la demandada, para la prestación de sus servicios arbitrales. La accionada le suministraba documentos de identificación que si bien no se aportó copia de ellos, el testigo [Nombre 034] afirmó que sí se les otorgaba, incluso el reglamento tantas veces citado establece que la demandada debe hacer entrega de esas identificaciones, independientemente de que otros testigos hayan dicho que las asociaciones también les entregaban carnets de su afiliación. Con respecto a la crítica que hace la apoderada de la accionada con respecto al uso de noticias sobre eventuales sanciones a los árbitros que circularon en medios de prensa, dicho reproche no cambia en nada la abundancia de medios probatorios que demuestran sin lugar a dudas la relación laboral, más aun la imposición de una sanción al actor supera con creces la debilidad que pueda tener como medio probatorio una publicación periodística (considerando V de la sentencia impugnada). Si bien es cierto, la citación que hizo el Tribunal con respecto al conocimiento de casos de otros árbitros que también han demandado a la accionada, llama a la confusión por la redacción que se dio en la sentencia, esos asuntos, si es que existen, no abonan nada a este caso, pues como se indicó, cada uno de ellos debe ser analizado independientemente conforme a las pruebas que se aporten, debido a que estamos frente a casos que la doctrina y la jurisprudencia han dado en llamar límites o frontera del derecho laboral.

**VI.- SOBRE EL PLAZO DE LA RELACIÓN:** La apoderada de la demandada reprocha que en la sentencia se haya tenido que la relación laboral se inició en octubre del año 2010 y no desde el año 2013 como lo afirmaron [Nombre 033] y [Nombre 034], lo que a su entender concuerda con la certificación emitida por el ex coordinador arbitral de la accionada, quien consignó que debutó en el arbitraje en noviembre de 2013. El agravio no es de recibo. El actor en su escrito de demanda dijo que inició labores para la demandada el octubre de 2010, la demandada en su contestación con respecto a la relación con el actor afirmó que este debutó en el arbitraje en enero de 2013, para ello aportó una nota del coordinador arbitral de la accionada. Sin embargo, ese documento tiene una seria contradicción con respecto a otro aportado por la misma demandada. Así en una nota extendida por [Nombre 037], Coordinador Arbitral de la Federación Costarricense de Fútbol, indica que al actor se le nombró como asistente para los partidos que organiza la Liga de Ascenso (LIASCE) en la temporada 2012-2013 en un total de 16 partidos, lo que significa que durante el año 2012 participó en la dirección de esos doce partidos; la temporada 2013-2014, un total de 29 partidos y la 2014-2015, un total de 24 partidos. Esa constancia (prueba 1) no coincide con la información que esa misma persona extiende en la constancia (prueba sobre los montos económicos girados, en el cual se indica como primer partido [...], 11 de enero de 2013 sería el primero de la temporada 2013-2014. Tal contradicción hace dudar seriamente sobre la información contenida en esos documentos, que dicho sea de paso son extendidos por la misma demandada, quien conforme a los numerales 23 y 144 del Código de Trabajo, debió aportar copia del contrato de trabajo, al igual que los libros de salarios, para demostrar no solo los salarios percibidos sino también los períodos pagados. Nada de eso realizó, y los documentos que aportó dejan serias dudas que solo pueden ser interpretadas en favor del actor. Por otro lado, lo manifestado por los testigos [Nombre 034] y [Nombre 055], tampoco desvirtúan la versión del trabajador, ya que el primero dijo que conoció al demandante como árbitro en noviembre de 2013, lo cual es contrario a lo que la misma demandada hizo constar en los documentos en el sentido de que arbitró en la temporada 2012-2013 o debutó en enero de 2013; y en el caso de la segunda, tampoco su testimonio es de valor, pues dijo no saber cuándo inició el actor en el arbitraje, ya que en su asociación militó a partir de ese año (2013), pero ya venía de hacerlo en otra organización arbitral. Por lo señalado, se debe confirmar el fallo también en este extremo.

**VII.- EL RECURSO DEL ACTOR:** El apoderado de la parte actora solicita que el fallo sea variado en cuanto a la negativa a que la demandada le pague los daños y perjuicios establecidos en el artículo 82 del Código de Trabajo, el daño moral y lo que llama la “*pérdida de chance*”, por sus expectativas de retirarse del arbitraje a la edad que establece como límite la FIFA. Los agravios no son de recibo. El artículo 82 del Código de Trabajo establece una indemnización a título de daños y perjuicios si el trabajador es despedido por alguna de las causas establecidas en el numeral 81 que regula los motivos del justo despido de un trabajador. En el caso con motivo de la cesación del actor como árbitro, no se le atribuyó ninguna causa específica, de ahí que no es legalmente posible atender su inconformidad (en este sentido pueden consultarse entre otras las sentencias de esta Sala números: 1142, de las 10:50 horas del 15 de noviembre de 2017 y 805 de las 10:25 horas del 18 de mayo de 2018). Con respecto al pago de el daño moral tampoco es procedente la demanda, pues en un sistema como el costarricense en el que la indemnización por el cese de una relación laboral se encuentra tarifada, lo que reclama el actor sería procedente cuando se haya incurrido en hechos coetáneos o posteriores a la cesación que así lo ameriten, ninguno de los cuales se ha invocado ni demostrado como corresponde de acuerdo a los artículos 19 y 34 del Código de Trabajo. Por último, la pretensión de pago de la llamada “*pérdida de chance*”, a que hace alusión el recurrente, tampoco es de recibo, ya que como bien lo explica esa parte, lo que pretende es que se le indemnice una expectativa que tenía de seguir arbitrando hasta cumplir con la edad que establece la FIFA para su retiro como árbitro. El pago de los salarios futuros como perjuicio a raíz de un despido, solo es procedente en el sistema jurídico nacional en el supuesto contemplado en el numeral 82 del Código de Trabajo, el cual, como se dijo, no resulta pertinente aplicar en este caso por la razón señalada.

**VIII . - SOBRE LA NULIDAD DE LA SENTENCIA:** Mediante escrito presentado a esta Sala el 25 de abril de 2019, la apoderada especial judicial de la demandada, pide que se declare nula absolutamente la sentencia, porque en el por tanto de ese fallo, en virtud del cual se revocó el de primera instancia, pero el Tribunal dejó sin resolver parte de los extremos en que se debía pronunciar, conforme al recurso de apelación, incluyendo una nulidad que alegó el actor. La gestión de la demandada es inatendible por carecer de interés para pedir la nulidad, ya que el único apelante contra la sentencia pronunciada por el Juzgado

fue el demandante, por lo que solo esa parte podría resultar perjudicada con alguna omisión en resolver sus agravios.

**IX.- CONCLUSIÓN:** Por lo que viene exponiéndose, debe confirmarse el fallo impugnado.

**POR TANTO:**

Se confirma la sentencia recurrida.

**Orlando Aguirre Gómez**

**Julia Varela Araya**

**Jorge Enrique Olaso Álvarez**

**Roxana Chacón Artavia**

**Milagro Rojas Espinoza**

**Res: 2019000809**

RSANCHOL/rbc

2

EXP: 16-000042-1178-LA

---

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2234-71-41.

Correos

Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y mbrenesm @poder-judicial.go.cr

**Clasificación elaborada por SALA SEGUNDA del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.**

**Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 14-02-2020 16:43:33.**