

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
FACULTAD DE DERECHO  
PROYECTO DE TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Tema de tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho

**UBER: ¿EXISTE RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS  
CONDUCTORES QUE BRINDAN EL SERVICIO DE UBER Y LA  
EMPRESA UBER?**

Estudiantes:

Luz Marina Arias Espinoza, carné B12374

Yoryina Vásquez Carrillo, carné B17018



10 de mayo de 2017  
FD-926-2017

Dr. Alfredo Chirino Sánchez  
Decano  
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tesis), de las estudiantes: Yoryina Vásquez Carrillo, carné B17018 y Luz Marina Arias Espinoza, carné B12374 denominado: "Uber: ¿Existe relación laboral entre los conductores que brindan el servicio de Uber y la empresa Uber?" fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 36 de RTFG que indica: "EL O LA ESTUDIANTE DEBERA ENTREGAR A CADA UNO DE LOS (AS) MIEMBROS (AS) DEL TRIBUNAL UN BORRADOR FINAL DE SU TESIS, CON NO MENOS DE 8 DIAS HABILES DE ANTICIPACION A LA FECHA DE PRESENTACION PUBLICA".

Tribunal Examinador

<b>Informante</b>	MSc. Marco Durante Calvo
<b>Presidente</b>	Dr. Erick Núñez Rodríguez
<b>Secretario</b>	MSc. Gabriel Espinoza Carro
<b>Miembro</b>	MSc. Joaquín Acuña Solís
<b>Miembro</b>	MSc. Jorge Olaso Álvarez

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el 26 de mayo del 2017, a las 5:00 p.m. en el primer piso de la Facultad.

Atentamente,



Ricardo Salas Porras  
Director



RSP/lev  
C/c: arch. expediente



San José, 28 de abril de 2017

Señor  
Ricardo Salas Porras  
Director Área de Investigación  
Facultad de Derecho  
Universidad de Costa Rica

Estimado Dr. Salas:

En mi condición de Director del Trabajo Final de Graduación de las egresadas Luz Marina Arias Espinoza, carné número B12374 y Yoryina Vásquez Carrillo carné número B17018, titulado: "Uber: ¿Existe relación laboral entre los conductores de Uber y la empresa Uber?" para optar por el título de Licenciadas en Derecho, me permito informarle que lo he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica.

El presente trabajo es una investigación seria sobre un tema actual y novedoso para el derecho laboral costarricense; sin duda, será una guía y un valioso aporte para aquellas personas que deben estudiar la transformación de los elementos que caracterizan las relaciones obrero patronales en nuestro país.

Finalmente, la investigación realiza un exhaustivo análisis comparativo de esta modalidad de servicio en otras legislaciones, lo que permite contar con mayores elementos de valoración al momento de analizar su aplicación para nuestro país.

Agradeciendo de antemano la atención prestada, se despide,

  
M.Sc. Marco Durante Calvo.

San José, 26 de abril de 2017

Doctor  
Ricardo Salas Porras  
Director del Área de Investigación  
Universidad de Costa Rica

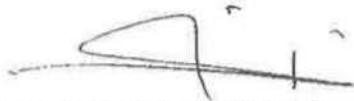
Estimado Dr. Salas:

Por medio de la presente me permito saludarlo y a la vez manifestarle que me desempeño como Lector del Trabajo Final de Graduación titulado "**Uber: ¿Existe relación laboral entre los conductores que brindan el servicio de Uber y la empresa Uber**", realizado por los estudiantes Yoryina Vásquez Carrillo, carné número B17018 y Luz Marina Arias Espinoza, carné número B12374.

Considero que se trata de un estudio serio y que aborda un tema que hasta donde tengo conocimiento no ha estudiado en nuestro medio jurídico, pese a la trascendencia y actualidad del mismo, ya que día con día mas personas se encuentran brindando el servicio de choferes de UBER en Costa Rica.

Por tal motivo, considero que el trabajo final de graduación de las señoritas Yoryina Vásquez Carrillo y Luz Marina Arias Espinoza reúne todos los requisitos formales y de fondo que exige la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica para su defensa, de ahí que manifiesto mi aprobación del mismo.

Agradeciendo de antemano la atención prestada, se despide atentamente,



M.Sc. José Joaquín Acuña Solís  
Lector de Tesis

San José, 02 de mayo de 2017

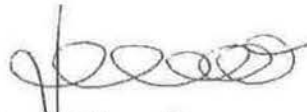
**Dr. Ricardo Salas Porras**  
**Director, Área de Investigación**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de Costa Rica**

Estimado señor Director

Reciba un cordial saludo. A través de la presente hago constar que, en mi condición de lector y miembro del Comité Asesor, he revisado la Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho titulada "*Uber: existe relación laboral entre los conductores que realizan Uber y la empresa Uber?*", elaborada los estudiantes: Luz Marina Arias Espinoza, cédula de identidad 503870878, carné B12374 y Yoryina Vásquez Carrillo, cédula de identidad 115470217, carné No. B17018.

Además, indico que el trabajo cumple satisfactoriamente con los requisitos de forma y fondo establecidos por la Facultad de Derecho para este tipo de investigaciones, por lo cual extiendo la aprobación respectiva.

Cordialmente,



Lic. Jorge Olaso Álvarez  
Lector

San José, 09 de mayo del 2017

Señores  
Tribunal Examinador  
Facultad de Derecho  
Universidad de Costa Rica

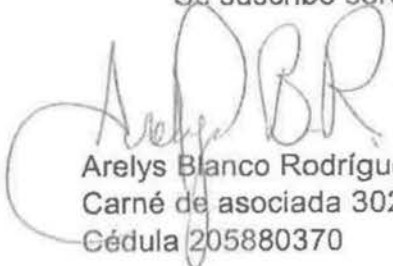
Estimados señores:

He revisado y corregido la tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho denominada: "**UBER: ¿EXISTE RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS CONDUCTORES QUE BRINDAN EL SERVICIO DE UBER Y LA EMPRESA UBER?**" presentada por las estudiantes Luz Marina Arias Espinoza, cédula de identidad número 5-0387-0878, carné universitario B12374, y Yoryina Vásquez Carrillo, cédula de identidad número 1-1547-0217, carné universitario B17018.

Este trabajo cumple con los requisitos de redacción en cuanto a gramática y ortografía; se respetan las reglas morfosintácticas, semánticas y lexicográficas del idioma español. Cada párrafo ha sido examinado y corregido, de tal forma que haya coherencia, cohesión y fluidez en el texto.

Por lo tanto, desde el punto de vista filológico este trabajo cumple con los requisitos necesarios para ser presentado ante ustedes.

Se suscribe cordialmente,



Arelys Blanco Rodríguez  
Carné de asociada 30235  
Cédula 205880370

## Dedicatoria

A mi familia por ser el pilar fundamental en mi vida y en todo este proceso.  
A ti abuelita, que, aunque ya no estés con nosotros y no pudiste ser parte de esta  
alegría en vida, fuiste mi madre, mi amiga; porque por ti soy lo que soy, la que  
siempre creyó en mí, la que me cuidó, te fuiste sin avisar, y sé que desde el cielo  
sigues siendo mi guía, te amo y donde quieras que estés este triunfo es para ti.  
A la familia Vásquez Carrillo, por ese cariño y apoyo que me han dado a lo largo  
de estos años.

Luz Marina

A mi familia, por ser la mayor bendición que Dios me pudo haber regalado.  
Gracias por todo su amor, apoyo y comprensión.

Yoryina

## Agradecimientos

A Dios, por permitirme concluir esta etapa de mi vida con éxito.  
A nuestro director de Tesis, Marco Durante Calvo, por la guía incondicional que nos brindó a lo largo de todo este proceso, por el conocimiento proporcionado y por las críticas constructivas.  
A nuestros lectores, Joaquín Acuña y Jorge Olaso, por el tiempo que le dedicaron a nuestro proyecto de graduación, por ser tan diligentes y por las observaciones propuestas en pro de nuestra investigación.  
Agradezco al conductor de Uber por proporcionarnos el contrato, fue de gran ayuda en este proyecto, así como, a todos los amigos pendientes de este proceso.  
Un especial agradecimiento a mi compañera de tesis, amiga y hermana Yoryina, por creer que juntas lo lograríamos y por todos aquellos impulsos dados durante el camino. ¡Lo logramos!

Luz Marina

A Luz, por ser mi compañera, mi amiga y mi hermana, gracias por compartir esta aventura conmigo y por haber sido mi complemento perfecto.  
A Don Marco, gracias por ser parte de esta etapa, por todo el apoyo, el tiempo y el aprendizaje brindado.  
A don Joaquín y a don Jorge, agradecerles el apoyo y la comprensión ofrecidos en este proceso.

Yoryina



# INDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos .....	ii
INDICE.....	iii
RESUMEN .....	v
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: RELACIÓN LABORAL .....	5
Sección I: Concepto de relación laboral.....	6
Sección II: Sujetos de la relación laboral.....	11
A) Patrono .....	12
B) Trabajador.....	21
Sección III: Elementos de la relación laboral.....	31
A) La prestación personal de un servicio .....	31
B) Remuneración.....	34
C) Subordinación.....	41
D) Ajenidad.....	50
E) Dependencia Económica .....	53
Sección IV: Zonas grises.....	57
Sección V: Parasubordinación y trabajadores autónomos económicamente dependientes .....	61
CAPITULO II: ECONOMÍA COLABORATIVA, CASO UBER.....	71
Sección I: Economía Colaborativa .....	71
Sección II: Empresa Uber.....	84
Sección III: Uber Costa Rica .....	96
CAPÍTULO III: ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS CONDUCTORES DE UBER Y LA EMPRESA UBER.....	103
Sección II: Análisis comparativo entre los rasgos de la relación del conductor de Uber con la empresa Uber y las características de la relación laboral.....	122
CAPITULO IV: REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y REGLAMENTO.....	133
ASAMBLEA LEGISLATIVA PROYECTO DE LEY REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO.....	136
REGLAMENTO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS DE SERVICIO DE TRANSPORTE PRIVADO Y LOS CONDUCTORES .....	138
Artículo 1: Objeto .....	138
Artículo 2: Conceptos .....	138

Artículo 3: Requisitos .....	139
Artículo 4: Contrato.....	139
Artículo 5: Jornada laboral .....	139
Artículo 6: Remuneración .....	140
Artículo 7: Vacaciones .....	140
Artículo 8: Forma de pago.....	140
Artículo 9: Seguro de riesgos del trabajo .....	140
Artículo 10: Seguro social.....	140
Artículo 11: Poder disciplinario .....	141
Artículo 12: Responsabilidad por el cese de la relación laboral del conductor .....	141
Artículo 13: No exclusividad.....	141
Artículo 14: Jurisdicción competente.....	141
Artículo 15: Legislación supletoria .....	142
CONCLUSIÓN .....	142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	149
Bases de Datos .....	149
Doctrina.....	149
Jurisprudencia Nacional .....	150
Jurisprudencia Internacional.....	152
Normativa.....	152
Sitios de Internet.....	153
Revistas .....	157
Tesis.....	158

## RESUMEN

Este trabajo de investigación surge al observar que, ante la confluencia de cambios sociales, económicos y tecnológicos, germinan nuevos modelos económicos, los cuales promulgan nuevas formas de organizar el trabajo, no obstante, estas nuevas formas de organizar el trabajo parecieran estar excluidas del derecho laboral, generándose una completa invisibilización de esta rama jurídica.

Debido a que el derecho laboral es una rama social del derecho, que responde a necesidades sociales y busca proteger a un grupo vulnerable de la sociedad, como lo son los trabajadores. Resulta trascendental evitar esa invisibilización y huida que se está dando del derecho laboral, al no reconocer como laborales aquellas relaciones que, en realidad, sí lo son. Por lo tanto, se niega a los trabajadores, en estas situaciones, la protección correspondiente.

Por ello, este trabajo de investigación tenía como objetivo general determinar la existencia de una relación laboral, entre los conductores de Uber y la empresa Uber, la cual deba ser reconocida por la legislación laboral costarricense.

Ante este objetivo general se estableció como hipótesis que las características de la relación existente entre la empresa Uber y sus chóferes evidencian rasgos de laboralidad, que convierta la relación en objeto del derecho laboral e impone, consecuentemente, una obligación para el derecho costarricense de proteger y reconocer esa relación laboral.

Con el fin de arribar a una conclusión se utilizaron dos metodologías: la descriptiva y la analítica. Se recurrió al uso de fuentes bibliográficas, tales como la doctrina, la normativa, la jurisprudencia, los sitios web, artículos de revistas, *blogs*, etc. con el fin de lograr describir y explicar los conceptos más relevantes dentro del derecho laboral. Por otra parte, se describió el funcionamiento de la empresa

Uber y se explicó cuál era la posición en el derecho comparado sobre la naturaleza jurídica de la relación entre los conductores que realizan Uber y la compañía. Lo anterior proporcionó las herramientas necesarias para llevar a cabo un análisis y determinar si existe una relación laboral o no.

Con la utilización de ambos métodos se concluyó y acreditó la hipótesis establecida. Se determinó que la relación existente entre los chóferes de Uber y la Empresa Uber es de carácter laboral, al cumplirse con los elementos de la relación laboral establecidos por la normativa costarricense. En otras palabras, hay una prestación personal de un servicio a cambio de una remuneración y bajo condiciones de subordinación.

Aunado a lo anterior, quedó expuesto el elemento de la subordinación como eje central de la relación laboral; se corroboró en el caso en análisis, ya que el conductor de Uber se encuentra en un estado de sujeción frente a la empresa, el cual se traduce en los poderes de dirección, reglamentación, *jus variandi* y disciplinario, que ejerce la empresa sobre el conductor.

Por otra parte, se determinó la existencia de otros elementos que demuestran la relación laboral entre Uber y sus conductores, la ajenidad y las zonas grises, que, aunque no están incluidas por la legislación costarricense como parte de la relación laboral, existe un creciente reconocimiento por parte de la jurisprudencia y la doctrina de que estos elementos representan indicios de laboralidad.

Arias Espinoza, Luz y Yoryina Vásquez Carrillo. *Uber: existe relación laboral entre los conductores que realizan el servicio de Uber y la empresa Uber*. Tesis de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. 2017

Director: Msc. Marco Durante Calvo

## INTRODUCCIÓN

La lucha, enfrentada por los trabajadores explotados durante la Revolución Industrial, provocó el surgimiento del derecho laboral. Este regula las relaciones entre los patronos y los trabajadores, de tal manera que se equiparen los derechos y las obligaciones entre ambas partes. Sin embargo, aunque está lucha y sus respectivas regulaciones siguen teniendo gran validez resultan insuficientes en la actualidad.

El contexto social, político y económico del siglo XXI es muy diferente al contexto bajo el cual nace el derecho laboral (S. XVIII-XIX) y eso ha conllevado que las relaciones laborales actuales tengan características distintas a lo concebido años atrás. Es innegable que la existencia de la tecnología ha cambiado la organización de las empresas y el comercio, lo cual ha conllevado a que las relaciones generadas sean distintas a las relaciones laborales tradicionales.

Como ejemplo de la influencia de la tecnología en la forma de organización de las empresas se puede encontrar a Uber, una plataforma virtual mediante la cual se puede obtener el servicio de transporte de pasajeros. Uber no contrata chóferes ni cuenta con vehículos para brindar dicho servicio de transporte, si no que el servicio será realizado por “socios”, quienes están previamente autorizados por Uber.

Uber es una empresa con gran crecimiento exponencial y forma parte de la vida en sociedad. Son cada vez más las personas involucradas en este fenómeno, no sólo como usuarios del servicio, sino también como chóferes. En muchos casos, esta es la principal fuente de ingresos de una persona y de su familia, como resultado de la remuneración recibida por realizar el servicio de Uber.

Si bien podría parecer apresurado y hasta futurista el tema de investigación en un contexto como el costarricense, donde Uber esta apenas floreciendo, se

considera acertado prever los posibles conflictos que se podrían dar en un tópico tan complejo y proponer las posibles soluciones.

Aunque en Costa Rica, aún no ha sido determinada la legalidad o ilegalidad del funcionamiento de Uber, no puede obviarse que ya es una realidad social. Bajo este contexto resulta oportuno plantear este trabajo de investigación ya que además de la legalidad, la posible laboralidad en la relación dada entre los choferes y la empresa Uber es un tema necesario de resolver a corto plazo.

Analizar la relación existente entre Uber y sus choferes a fin de determinar si dicha relación tiene carácter laboral o no, resulta importante para evitar una huida del derecho laboral, ya que es usual que las estructuras de las nuevas formas de organización empresarial no encajen dentro del concepto tradicional de relación laboral. Sin embargo, eso no significa que no deban ser objeto del derecho laboral, y por ello han surgido figuras como las zonas grises y el principio de contrato realidad; los cuales tratan de esclarecer las situaciones de duda, sobre si una relación es de carácter laboral o no. Uber es una de estas empresas con una nueva forma de organización empresarial y consecuentemente, necesita ser sometida a un proceso de análisis que permita determinar la naturaleza de la relación existente entre Uber y los choferes del servicio.

No llevar a cabo un análisis y dar por un hecho la inexistencia de una relación laboral podría implicar estar desprotegiendo a un sector vulnerable, como lo serían los choferes de Uber, si, y solo si, se determinara que son trabajadores dentro de una relación laboral.

Asimismo, conllevaría darle una ventaja a la empresa Uber sobre otras, ya que si se parte de la idea de que entre los choferes y la empresa Uber no existe relación laboral eso excluiría a Uber de pagar cargas sociales, que si pagan las otras empresas en donde si existe una relación laboral.

No puede el derecho negar una realidad social como es Uber, tampoco se pueden permitir desigualdades entre los patronos y los trabajadores, contra las cuales el derecho laboral ha luchado por tantos años, al no reconocer una relación laboral, en caso de su existencia. Es por eso que realizar una investigación que permita determinar objetivamente si se está en presencia o no de una relación laboral en el caso de los choferes y la empresa Uber es oportuno, necesario y actual.

Con base en lo dicho, este trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la existencia de una relación laboral entre los conductores y la empresa Uber, la cual deba ser reconocida por la legislación laboral costarricense. Aunado a este objetivo general hay cuatro objetivos específicos a continuación: 1- Determinar cuáles son los elementos que definen una relación laboral según la legislación laboral costarricense, 2- Identificar cuáles son las características y el funcionamiento de la empresa Uber, 3-Determinar la naturaleza jurídica de la relación existente entre el conductor y la empresa Uber y 4- Crear una propuesta de Ley que regule la relación existente entre el conductor y la empresa Uber.

Se considera como una posible conclusión en este trabajo de investigación que las características de la relación existente entre la empresa Uber y los choferes evidencian rasgos de laboralidad, que convierta a dicha relación en objeto del derecho laboral, y, por lo tanto, impositora, consecuentemente, de una obligación para el derecho costarricense de proteger y reconocer esa relación laboral. Dicha hipótesis deberá ser confirmada o rechazada una vez concluido este trabajo.

Con la finalidad de arribar a una conclusión se utilizará la metodología descriptiva y analítica, recurriendo a las fuentes bibliográficas, tales como la doctrina, la normativa, la jurisprudencia, diversos sitios web, artículos de revistas, y blogs, con el fin de lograr describir y explicar los conceptos más relevantes dentro del derecho laboral, que determinan la existencia de una relación laboral.



Por otra parte, se describirá el funcionamiento de la empresa Uber y se explicará cuál es la posición en el derecho comparado sobre la naturaleza jurídica de la relación entre los conductores Uber y la compañía. Todo lo anterior proporcionará las herramientas necesarias para llevar a cabo un análisis y determinar si existe una relación laboral o no.

Con la utilización de ambos métodos se llegará a una conclusión y se acreditará o desacreditará la hipótesis establecida, así también, se planteará la regulación oportuna para la relación existente entre Uber y los choferes para el servicio.

El trabajo se dividirá en 4 capítulos, en el primer capítulo se referencia la relación laboral, en particular el concepto, los sujetos, los elementos, las zonas grises, la parasubordinación y los trabajadores autónomos económicamente dependientes. El capítulo dos alude a la economía colaborativa, al funcionamiento de la empresa Uber y Uber Costa Rica. El capítulo tres denominado análisis jurídico de la relación existente entre la empresa Uber y sus conductores, incluirá el análisis sobre la relación existente entre los conductores de Uber y la empresa en el derecho comparado, en particular, en Estados Unidos, Chile y España; aunado a un análisis comparativo entre los rasgos de la relación del conductor de Uber con la empresa y las características de la relación laboral. Por último, en el capítulo cuatro se propondrá un reglamento que pretende regular la relación existente entre la empresa y los conductores de Uber.

## CAPÍTULO I: RELACIÓN LABORAL

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro de la rama del derecho laboral, por ello se van a referenciar los conceptos básicos del derecho laboral, útiles para comprender y delimitar este campo del derecho y así obtener las herramientas conceptuales necesarias que permitan analizar adecuadamente la relación jurídica existente entre la empresa Uber y sus choferes con el fin de determinar si dicha relación es o no de carácter laboral.

Previo a referenciar los conceptos determinantes del derecho laboral, resulta necesario definir conceptualmente esta rama jurídica, al respecto la doctrina ha señalado lo siguiente:

Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestaciones de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral.<sup>1</sup>

De la anterior definición, se deriva que el objeto del derecho laboral es la relación de trabajo subordinada surgida entre los trabajadores y los patronos. A raíz de ello, se puede indicar que las relaciones laborales son el elemento central del derecho laboral y es en torno a este concepto que gira esta disciplina del derecho.

---

<sup>1</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Diccionario de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Heliasta, 1998), 179.

## Sección I: Concepto de relación laboral

La relación laboral es la base del derecho laboral, y a partir de ella se construye la doctrina, la normativa y la jurisprudencia que compone esta ciencia del derecho. La relación laboral es el objeto sobre el cual recaen las muy diversas figuras jurídicas que el derecho laboral proclama, es decir, es mediante esta noción que se accesa al amparo de esta especialidad jurídica.

Una vez expuesta la importancia de la relación laboral en la conceptualización y la determinación del derecho laboral, resulta necesario referenciar este vocablo. Sin embargo, se debe aclarar que tanto la doctrina como la normativa han asimilado los términos de relación laboral y contrato de trabajo, como si fueran sinónimos, razón por la cual, para efectos de este trabajo de investigación, se entenderá el contrato de trabajo como la base del derecho laboral.

Habiendo sido expuesta la identidad conceptual de la relación laboral y el contrato de trabajo, el artículo número 18 del Código de Trabajo costarricense define el contrato de trabajo como:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en 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 recibe<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Asamblea Legislativa, "Ley 2: Código de trabajo; 27 de agosto, 1943". La Gaceta N 192 (29 agosto., 1943), Sinalevi: art.18, consultado 2 de octubre, 2016).

Por su parte, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha indicado sobre el concepto del contrato de trabajo:

En doctrina se ha definido, como aquel acuerdo por el que una persona (Trabajador(a), presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, que en este caso puede ser física o jurídica, (empleador, empresario o como se suele llamar en nuestro ordenamiento jurídico, patrono).<sup>3</sup>

Como se denota en las anteriores definiciones, el contrato de trabajo está compuesto por tres elementos: la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración; al respecto se señala “tres elementos son, entonces, los que, con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo:-la prestación personal de un servicio, el cual debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador”.<sup>4</sup>

Los elementos y los sujetos (los patronos y los trabajadores) del contrato de trabajo se desarrollarán en las próximas secciones.

Según el artículo 18 del Código de Trabajo cuando una persona presta sus servicios a otra de manera subordinada, es decir bajo su dependencia, a cambio de una remuneración, se está en presencia de un contrato de trabajo, el cual, según lo expuesto, es objeto del derecho laboral y por lo tanto, está sujeto a todos los derechos, las obligaciones, las potestades y los límites que esta rama del derecho incluye y estipula, es decir, “la relación jurídico individual de intercambio

---

<sup>3</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso Ordinario: voto 2005-801 del 28 de setiembre de 2005, 09:20 horas (expediente 03-000021-0505-LA)

<sup>4</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso Ordinario: voto 2005-817 del 30 de setiembre de 2005, 09:10 horas (expediente 98-004076-0166-LA)

(facio ut des) de trabajo por remuneración está disciplinada y organizada unitariamente por el contrato de trabajo”<sup>5</sup>

Otro aspecto derivado del artículo 18 citado es la presunción legal, la cual ha sido desarrollada por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y al respecto se ha señalado:

En nuestro ordenamiento jurídico, el numeral 18 del Código de Trabajo, define el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, como todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que preste sus servicios y la persona que los recibe. Según se desprende de su texto, este artículo contiene una presunción legal--*iuris tantum*- en cuanto a la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe. Lo anterior encuentra fundamento en la doctrina, según la cual: "La principal presunción, bastante extendida en América Latina, es la de que, acreditada la prestación del servicio, se presume-*iuris tantum*-la existencia de la subordinación jurídica. En otras palabras: el trabajador sólo tiene que probar la prestación del servicio, pero no tiene la carga de la prueba en lo que se refiere a la subordinación. En este sentido, lo establecen entre otras legislaciones, ...el Código de Trabajo de Costa Rica (art. 18º)" (op.cit, páginas 46 y 47).<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Tribunal de Trabajo, Sección III, Proceso Ordinario: resolución 0274-2011 del 30 de junio del 2016, 08:40 horas (expediente 05-002825-166-LA).

<sup>6</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso Ordinario: voto 2004-744 del 2 de setiembre de 2004, 14:50 horas (expediente 02-000481-0639).

Según esta presunción legal cuando se está en presencia de un trabajador que presta un servicio en beneficio de otra persona, se presume la existencia de subordinación, se trata de una relación de carácter laboral, sin necesidad, de que el trabajador aporte pruebas que demuestren dicha relación laboral.

Es claro que esta presunción *iuris tantum* establecida en el artículo 18 del Código de Trabajo beneficia al trabajador, y es que no podría ser diferente, ya que el derecho laboral surge para combatir las desigualdades entre los trabajadores y los patronos. Las cuales colocan a los primeros en claras condiciones de inferioridad frente a los segundos, por lo cual resultaría contradictorio que ante esta condición de inferioridad se pida al trabajador demostrar la relación laboral para poder acceder a la protección otorgada por el derecho laboral. Ya supondría que el trabajador difícilmente tendrá acceso a los medios o las formas de demostrarlo. Por lo tanto, sin dicha presunción *iuris tantum* el derecho laboral sería prácticamente inalcanzable; de ahí la gran relevancia de que la normativa laboral costarricense contemple esta figura dentro de la definición de contrato laboral.

Según el Centro de Información Jurídica en Línea (2010), otro aspecto señalado sobre el contrato de trabajo es que tiene dos funciones, por un lado, se encuentra la función constitutiva y por el otro lado, la reguladora. Por la primera función se entenderá que con el contrato de trabajo nace la relación laboral y los derechos y las obligaciones para las partes constituyentes, mientras que la segunda, referencia a que el contrato de trabajo determinará las condiciones bajo las cuales se desarrollará la relación laboral. Se debe acotar que ambas funciones están limitadas por el contenido del derecho laboral, es decir, se debe respetar las disposiciones y las limitaciones que esta rama del derecho disponga. Ni la función constitutiva ni la reguladora pueden contrariar ni disponer sobre lo estipulado en la normativa laboral.

En particular sobre la función reguladora se indica:

En definitiva, el contenido del contrato de trabajo, en su función reguladora, se encuentra fuertemente condicionado quedando su intervención limitada a los siguientes supuestos: a) en caso de lagunas en las normas estatales o convencionales de aplicación; b) en la regulación de aquellas materias que estén reguladas en las normas anteriores con carácter dispositivo y; c) para la mejora de los mínimos establecidos en las normas legales o convencionales<sup>7</sup>.

A modo de conclusión de esta sección se puede indicar sobre el contrato de trabajo:

que hay contrato de trabajo siempre que una persona física (trabajador) entre voluntariamente en relación de dependencia con otra (empleador), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra perjuicio, material o moral, a causa de su estado de dependencia incluso en cuanto al desarrollo de su personalidad.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL), "El Contrato De Trabajo", (junio, 2010): 3-4 CIJUL en Línea (consultado 18 de febrero, 2017), Código 2859.

<sup>8</sup> Tribunal de Trabajo, Sección III, Proceso Ordinario: resolución 0297-2007; 06 de julio del 2007, 08:00 horas, (expediente 04-002336-0166-LA)

## Sección II: Sujetos de la relación laboral

Una vez expuesto que el objeto del derecho laboral es el contrato de trabajo, se hará alusión a las partes de este contrato, es decir, las figuras del patrono y trabajador.

En términos generales, el contrato de trabajo se suscribe entre dos partes, por un lado tenemos al sujeto, prestatario del servicio de manera subordinada a cambio de una remuneración, al cual se le conoce como trabajador y por el otro lado, se encuentra la persona a favor de la cual se presta el servicio, que al mismo tiempo es quien subordina y paga la remuneración correspondiente, a quien se le conoce como patrono, generándose derechos y obligaciones recíprocas entre ambos, al respecto se señala:

Desde el punto de vista del trabajador, se trata de una obligación de hacer, pues surge para él la obligación de poner a disposición del patrono su fuerza de trabajo; mientras que, del lado del patrono, se trata de una obligación de dar; este al recibir el servicio personal prestado por el trabajador, tiene la obligación de pagar el salario pactado por el servicio recibido.<sup>9</sup>

A continuación, se referencia la descripción y las características particulares de los sujetos de la relación laboral.

---

<sup>9</sup> Alejandro Manuel Álvarez López, "Elementos característicos de la relación laboral en la legislación laboral venezolana" (Tesis de grado en derecho del trabajo, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Derecho, 2006), 11.



## A) Patrono

Tal y como se deriva del concepto de contrato de trabajo, la figura patronal o empleadora es la parte de la relación laboral a favor de la cual se presta el servicio, es quien ejerce la subordinación y quien paga la remuneración, el artículo 2 del Código de Trabajo lo define como: “toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”<sup>10</sup>

Como se evidencia, este texto legal es muy genérico y escueto, no hace gran referencia a las características de la parte empleadora, únicamente se limita a indicar que esta puede ser una persona física o jurídica a favor de la cual se presta el servicio, sin embargo, resulta de gran relevancia ese reconocimiento que la normativa posibilita con la figura del empleador ya sea como una persona física o jurídica, ya que deja abierta una gran gama de posibilidades sobre quien pueda constituirse como tal.

Antonio Vázquez Vialard define la figura del empleador como:

Es el otro sujeto de la relación individual de trabajo, que la ley define como la "persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador" ..., incluye, por lo tanto, a todo aquel que reciba, o se comprometa a hacerlo, la prestación de servicios, que realización de actos o de ejecución de obras de una persona física bajo su dirección, ya sea para sí (demanda directa) o para otro (demanda derivada). A diferencia de lo que ocurre con el trabajador, su persona (...) no tiene

<sup>10</sup> Asamblea Legislativa, "ley 2: Código de trabajo; 27 de agosto, 1943". La Gaceta N 192 (29 agosto., 1943), Sinalevi: art. 1, consultado 2 de octubre, 2016.

gran relevancia; puede darse un cambio de ella sin que se alteren los términos del contrato.<sup>11</sup>

Como se denota de la cita anterior, la figura del empleador tiende a ser disminuida frente a la del trabajador, ya que la función de la parte empleadora no tiene un carácter personal, ni debe ser realizada de manera directa, puede llevarse a cabo por cualquier otra persona. Por lo tanto, puede ser sustituido dentro de la relación laboral, sin generar ningún perjuicio al contrato de trabajo, según lo indica el artículo 37 del Código de Trabajo costarricense.

La parte patronal será quien dirija a la figura del trabajador dependiente en la prestación del servicio o bien la realización de la obra, es decir, será la persona bajo cuyas órdenes se encontrará sujeta la parte trabajadora.

La figura del empleador es objeto de una serie de derechos y obligaciones que la ley y la doctrina les reconocen.

Respecto a los derechos del patrono la doctrina señala: "se trata de la facultad de organización, el poder de dirección, el poder reglamentario, la facultad de modificar las formas y modalidades del contrato (—jus variandi—), la facultad de control y el poder disciplinario".<sup>12</sup>A continuación se explicará cada una de estas facultades de las cuales esta permeado la figura del patrono.

Con respecto al poder de dirección, se refiere a la potestad tenida por la parte empleadora de organizar económica y técnicamente la empresa o establecimiento, es decir, es la forma en cómo el patrono ordena el trabajo conforme lo estime conveniente. Asimismo, puede disponer de los medios de

---

<sup>11</sup> Antonio Vázquez Vialard, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 10a ed. (Buenos Aires, Argentina: ASTREA, 2008), 285.

<sup>12</sup> Julio A Grisolia, "Derecho de Trabajo y de la seguridad Social", 199, sitio web, consultado 12 de febrero, 2017, [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf).

producción desde el punto de vista técnico, es decir, qué hacer, cómo realizarlo y cuándo configurar la prestación.

El poder de dirección se ejerce personalmente o por medio de representantes; consiste en la facultad del empleador de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de prestación del servicio, la facultad de especificar los puestos y atribuciones de éstos, de ordenar la empresa conforme a sus necesidades específicas de orden técnico, funcional y económico y conforme los requerimientos de la producción.<sup>13</sup>

Se denota del fragmento anterior, que el poder de dirección no es exclusivo de la figura del empleador, sino que también de quien lo represente, es mediante el cual la parte patronal dirigirá su empresa. No obstante, el poder de dirección no es absoluto, sino que obedece a una serie de límites, mismos que pueden encontrarse en el respeto de los derechos y la dignidad humana de la persona trabajadora, el ordenamiento jurídico, los convenios colectivos, el contrato de trabajo y la jurisprudencia.

Ahora bien, el poder de dirección del empresario, tal y como se han encargado de señalar en muchas ocasiones los tribunales, no es un poder "omnímodo", sino que se encuentra sometido a determinadas [sic] limitaciones, debiendo utilizarse con el máximo respeto a los derechos del trabajador y a su dignidad humana, sin perjuicio para él, o con la compensación adecuada cuando el ejercicio de tal potestad resulte inevitable y sin que pueda exceder de lo que las normas legales

---

<sup>13</sup> Lupo Hernández Rueda, "El poder de Dirección", 406, sitio web, consultado 02 de marzo, 2017 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

y los principios generales inspiradores del derecho del trabajo imponen.<sup>14</sup>

Del mismo modo, el empleador con su facultad de dirección “debe igualdad de trato y no discriminatorio a sus trabajadores, sus órdenes no deben ser lesivas de derechos (del trabajador) ni injustas ni arbitrarias sino provistas de legitimidad”<sup>15</sup>

Es menester indicar que el poder de dirección del patrono “tiene una doble dimensión: general (como poder de organizar laboralmente la empresa) y singular (como poder de ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individuales)”<sup>16</sup>

Como se denota, se puede indicar que este poder del empresario se da en dos maneras, en lo general y en lo singular, refiriéndose al poder de dirección general como la organización de la empresa de manera absoluta, son decisiones globales que organizan la empresa como por ejemplo "los sistemas de selección y clasificación del personal, de retribución y tiempos de trabajo, la opción en cuanto a modalidades contractuales, la reducción del número de trabajadores de la empresa".<sup>17</sup>

Como poder de dirección singular, la organización de las personas trabajadoras en las empresas, se refiere a las órdenes o instrucciones específicas

---

<sup>14</sup> Ana María Romero Murillo, "Los límites del poder de dirección empresario en la elección de la indumentaria de trabajo del trabajador", Revista del Colegio de Abogados de Lleida No. 74 (Junio, 2012): 7, Vlex Global (DOI 455824158)

<sup>15</sup> Lupo Hernández Rueda, "El poder de Dirección", 407, sitio web, consultado 02 de marzo, 2017 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

<sup>16</sup> Alfredo Montoya Melgar, "El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas", Revista Derecho del Trabajo No. 1/2005 (enero, 2005): 203, Vlex Global (DOI 402533074)

<sup>17</sup> *Ibíd.*, 203.

que dan los patronos o sus representantes a cada trabajador de manera individual para que cumpla con el contrato de trabajo, donde además por el contrato de trabajo el trabajador se obliga a cumplir con dichas instrucciones.

Por su parte, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en ese mismo sentido ha indicado lo siguiente:

El contrato de trabajo es por definición, desempeño en una condición subordinada, lo cual implica el poder jurídico del patrono y de sus representantes, para dirigir y ordenar la actividad de sus trabajadores/as en orden a la consecución de los fines de su organización empresarial (artículo 18 del Código de Trabajo). En virtud de dichos poderes, el patrono está legalmente facultado para dictar las directrices que regulen las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en que los trabajadores deberán ejecutar sus obligaciones.<sup>18</sup>

Como consecuencia de lo anterior, una característica del trabajo, es que puede estar en constante cambio, es ahí donde radica la importancia de la facultad del *jus variandi* que ostenta la parte patronal, y dicho poder permitirá al empleador introducir cualquier tipo de cambio estimado necesario respecto a la forma y modalidad en que la persona trabajadora debe realizar las tareas para que la empresa cumpla con los fines propuestos. La misma consiste en “la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador.”<sup>19</sup> La anterior definición deja en evidencia que el *jus variandi* es una facultad que recae exclusivamente en la persona del patrono, dicha prerrogativa proviene del poder de dirección, y no es una facultad absoluta, ya que sus límites se encontrarán en la ley "como una

---

<sup>18</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso ordinario: voto 00702-07 del 03 de octubre del 2007, 09:30 horas (expediente 06-000066-0643-LA).

<sup>19</sup> Lupo Hernández Rueda, "El poder de Dirección", 410, sitio web, consultado 02 de marzo, 2017 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

consecuencia de esa facultad concedida en virtud de la necesidad de la propia comunidad laboral y global, a la que aquella debe servir, se le reconoce al empleador el derecho de introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo”.<sup>20</sup>

Bajo esta misma línea, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, indicó lo siguiente;

Para la Sala, el derecho patronal de adaptar, modificar y cambiar las condiciones laborales pactadas en un principio, sin la anuencia de la contraparte o, aún, contra su voluntad (*jus variandi*), que es una de las manifestaciones del poder de dirección y que resulta ser una estipulación implícita de toda relación jurídica, estatutaria o de trabajo, está sujeto a límites bien claros. Por un lado, se requiere de la existencia de una causa legítima -una necesidad real- que justifique la variación y, por el otro, no está permitido lesionar, impunemente, los derechos e intereses morales o materiales de la contraria, lo cual se produciría, por ejemplo, si se le disminuyese la categoría profesional o su retribución económica.<sup>21</sup>

Es decir, el patrono puede realizar cualquier cambio respecto a la forma de prestación del servicio, siempre que medie una necesidad en la empresa y, bajo ninguna circunstancia, dicha modificación puede lesionar los derechos de la contraparte.

Por otra parte, el poder reglamentario se refiere a las disposiciones del empleador plasmado en un reglamento o directriz, es decir, son las reglas dictadas

---

<sup>20</sup> Antonio Vázquez Vialard, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 10a ed. (Buenos Aires, Argentina: ASTREA, 2008) 343.

<sup>21</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, *Proceso ordinario: voto 001133-16 del 21 de octubre del 2016, 09: 50 horas (expediente 13-001498-1178-LA)*.

por la persona empresaria, las que regirán a la empresa y a la persona trabajadora mientras realice la prestación laboral, mismas que son de cumplimiento obligatorio por parte de todos los trabajadores. En otras palabras, el poder reglamentario "consiste en un conjunto de disposiciones obligatorias para el trabajador, que tiene como objeto organizar los albores de una empresa o establecimiento."<sup>22</sup>

Para que la facultad de dirección sea útil, es menester que exista en el patrono un poder que converge con lo direccionado por este y así se haga cumplir con lo dispuesto por el empleador, es decir, la parte patronal legitimada por su carácter de jefatura o de autoridad, es quien fijará las sanciones a quienes transgredan las ordenes específicas y generales.

Por tanto, no puede hacerse una separación tajante entre el poder de dirección que se le otorga al empresario para tomar las medidas que estime oportunas para el buen funcionamiento de la actividad a la que se dedique la empresa, y el poder de disciplina ya que el mismo puede entenderse como un instrumento más para la consecución del primero.<sup>23</sup>

El patrono es quien mantendrá el debido equilibrio dentro de la empresa, mediante el poder disciplinario.

Tiene este poder como objetivos, en primer lugar, sancionar al trabajador por las infracciones en las que ha incurrido; en segundo lugar, un fin reeducativo, para que el trabajador tome conciencia de que su actuación no es conforme con el desarrollo adecuado de la relación laboral perjudicando a la empresa e incluso, a los demás trabajadores y

---

<sup>22</sup> Lupo Hernández Rueda, "El poder de Dirección", 413, sitio web, consultado 02 de marzo, 2017 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

<sup>23</sup> Aida Llamosas Trapaga, "Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación" (Madrid, España: Dykinson, 2015) 119, Vlex Global (DOI 643502029)

por último, un objetivo disuasorio, conociendo los empleados cuál es la respuesta del empresario ante las faltas que comentan.<sup>24</sup>

Como se observa en el párrafo anterior, la potestad disciplinaria, tiene como fin no solo la sanción de la persona trabajadora, sino que también, busca educarlos con el propósito de que tengan una buena conducta dentro de la empresa. Dicha facultad tampoco es absoluta, sino que según Antonio Vázquez (2008), el patrono debe ejercer dicha facultad con naturaleza funcional, es decir, buscando el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa, además, debe respetar la dignidad del trabajador, así como todos los derechos inherentes a la persona humana.

Por su parte, la jurisprudencia nacional indica cuáles son los límites a la hora de ejercer la potestad disciplinaria, la misma debe realizarse bajo los principios de causalidad y actualidad, es decir, dicha sanción debe tener como causa una infracción del trabajador, la cual deberá sancionar un hecho actual, además, debe existir una proporcionalidad entre lo realizado o no realizado por el trabajador y la disciplina impuesta por la figura patronal.

En forma reiterada esta Sala ha establecido que el poder disciplinario debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad, los cuales rigen el despido justificado. Con base en el segundo principio citado, la posibilidad de sancionar disciplinariamente a una persona trabajadora por parte del empleador, debe ejecutarse en forma oportuna; es decir, la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica de la

---

<sup>24</sup> Carmen Moreno de Toro, "Poder disciplinario, proporcionalidad y discrecionalidad en la imposición de las sanciones", 258, sitio web, consultado 02 de marzo, 2017 <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3081645.pdf>



persona trabajadora, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto.<sup>25</sup>

Dicho período, establecido por el artículo 603 del Código de Trabajo, indica que la parte patronal tiene el plazo de un mes para ejercer los derechos o las acciones para sancionar las faltas de los trabajadores, este rige a partir de la realización de la causa o el conocimiento de los hechos.

Como se denota, los derechos del patrono están relacionados entre sí, podría indicarse que forman una unidad, ya que dependen unos de los otros para ser ejercidos. En términos generales, la parte empleadora organiza la forma en la que la prestación se debe realizar (poder de dirección) mediante la utilización de reglamentos y directrices (poder reglamentario) que pueden ser modificados cuando el empleador lo requiera (facultad de *jus variandi*). Asimismo, el empleador vela por el cumplimiento de dichos reglamentos y en caso de incumplimientos, tiene la potestad de tomar las medidas correspondientes (poder disciplinario).

En relación con las obligaciones del patrono, el artículo 69 del Código de Trabajo expone una lista taxativa dentro de las cuales se encuentran:

- Pago de la seguridad social.
- Respeto a la dignidad humana.
- Proporcionar un lugar adecuado para realizar el trabajo y brindar los instrumentos necesarios.
- Pago del salario en la forma y tiempo acordado.
- Permitir el control y la vigilancia de las autoridades estatales correspondientes.

---

<sup>25</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso ordinario: voto 000853-16 del 14 de agosto del 2016, 09:45 horas (expediente 11-000469-0166-LA).

Por otra parte, al patrono le deviene otro deber que está en correlación al poder de dirección y se refiere al deber de protección del trabajador, es decir, "si el empleador puede dar órdenes para la ejecución del trabajo, debe también proteger al trabajador procurando que la ejecución de dichas órdenes no le sean lesivas ni nocivas, debiendo asumir una serie de precauciones y responsabilidades"<sup>26</sup>, dichas precauciones y responsabilidades se pueden encontrar en la ley, convenios y/o reglamentos internos de cada empresa.

No se omite indicar, que, en términos generales, el Código de Trabajo está permeado de los derechos y las obligaciones tanto de los patronos como de los trabajadores, sin embargo, a fin de no hacer exhaustivo este apartado solo se referenciaron los rasgos más importantes de los derechos y de los deberes de la parte empleadora. Asimismo, se debe indicar que usualmente se evidencia una correspondencia entre las obligaciones de la parte patronal y los derechos de la persona trabajadora y viceversa.

## **B) Trabajador**

Dentro del contrato de trabajo, en oposición a la figura del empleador, se encuentra el trabajador, quien es aquella persona que presta sus servicios a otra de manera directa y subordinada a cambio de una remuneración. Respecto a este sujeto de la relación laboral el artículo 4 del Código de Trabajo indica que se refiere a "toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo".<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Lupo Hernández Rueda, "El poder de Dirección", 417, sitio web, consultado 02 de marzo, 2017 <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>

<sup>27</sup> Asamblea Legislativa, "Ley 2: Código de trabajo; 27 de agosto, 1943". La Gaceta N 192 (29 agosto., 1943): artículo 4, SINALEVI (consultado 2 de octubre, 2016).

Queda expuesto, contrario a lo que sucede con el patrono, (pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, la ley no establece restricciones); que con el trabajador la normativa únicamente permite personas físicas, fundamentado en que la labor realizada por el trabajador debe ser ejecutada de manera directa y personal, lo cual deja excluida la posibilidad de que sea una persona jurídica quien ocupe el lugar de este sujeto de la relación laboral. Asimismo, resulta imposible que el sujeto trabajador sea sustituido dentro del contrato de trabajo, como si sucede con la figura del empleador.

Al igual que el empleador, los trabajadores también son objeto de una serie de derechos y obligaciones.

Sobre los derechos de los trabajadores, a lo largo del ordenamiento jurídico, se encuentra una extensa lista dentro de los cuales destacan: el derecho a recibir un salario mínimo, el derecho a las vacaciones, el derecho a un día de descanso por cada 6 días laborados, el derecho a gozar de los días feriados establecidos por ley, el derecho a la seguridad social, el derecho a un seguro contra riesgos laborales, el derecho a formar sindicatos, el derecho a huelga, el derecho a una licencia de maternidad, entre otros. En realidad, tal y como se evidencia, los derechos de las personas trabajadoras son de muy diversa índole y de manera general se debe indicar que la legislación costarricense regula completamente cada uno de los derechos consagrados.

Del artículo 71 del Código de Trabajo costarricense se desprenden una serie de obligaciones para este sujeto de la relación laboral tales como:

- cumplir con el trabajo de manera subordinada y optima,
- mostrar buenas costumbres,
- cuidar las herramientas de trabajo,
- fidelidad a la empresa, y

- respetar las medidas preventivas que el patrono o la autoridad competente señala.

Existen varios tipos de trabajadores dentro de los cuales se encuentran: el trabajador autónomo, el subordinado, el trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia; aunque como regla general se puede decir que el trabajador autónomo se identifica como el trabajador por cuenta propia y el subordinado como trabajador por cuenta ajena. Existen excepciones, como los casos de parasubordinación y de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, de los cuales se hará mención más adelante.

A continuación, se referencia al trabajador subordinado y al autónomo tomando en consideración la regla general de que se identifican por cuenta ajena y por cuenta propia respectivamente.

El trabajador subordinado es aquel caracterizado por prestar un servicio o realizar una obra bajo las órdenes, las directrices y el control de otro sujeto (empleador), en estos casos el trabajador se encuentra subordinado al empleador, es decir, el trabajador subordinado está en una situación jurídica de sujeción frente al empleador, la cual se mantendrá mientras el contrato de trabajo sea vigente.

Nuestro código al definir el contrato de individual de trabajo, utiliza en forma conjunta las expresiones "dependencia y dirección". Pero ¿Qué debemos entender por trabajo subordinado? (...) la subordinación consiste, cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza entonces, como creador de una prestación contractual" de ahí entonces, que el trabajo subordinado es "el prestado bajo la

dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal”<sup>28</sup>

Ya que el trabajador subordinado trabaja por cuenta ajena, se referenciará este aspecto, se debe entender que tanto los frutos como los riesgos de la actividad le pertenecen a un tercero (el patrono). En estos casos el trabajador se limita a recibir una remuneración por la prestación del servicio, consecuentemente, no tiene la capacidad de disponer de la suerte de los frutos.

De un lado, el trabajo subordinado, por esencia, se presta por cuenta y riesgo de un tercero, que es el empleador o patrón. El trabajador por pago de un salario compromete su actividad, quedando, en lo fundamental, al margen de los frutos que esta produce, como también, de los riesgos propios de la empresa a que está ligado. Por otro lado, su actividad la desarrollada bajo la potestad del tercero ante quien se halla obligado, que se manifiesta en una condición de subordinación jurídica y económica.<sup>29</sup>

En este punto resulta fundamental efectuar una aclaración: si bien es cierto existen varios tipos de trabajadores, única y exclusivamente se admite como sujeto del contrato de trabajo, al trabajador subordinado por cuenta ajena, ya que es el único que cumple con las características exigidas por el contrato, consecuentemente, aunque se reconozca la existencia del trabajador autónomo por cuenta propia e inclusive como excepción por cuenta ajena, este tipo de trabajadores no se encuentran tutelados por el derecho laboral de manera íntegra.

---

<sup>28</sup>Edwin Salinas Durán -Derechos laborales de trabajos con discutibles subordinación jurídica” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1989), 24-25.

<sup>29</sup> Ibíd. 29.

Al respecto Guillermo Cabanellas establece las características de estos sujetos en la relación laboral e indica:

Para que una persona pueda ser conceptuada como sujeto de la prestación laboral en el contrato de trabajo deben concurrir estos elementos: a) tratarse de una persona física; b) realización de un trabajo, de una actividad, manual, intelectual o mixta; c) que el trabajo se realice por cuenta ajena; d) relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe; e) una remuneración, aun cuando no se hubiera fijado de antemano su cuantía.<sup>30</sup>

Con la cita expuesta queda reafirmada la posición de que solo los trabajadores subordinados por cuenta ajena pueden ser sujetos de la relación laboral.

La figura del trabajador autónomo o independiente ha sido poco regulada por el ordenamiento jurídico costarricense, su estudio ha sido escaso y se puede encontrar referencia del mismo en el Código de Trabajo, la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social y el Reglamento para la Afiliación de Trabajadores Independientes.

El Código de Trabajo en el artículo 194 incisos b indica lo siguiente:

Sin perjuicio de que, a solicitud del interesado se pueda expedir el seguro contra riesgos del trabajo, estarán excluidos de las disposiciones de este Título:

a. (...)

---

<sup>30</sup>Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 357.

- b. Los trabajadores que realicen actividades por cuenta propia, entendidos como los que trabajan solos o asociados, en forma independiente, y que no devengan un salario.<sup>31</sup>

Con el artículo supra citado, se evidencia que el Código de Trabajo conceptualiza al trabajador independiente como aquella persona realizadora de actividades por cuenta propia y que no devenga un salario.

El artículo 10 del Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social define trabajador independiente como todo “trabajador manual o intelectual que desarrolla por cuenta propia algún tipo de trabajo o actividad generadora de ingresos”.<sup>32</sup>

Por su parte, la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, en el artículo 74 menciona brevemente sobre este tipo de trabajador lo siguiente, "Los patronos y las personas que realicen total o parcialmente actividades independientes o no asalariadas, deberán estar al día en el pago de sus obligaciones con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS),"<sup>33</sup> Además, para realizar cualquier trámite administrativo es necesario "estar inscrito como patrono, trabajador independiente o en ambas modalidades, según corresponda, y al día en el pago de las obligaciones, de conformidad con los artículos 31 y 51 de esta Ley"<sup>34</sup>, los artículos antes citados mencionan respectivamente el sistema de pago y las responsabilidades derivada del incumplimiento de la ley.

---

<sup>31</sup> Asamblea Legislativa, -Ley 2: Código de trabajo; 27 de agosto, 1943". La Gaceta N 192 (29 agosto., 1943): Sinalevi: art.194, consultado 2 de octubre, 2016.

<sup>32</sup> Caja Costarricense del Seguro Social, -Reglamento 7082: Reglamento del Seguro Social de la Caja Costarricense del Seguro Social; 31 de diciembre, 1996" La Gaceta N 25 (5 febrero, 1997), Sinalevi: art. 10, consultado 25 de marzo, 2017.

<sup>33</sup> Asamblea Legislativa, -Ley 17: Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social; 22 de octubre, 1943", Sinalevi: art. 74, consultado 25 de marzo, 2017.

<sup>34</sup> *Ibíd.* 74.

Consecuentemente, el artículo 2 del Reglamento para la Afiliación de Trabajadores Independientes, indica sobre la obligatoriedad de los trabajadores autónomos de pagar un seguro:

Artículo 2º-De la obligatoriedad. Toda persona que califique como trabajador independiente, está obligada a cotizar para los regímenes de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte, tal como lo disponen los artículos: 3º de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, 7º del Reglamento del Seguro de Salud y 2º del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte.<sup>35</sup>

Como se denota, el concepto de trabajador autónomo dado por el ordenamiento jurídico costarricense es muy escueto, se caracteriza por no estar sujeto a ninguna relación de dependencia, es decir, el trabajador autónomo no tiene un patrono que le dé órdenes o le indique la forma en cómo debe llevar a cabo la prestación del servicio, no hay subordinados.

Por su parte, la jurisprudencia ha señalado algunos criterios caracterizadores del trabajador independiente, los mismos se expondrán a continuación:

Entre otros criterios, se ha señalado que caracterizan al trabajador independiente los siguientes: a) trabaja por su cuenta; b) soporta los riesgos de la cuenta de explotación; c) es responsable ante la justicia de todas las acciones punibles en que pudiera incurrir; d) paga sus propias cotizaciones sociales, los impuestos de la renta, etc.; e) contrata a sus trabajadores, si los tiene; f) trabaja como independiente,

---

<sup>35</sup> Caja Costarricense del Seguro Social, -Reglamento 7877: Reglamento para la Afiliación de Trabajadores Independientes; 05 de agosto, 2004. La Gaceta N 219 (5 noviembre., 2004), Sinalevi: art. 2, consultado 25 de marzo, 2017.



para otro empleador, como subcontratado o como asesor, como consultor o como intermediario.<sup>36</sup>

De la descripción antes hecha, se evidencia que los trabajadores autónomos como regla general se caracterizan por realizar un trabajo por cuenta propia, el trabajador es el dueño de los frutos y de los riesgos, es el único responsable de los daños ocasionados con su trabajo, además, está obligado a pagar su propio seguro.

Siguiendo la misma línea, Edwin Salinas indica:

En cambio, el trabajo independiente se realiza por cuenta y riesgo de propio trabajador y sin que exista subordinación hacia un tercero. El trabajador no obliga jurídicamente su actividad. Él es dueño originario de los frutos de su trabajo, los puede destinar a satisfacer sus propias necesidades o puede transferirlos a terceros. Los riesgos del trabajo los asume el propio trabajador, él es el que organiza y desarrolla su propia actividad en forma independiente sin que medie ningún vínculo de subordinación hacia otra persona.<sup>37</sup>

Se puede concluir que los trabajadores autónomos, operan dentro de su ámbito de autonomía de la voluntad, ellos definen la manera de servir (se auto organizan), determinan la suerte de los frutos y asumen los riesgos de la actividad, ante este panorama resulta lógico que este tipo de trabajador se encuentre excluido de la tutela laboral, ante la inexistencia de condiciones evidenciadoras de vulnerabilidad de estos trabajadores que requiera ser tutelada (como sí sucede con los trabajadores subordinados frente a los patronos), consecuentemente, el

---

<sup>36</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, -Proceso Ordinario: voto 2005-00150 del 21 de abril de 2005, 07:20 horas (expediente 00-000272-0166-LA).

<sup>37</sup> Edwin Salinas Durán -Derechos laborales de trabajos con discutibles subordinación jurídica” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1989), 29-30.

accionar de los trabajadores autónomos por cuenta propia es objeto en su totalidad del derecho privado.

Aunque pareciera muy simple determinar los supuestos de una relación que debe ser tutelada, o no, por el derecho laboral; la experiencia indica que esta tarea resulta cada vez más difícil en la medida en que la forma de prestación del servicio o la realización de una obra en la actualidad mezcla características del trabajador autónomo y del subordinado, y genere dudas acerca de su verdadera naturaleza.

Como oposición al trabajo subordinado aparece el autónomo; esto es, aquellas prestaciones que se ejecutan sin relación alguna de dependencia. En las posiciones extremas la solución es fácil, pero existen zonas fronterizas donde se torna difícil la determinación exacta de la naturaleza del vínculo que liga a las partes; y más todavía en el presente, en que ciertos trabajos autónomos son sometidos al mismo régimen jurídico del subordinado. En ocasiones, la naturaleza de la actividad, según sea manual o intelectual, hace que, por diluirse la subordinación, aparezca el trabajador actuando con determinada autonomía. El casuismo en esta materia llega a límites inabordables, por más que la doctrina sea firme en excluir al trabajador autónomo del área de protección de la legislación laboral.<sup>38</sup>

Ante esta dificultad de distinción entre un trabajador dependiente y uno autónomo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha expresado algunos criterios distintivos dentro de los cuales se encuentran:

En razón de esta dificultad de definición en algunos casos, el juzgador deberá realizar la valoración correspondiente, según lo indicado en el apartado anterior para determinar si lo pactado pretendía disimular la

---

<sup>38</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 408-409.

existencia de un contrato de trabajo; o si, por el contrario, legítimamente, el vínculo jurídico que existió entre las partes no tuvo naturaleza laboral. Esta Sala, ya ha analizado las distinciones que se pueden plantear para distinguir entre un trabajador dependiente y un trabajador autónomo, a saber: **a-** La no existencia de una prestación personal del servicio, **b-** Exclusividad en la prestación de las labores, **c-** Prestación del trabajo en las instalaciones del empresario, **d-** La existencia de una retribución fija y periódica, **e-** El sometimiento a jornada y horario, **f-** La imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado, **g-** La afiliación a la seguridad social, **h-** El suministro de herramientas y materiales de trabajo, **i-** El deber de vestir uniforme o atuendos con el logotipo de la empresa, **j-** La realización de actividades por cuenta y riesgo del empresario, **k-** La realización de actividades por cuenta y riesgo del empresario [sic], **l-** El pago de vacaciones o aguinaldo, **m-** El pago de una remuneración que excede la normal de un trabajador, **n-** El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios .<sup>39</sup>

Si bien es cierto, estos criterios podrían facilitar la designación de un vínculo como laboral o no, no son elementos completamente determinantes, igual se requiere que el juez haga una valoración integral del caso específico.

Es importante señalar que la distinción o la designación de un trabajador como autónomo o como dependiente no es un asunto meramente formal, por el contrario, está permeado de un interés real, ya que las consecuencias por ser autónomo o dependiente son diametralmente opuestas. En ocasiones las empresas procuran una huida del derecho laboral y contratan a trabajadores aparentemente autónomos, los cuales en realidad desempeñan sus servicios bajo condiciones muy similares a las de los trabajadores subordinados, pero sin la protección otorgada por el derecho

---

<sup>39</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso Ordinario: voto 1005-2008 del 26 de noviembre del 2008, 09:50 (expediente 05-002902-0166-LA).

laboral en estos últimos. Estas situaciones en las cuales se genera una incorrecta utilización de los conceptos de trabajador autónomo y trabajador subordinado, provoca beneficios injustificados para los patronos y perjuicios para los trabajadores. Estos deben ser corregidos por el juzgador mediante un análisis exhaustivo de las circunstancias, se debe identificar cuál es la naturaleza jurídica real y el ordenamiento jurídico aplicable a una determinada relación. Este tema alude al concepto de zonas grises, del cual se hará referencia más adelante.

### **Sección III: Elementos de la relación laboral**

Según el artículo 18 del Código de Trabajo para que exista una relación laboral deben presentarse tres elementos: la prestación de un servicio, la subordinación y la remuneración. En este apartado se procederá a explicar cada uno de ellos, así como otros dos elementos no estipulados por la normativa costarricense pero tomados en consideración para determinar la existencia de una relación laboral, ellos son la ajenidad y la dependencia económica.

#### **A) La prestación personal de un servicio**

La relación laboral nace a partir de este elemento sin la necesidad de la prestación de un servicio no existiría la relación laboral, consecuentemente, la prestación personal de un servicio es la razón de ser del vínculo entre el trabajador y el patrono. En lo laboral, “la prestación de servicios equivale al desempeño de las funciones o tareas contratadas o de las que, por la variedad características, se le asignan al trabajador en cada caso, de acuerdo con su especialidad o carácter”.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Diccionario de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Heliasta, 1998), 453.

Otro aspecto que se debe de indicar sobre este elemento, es que es el determinante en la presunción iuris tantum, con respecto a este punto el Tribunal de Trabajo, Sección III, ha indicado lo siguiente:

Sobre la falta de demostración de la actora, tal argumento no es de recibo pues el análisis de fondo del Juzgador se basó en la presunción legal del artículo 18 del Código de Trabajo, según la cual, basta para el trabajador demostrar la prestación del servicio para que se presuma que la relación es de naturaleza laboral.<sup>41</sup>

Es decir, es el único elemento que debe demostrar el trabajador para considerar la existencia de una relación laboral, por supuesto que dicha presunción admite prueba en contrario, la cual debe ser aportada por la contraparte (la parte empleadora).

Por la prestación personal del servicio se entenderá la labor que el trabajador se compromete a realizar a favor del patrono, bajo sus órdenes, su dependencia y su control. Esta prestación o labor puede ser de muy variada índole, la única restricción tenida es que sea de carácter lícito, es decir, no puede ser contraria a la ley.

Por su parte, Alejandro Manuel Álvarez López, define prestación personal de servicio como:

aquella actividad desarrollada por un ser humano a favor de un tercero; en este sentido, Alfonzo-Guzmán, R., ha sostenido: Lo que el empleador contrata no es, estrictamente, un servicio, una energía, un esfuerzo, sino una persona física, para que lo desarrolle con su inteligencia, su destreza, su capacidad profesional y, con no poca

---

<sup>41</sup> Tribunal de Trabajo, Sección III, Proceso Ordinario: resolución 00321-10 del 13 de agosto del 2010, 08:55 horas (expediente 06-000902-0166-LA).

frecuencia, su simpatía para comunicarse, su buena fama, su sentido de responsabilidad.<sup>42</sup>

La prestación personal del servicio debe ser de manera personal (*intuitu personae*), por lo tanto, el trabajador está comprometido a realizar la labor el mismo, sin la mediación de ninguna otra persona y sin poder ser sustituido por alguien más, es decir, es el trabajador quien asumirá las obligaciones de la prestación y cualquier responsabilidad derivada de esta.

Otro aspecto por señalar, es que la prestación personal del servicio debe llevarse a cabo de manera libre y voluntaria, es decir, no puede el trabajador estar sometido a algún tipo de coacción cuando realice el servicio, inclusive sobre este tema la Organización Internacional de Trabajo en el convenio 29, artículo 4 ha señalado: "Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado"<sup>43</sup>, con ello, el trabajador debe trabajar de manera libre.

La doctrina, por su parte, ha indicado que todo trabajo realizado por una persona por medio de una imposición no constituye una relación laboral, y, por lo tanto, no estará protegido por la disciplina del derecho laboral.

Finalmente es importante la opinión de Alonso, M. quien al referirse a los caracteres esenciales de la prestación de servicios, ha sostenido que "el trabajo tutelado por el Derecho Laboral debe derivar de un acto

---

<sup>42</sup>Alejandro Manuel Álvarez López, "Elementos característicos de la relación laboral en la legislación venezolana" (Tesis de grado de Especialista en Derecho de Trabajo, Universidad Católica "Andrés Bello", 2006), 14-15.

<sup>43</sup>Organización Internacional de Trabajo, "Convenio 29: Sobre el trabajo Forzoso, 1930" artículo 4, sitio web, consultado 03 de marzo, 2017 [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,es,C029,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C029,/Document)

voluntario del trabajador, al margen de coacción inmediata que cercene la opción contraria” (1985, 25), de manera tal que aquella prestación de servicio ejecutada por un ser humano pero en condiciones de esclavitud o mediante coacción, no constituye una relación laboral y por ende no se encuentra amparada por el derecho del trabajo.<sup>44</sup>

También, otra característica de la prestación personal del servicio es su realización con un ánimo de lucro, es decir, la persona que preste sus servicios debe obtener una ganancia. Sobre esta característica de la prestación personal de servicio refiere el segundo elemento de la relación laboral, la remuneración.

## **B) Remuneración**

Como contraprestación al trabajo realizado, el trabajador recibe del empleador una retribución, denominada de muy diversas maneras: salario, remuneración, pago, compensación, recompensa o sueldo. La remuneración es otro de los elementos del contrato de trabajo, pero más que un elemento es un efecto, una de las derivaciones de la contratación es “el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios”<sup>45</sup>, es decir, es la remuneración la contraprestación recibida por el trabajador por la prestación realizada. En esa misma línea, el artículo 162 del Código de Trabajo costarricense define el concepto de salario o sueldo como “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.”<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Alejandro Manuel Álvarez López, “Elementos característicos de la relación laboral en la legislación venezolana” (Tesis de grado de Especialista en Derecho de Trabajo, Universidad Católica –Andrés Bello”, 2006), 19.

<sup>45</sup> Zuljay Manzo y Nadia Moncallo, “Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral recibida”, (Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 2004), 21.

<sup>46</sup> Poder Legislativo, “Ley N° 2, Código de Trabajo: 27 de agosto, 1943”, Sinalevi: art. 162, consultado 18 de febrero, 2017.

El salario es un derecho inherente al trabajador subordinado e inclusive está consagrado en la Constitución Política, en el artículo 56 se indica lo siguiente: "El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, **debidamente remunerada**"<sup>47</sup>(Lo resaltado es nuestro).

Por su parte la jurisprudencia ha indicado:

Esta Sala, en reiteradas oportunidades, ha señalado que, en virtud del contrato de trabajo, existe un deber insoslayable del empleador de pagarle el salario al trabajador, como obligada contraprestación a la labor que este realiza, debido a la naturaleza bilateral y onerosa que también caracteriza a este tipo de contratación <sup>48</sup>

Esta remuneración recibida por el trabajador no puede ser arbitraria ni puede depender exclusivamente de la voluntad del empleador, es por esta razón que la Carta Magna establece en el artículo 57 que todo trabajador "tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia".<sup>49</sup>

El salario tiene como finalidad para el trabajador permitirle una vida digna, mediante el sueldo el trabajador logra su subsistencia y la de su familia, consecuentemente, se podría decir que para el empleado el objeto principal del trabajo es recibir un salario que le permita vivir bien con su familia.

---

<sup>47</sup> Asamblea Constituyente, -Constitución Política de la República de Costa Rica: 07 de noviembre de 1949", Sinalevi: art. 56, consultado 18 de febrero, 2017.

<sup>48</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, -Proceso Ordinario: voto 2016-00212 del 26 de febrero de 2016, 10:00 horas (expediente 13-000320-0505-LA).

<sup>49</sup> Asamblea Constituyente, -Constitución Política de la República de Costa Rica: 07 de noviembre de 1949", Sinalevi: art.57, consultado 18 de febrero, 2017.



Para el patrono la importancia del salario radica en que es un instrumento mediante el cual retribuye el trabajo realizado por sus subalternos, trabajo utilizado para lograr los objetivos propuestos por la empresa. En este sentido, un buen y efectivo pago le da a la empresa mayores posibilidades de un mejor recurso humano y un crecimiento social y económico. Sobre este punto se señala:

Ahora bien, según Dolan y Shuler (1999), la importancia de la compensación se justifica con sus fines, los cuales son:

- Atraer posibles candidatos a un puesto de trabajo: permite asegurar que el sueldo sea suficiente, de forma que atraiga a las personas adecuadas, en el momento oportuno para los puestos de trabajo pertinentes.
- Retener a los buenos empleados: para lograr equidad y competitividad.
- Motivar a los empleados.
- Administrar los sueldos de conformidad con la normativa legal: las organizaciones deben conocer las disposiciones legales referidas a la compensación con el fin de evitar que sus programas de compensación las infrinjan.
- Facilitar el logro de los objetivos estratégicos de la organización: los sistemas de compensación deben ser congruentes con las estrategias formuladas.
- Lograr una ventaja competitiva mediante el control de los gastos de personal.<sup>50</sup>

Las características del salario están estipuladas en el capítulo cuarto del Título Tercero del Código de Trabajo, citadas a continuación.

---

<sup>50</sup> Zuljay Manzo y Nadia Moncallo -Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral recibida”, (Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 2004), 48.

El artículo 163 del texto supra mencionado, reconoce la posibilidad de los patronos y los trabajadores de determinar de manera previa a la ejecución del contrato, el monto del salario con la única limitación de que no puede ser inferior al salario mínimo establecido por ley para la categoría del trabajo por desempeñar.

El artículo 164 se refiere a la forma de pago, respecto a la periodicidad del pago, este puede realizarse por hora, por día, por semana, por quincena o por mes, con la salvedad de que en los casos de trabajadores manuales el periodo de pago no puede exceder la quincena y en el caso de los trabajadores intelectuales o domésticos no puede exceder el mes (según el artículo 168 del Código de Trabajo).

Precisamente ese carácter sinalagmático o bilateral de la contratación, y según lo establecido en el numeral 18 ídem, la remuneración puede efectuarse de cualquier clase o en cualquier forma. En efecto, la obligación principal que la relación laboral le impone al patrono, es la de cancelarle el respectivo sueldo al trabajador, como contraprestación por los servicios brindados; de conformidad con lo que establece el ordinal 164 ibídem, el salario puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo; en dinero o en especie; e inclusive por la participación de las utilidades, ventas o cobros que realice el empleador.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, -Proceso Ordinario: voto 2005-00150 del 21 de abril de 2005, 07:20 horas (expediente 00-000272-0166-LA).

Tal y como se indica, la prestación realizada por el trabajador puede ser pagada por pieza, por tarea, o a destajo. Con respecto al salario a destajo Guillermo Cabanellas indica lo siguiente:

es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.<sup>52</sup>

La jurisprudencia patria ha indicado con respecto a la forma de pago a destajo lo siguiente:

Debe tenerse presente que la normativa tutelar de las personas trabajadoras para evitar que sean sometidas a jornadas extenuantes de trabajo está vinculada directamente al respeto de su dignidad. En ese orden de ideas, la forma de pago acordada por sus labores en nada incide con sus alcances y, consecuentemente, la forma de remuneración a destajo no impide el reconocimiento de tiempo extraordinario.<sup>53</sup>

Por otra parte, se puede pagar la remuneración en dinero y especies o bien por participación en utilidades del patrono, en cualquiera de los casos la parte

---

<sup>52</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 637.

<sup>53</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, -Proceso Ordinario: voto 2016-01239 del 16 de noviembre de 2016, 10:45 horas (expediente 13-000656-0643-LA).

pagadera en dinero, debe ser con moneda de curso legal, salvo lo estipulado en la ley, tal y como lo indica el artículo 165 del texto legal supra citado.

Respecto al salario en especie el artículo 166 del Código de Trabajo establece, salvo acuerdo en contrario, que constituye el 50% del salario en dinero percibido por el trabajador y deberá entenderse como tal:

Únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.<sup>54</sup>

Por su parte, el artículo 167 estipula que debe existir igualdad salarial cuando la prestación de los servicios, por parte de los trabajadores, se desempeñen en igualdad de circunstancias, es decir, cuando dos trabajadores en igual de condiciones desempeñan la misma tarea, durante el mismo tiempo y con el mismo nivel de calidad deben recibir la misma remuneración.

El pago recibido por el trabajado en el plazo estipulado debe ser completo, por lo tanto, debe incluir tanto las jornadas ordinarias como las extraordinarias llevadas a cabo por el trabajador en el periodo por pagar, no debe el trabajador recibir un pago fraccionado, salvo en los casos en que se pague por participación en ventas, utilidades o cobros del patrono, en cuyo caso si se permite el pago fraccionado tal y como lo estipula el artículo 169 del Código de Trabajo de Costa Rica.

---

<sup>54</sup>Poder Legislativo, “Ley N° 2, Código de Trabajo: 27 de agosto, 1943”, Sinalevi, art. 166, consultado 18 de febrero, 2017.

En concordancia con los artículos 170 y 171 del Código de Trabajo, el pago deberá efectuarse en el lugar donde labora el trabajador, a excepción que las partes hayan pactado lo contrario. El salario deberá entregarse personalmente al trabajador o a alguna persona de su familia que el trabajador haya designado previamente por escrito.

Por preceptos constitucionales y legales al trabajador le está prohibido renunciar a su salario, porque dicho acto sería totalmente nulo.

Es importante indicar, que el salario mínimo es inembargable, salvo en el caso de pensión alimentaria, en el cual resulta embargable hasta el 50%. Una vez superado el salario mínimo el salario es embargable en partes, tal y como lo señala el artículo 172 de la norma legal.

Por último, debe entenderse que esta remuneración recibida por el trabajador no se limita únicamente a ser una compensación por el trabajo realizado, sino el pago por la disponibilidad de la fuerza de trabajo del obrero.

Por tanto, el concepto de remuneración no se circunscribe simplemente a la contraprestación del trabajo efectivamente realizado, sino que se extiende a la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente en favor del empleador; desde tal óptica, pueden ser considerados conceptos remuneratorios las vacaciones, los feriados, las enfermedades y determinadas licencias, cuando se trata de períodos en los que el trabajador no presta servicios. Por el solo hecho de poner la fuerza de trabajo a disposición del empleador, el trabajador tiene derecho al pago del salario; por eso, la remuneración puede conceptualizarse como la contraprestación de la disponibilidad. La relación de trabajo reviste carácter oneroso y existe reciprocidad de prestaciones entre las partes, por lo que la remuneración siempre configura una ganancia o ventaja patrimonial para el trabajador. Por

ello, se ha afirmado, en principio, que todo valor percibido por el trabajador en el transcurso de la relación laboral subordinada, constituye remuneración, careciendo de importancia la denominación que las partes le den a las sumas que se abonen —por ejemplo, honorarios— salvo que se acredite que responde a la existencia de una relación jurídica de otra índole.<sup>55</sup>

### C) Subordinación

El término subordinación, ha sido utilizado por los *iuslaboralistas*, como el elemento central de la relación laboral, ya que determina cuando se está en presencia de una relación laboral, de ahí que basta la existencia en una relación, para que sea el derecho laboral el encargado de regirla.

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 otros tipos 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.<sup>56</sup>

En este punto, es importante definir este término, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Diccionario Jurídico Mexicano, lo define como: “1) Del latín subordinatio onis, acción de subordinar del sub: bajo, y ordinio, avi, atum, are: ordenar, disponer. 2)

---

<sup>55</sup> Julio A Grisolia, “Derecho de Trabajo y de la seguridad Social”, 242-243, sitio web, consultado 12 de febrero, 2017, [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf)

<sup>56</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, “Proceso Ordinario: voto 2005-00150 del 21 de abril de 2005, 07:20 horas (expediente 00-000272-0166-LA).

Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural, o por relación social, jurídica, religiosa, etc.”<sup>57</sup>

Según Rosiris Rodríguez (2009) dicho concepto tiene su origen en la obra de Ludovico Barassi (1901), *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, quien es el primero en destacar la subordinación como elemento determinante para establecer la existencia de la relación laboral, donde se indica que este término referencia a la sujeción total, plena, única y exclusiva del trabajador al poder de dirección del empleador.

Por su parte la jurisprudencia nacional y la doctrina han definido la subordinación de la siguiente manera:

La doctrina define la subordinación jurídica 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 quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario (...). 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.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Pedro Jaime Quintanilla Islas, “La Subordinación en el Derecho del Trabajo” (Tesis de Maestría en Derecho, Universidad Autónoma de Nuevo León, 2002), 10.

<sup>58</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, “Proceso Ordinario: voto 2005-00150 del 21 de abril de 2005, 07:20 horas (expediente 00-000272-0166-LA).

Con la descripción antes hecha, se denota que la subordinación es una especie de poder tenida por el empleador sobre quien presta el trabajo, es decir, existe una dependencia del trabajador hacia el empleador. Por consiguiente, para Cabanellas (2001) en la subordinación se da una limitación de la autonomía del trabajador, en razón que está sujeto a la potestad del patrono.

Cabanellas indica que la subordinación “tiene su fuente en el contrato de trabajo, se caracteriza por la facultad reservada del patrono, aunque puede delegarla, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él”<sup>59</sup>

En concordancia con lo anterior, la subordinación sobre el trabajador evidencia la potestad que tiene el empleador de ejercer sus derechos traducidos en el poder de regular las relaciones de la empresa, de dirigir, de cambiar, o de impartir instrucciones de modo, tiempo y lugar de acuerdo con la cantidad de trabajo, de imponer reglamentos, de exigirle al trabajador cumplir con lo ordenado y sancionar cualquier tipo de incumplimiento del contrato o de alguna orden o directriz emanada. Estos derechos ostentados por el patrono se mantienen todo el tiempo de duración de la relación laboral, y constituyen un medio para que la empresa pueda marchar y cumplir con los objetivos, las metas y los fines propuestos.

Por su parte Néstor de Buen Lozano dice: "Debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existe sólo durante el tiempo de duración de la relación

---

<sup>59</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 417.



laboral, se entiende durante la jornada de trabajo y exclusivamente de lo que suele llamarse el trabajo contratado".<sup>60</sup>

De la cita se deriva que la subordinación no constituye un poder ilimitado, por el contrario, se encuentra delimitado por el tiempo y por la prestación del servicio. El ámbito de aplicación de la subordinación recae única y exclusivamente en el aspecto laboral, es decir, ese poder de dirección, fiscalización y disciplina se ejercerá mediante la prestación laboral, por ende, el patrono no debe inmiscuirse en la vida personal del trabajador.

Por otra parte, el patrono solo puede ejercer el poder de subordinación durante el tiempo de duración de la relación laboral, la condición de sujeción en la que se encuentra el trabajador no es de carácter vitalicio si no que rige únicamente mientras sea vigente el contrato de trabajo.

El poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa, son muestras del elemento subordinación en la relación laboral. "Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir

---

<sup>60</sup> Pedro Jaime Quintanilla Islas, "La Subordinación en el Derecho del Trabajo" (Tesis de maestría en Derecho, Universidad Autónoma de Nuevo León, 2002), 12.

órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles<sup>61</sup>

La subordinación se debe ajustar a la naturaleza jurídica del servicio para el cual el trabajador fue contratado, por lo tanto, solo cabe exigirle al trabajador las prestaciones propias de su tarea y del puesto asignado; tampoco puede intervenir el patrono de algún modo en otra profesión u oficio del trabajador en la cual no fue contratado.

El empleador no puede ejercer su poder más allá del trabajador, ya que el deber de obediencia opera de manera personalísima. Además, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo asignado en el contrato laboral, con la fuerza, aptitudes, estado o condición que le sea posible, tal y como lo señala el artículo 20 del Código de Trabajo, por lo tanto, no se le puede solicitar u obligar al trabajador a la realización de un tarea imposible.

La relación de subordinación entre el empleador y el trabajador no se remite a un vínculo de superioridad o de inferioridad, es decir, no hay una relación de esclavitud, sino que únicamente es un trabajo dirigido por el patrono, una relación jurídica, donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y se somete a las instrucciones y decisiones de relevancia a la hora de ejecutar la prestación laboral. Por otra parte, como contraprestación, el patrono está obligado a pagar un salario previamente pactado y otorgarle condiciones de trabajo dignas.

La relación de dependencia entre empleador y trabajador no es un vínculo de superior a inferior en dignidad —no hay una subordinación servil— sino que

---

<sup>61</sup> Nieto Salazar, Diego Alexander, “La subordinación en los diferentes contratos laborales” (Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Jurídicas Semillero de Investigación Área Laboral Manizales, 2013), 1, sitio web, consultado el 04 de febrero 2017 [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/306/La%20subordinaci%C3%B3n%20en%20los%20diferentes%20contratos%20laborales%20jun.%202019\\_.pdf?sequence=1](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/306/La%20subordinaci%C3%B3n%20en%20los%20diferentes%20contratos%20laborales%20jun.%202019_.pdf?sequence=1)

se trata de trabajo dirigido: el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador (cumple horarios, recibe órdenes, etc.). Es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo digna.<sup>62</sup>

La subordinación no se debe considerar como un poder absoluto, es decir una obediencia absoluta por parte del trabajador. Dichas normas y reglas dictadas por el empleador no deben atentar o afectar los derechos, la prerrogativa, la dignidad o integridad esencial de la persona humana consagrados en la Constitución Política, Convenios Internacionales y la ley, o que al ejecutar esas órdenes hagan cometer al empleado un hecho ilícito o contrario a sus creencias y valores, por lo tanto, el trabajador debe tener la capacidad suficiente para razonar y oponerse ante una directriz del patrono no ajustada a derecho.

Seguidamente, cabe indicar, que los conceptos de subordinación y dependencia tienden a ser sinónimos para el derecho laboral, ya que en la subordinación existe una “dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbida”<sup>63</sup>, esto significa que el trabajador se encontrará en una relación de dependencia con respecto a la voluntad del empleador.

---

<sup>62</sup> Julio A Grisolia, -Derecho de Trabajo y de la seguridad Social”, 35, sitio web, consultado 12 de febrero, 2017, [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf)

<sup>63</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 406.

En esa misma línea, la jurisprudencia nacional ha indicado lo siguiente;

El punto medular que se plantea es si tal prestación se hizo bajo subordinación en los términos exigidos por la ley. En doctrina encontramos no pocos conceptos de "subordinación"; mas, la laboral podemos definirla como un estado de dependencia real, surgido del derecho general del patrono de dirigir, de dar órdenes, de fiscalizar la labor del trabajador, ya sea por sí o por medio de su representante y, por consiguiente, la obligación de aquel de someterse. Consiste no sólo en dar órdenes sino también en la posibilidad de hacerlo (ver, el Voto de esta Sala Número 96, de las 14:40 horas del 31 de marzo de 1998). Para Colin, según el voto citado, se trata: "...de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o hacerla cesar a voluntad, de trazar sus límites, sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados. Dirección y fiscalización, tales son los dos polos de la subordinación jurídica."<sup>64</sup>

Se evidencia que la subordinación le pertenece al patrono independientemente del ejercicio que este haga. Por ello, aunque el patrono no ejerza la subordinación, continúa siendo titular de ella.

La subordinación debe entenderse como un sometimiento personal a la potestad de dirección y poder disciplinario del empleador, la cual se puede corroborar aun cuando no se labore en una sede física concreta.

la presencia permanente del trabajador en un lugar establecido y su sujeción a horarios de trabajo, aun cuando continúe siendo una circunstancia usualmente presente en una relación dependiente, ya no constituye requisito indispensable de la subordinación, cuya esencia se

---

<sup>64</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso ordinario: voto 1998-262 del 16 de octubre de 1998, 09:20 (expediente 98-300080-0295-LA)

manifiesta fundamentalmente en la obligación de acatar el poder de organización cuyo titular es el patrono.<sup>65</sup>

En el mismo sentido, Cabanellas indica que “Aunque el trabajador no tenga horario fijo ni obligación de concurrir al establecimiento, la subordinación y el vínculo contractual surge cuando se prueba la fiscalización y control por el empresario”<sup>66</sup>

Por otra parte, la doctrina indica que la subordinación se configura en tres diferentes sentidos: el aspecto técnico, el jurídico y el económico, sobre los cuales se señala:

Dice COLIN "por subordinación jurídica entiéndase un estado de dependencia real, producido por un derecho, el derecho del empleador de dirigir, de dar órdenes, de donde surge para el empleado la obligación de someterse a sus órdenes". Es esta la razón por la cual se ha denominado a esta subordinación jurídica, para oponerla principalmente a la subordinación económica o a la subordinación técnica que significa, sin duda, una dirección de atribuir un trabajo al empleado, pero dirección que proviene de un técnico. En la subordinación jurídica, por el contrario, trátase de un derecho general de fiscalizarle la actividad de otro, de interrumpirla o hacerla cesar a su voluntad, de trazar sus límites sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajadores efectuados.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Rosiris Rodríguez, -El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales," Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (2009): 232, consultado el 04 de febrero, 2017 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>

<sup>66</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 411.

<sup>67</sup> Edwin Salinas Durán -Derechos laborales de trabajos con discutibles subordinación jurídica" (Tesis de Licenciatura en derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1989), 21-22.

En otras palabras, el sentido técnico se refiere al poder de dirección del patrono como dueño de la empresa y de los frutos, sobre el trabajador y sobre el trabajo realizado, es decir, mediante este aspecto se organiza la empresa y su producción, se dan indicaciones y órdenes generales o específicas de cómo debe realizarse el servicio. Lo anterior, conforme a los criterios deseados por el patrono pero, siempre, con los límites establecidos por la ley; no obstante, para muchos autores, la subordinación técnica no existe, sino únicamente la jurídica y la económica.

El aspecto jurídico se entiende como la configuración del contrato de trabajo, es la principal característica del trabajador dependiente, la misma consiste en la potestad jurídica del patrono de dirigir el empleo, y la conducta del trabajador, es decir, dar órdenes y adecuar las prestaciones concretas del empleado, con miras a cumplir los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empresario, a su potestad de dirección, control y disciplina, además a la debida obediencia y cumplimiento de lo ordenado, ya que se sustituye la voluntad del trabajador por la del empleador.

Por último, el aspecto económico, referencia la relación de superioridad económica y material entre el patrono y el trabajador, es decir el trabajador no recibe los frutos de su trabajo, ni los riesgos, sino, únicamente, recibe como contraprestación al trabajo realizado un salario o remuneración, en otras palabras, el trabajador realiza el servicio por cuenta y riesgo de otra persona pero siempre mediando un pago, este aspecto de la subordinación se identifica en alguna medida con el elemento de la ajenidad.

El elemento de la subordinación puede ser ejercido tanto por el patrono como por sus representantes.

## D) Ajenidad

Existe un cuarto elemento que, si bien no es reconocido por el artículo 18 del Código de Trabajo como parte de los elementos de la relación laboral, la jurisprudencia y el derecho comparado han desarrollado la ajenidad como determinante de la existencia de un contrato de trabajo

La legislación española ha incluido el elemento de ajenidad como determinante de la relación laboral al estipular en artículo 1 inciso 1 del Estatuto de los trabajadores: "1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario"<sup>68</sup>.

Con esta disposición legal España establece como aspectos determinantes de una relación de trabajo la prestación de un servicio, la remuneración, la ajenidad y la subordinación. Como puede observarse son coincidentes con los establecidos en la legislación costarricense, salvo el elemento de la ajenidad, el cual la legislación costarricense no reconoce como determinante de una relación laboral, sin embargo, en el contexto jurisprudencial se ha tomado en consideración con el fin de determinar cuándo se está en presencia o no de una relación laboral.

Por su parte la doctrina española señala:

La doctrina española ha realizado un análisis del elemento en repetidas ocasiones, sin embargo, el autor MONTROYA MELGAR es quien resume muy claramente la definición de ajenidad en la relación laboral, diciendo lo siguiente: "En sentido muy general, trabajar por cuenta

---

<sup>68</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, -Real Decreto Legislativo 2/2015, Ley de Estatuto de los Trabajadores: 23 de octubre, 2015, artículo 1, Boletín Oficial de Estado (consultado 6 de marzo, 2017).

ajena significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo. La doctrina científica... al analizar la naturaleza del trabajar por cuenta ajena (ajenidad) ha adoptado básicamente dos posiciones: la que explica tal ajenidad como un trabajar sin asumir los riesgos del trabajo (ajenidad en los riesgos) y la que explica como un trabajar sin apropiarse de los frutos del trabajo (ajenidad en los frutos).<sup>69</sup>

Sobre este mismo punto, la jurisprudencia ha indicado la existencia de ajenidad de mercado respecto a los frutos ya que es el patrono quien determina la forma en cómo son incorporados al mercado y la ajenidad en los riesgos en la medida en que, al poner, el patrono, los frutos en el mercado es él quien asumirá los resultados favorables o desfavorables obtenidos, es decir, las ganancias o las pérdidas, tal y como queda explicado por la jurisprudencia:

"... la transmisión a un tercero de los frutos o del resultado del trabajo" (Véase STS 29-10-1990. A 7721); o, también, cuando "...es el empresario quien incorpora los frutos del trabajo en el mercado (ajenidad en el mercado), percibiendo directamente los beneficios (ver SSTS 29-1-1991, A 190 y 16-3-1992, A. 1870). Por ello, si el empresario es el titular de los frutos, evidentemente, será quien corra con los riesgos, favorables o desfavorables, del resultado de ponerlos en el mercado; "(...) el trabajador es ajeno al resultado de la explotación del negocio (ajenidad en los riesgos)".<sup>70</sup>

En realidad, este concepto de ajenidad citado como elemento determinante de una relación laboral está relacionado con el tema del trabajador subordinado

---

<sup>69</sup>Carmen María Paniagua Hidalgo, -El contrato de trabajo fijo discontinuo en el derecho laboral costarricense" (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, 2010), 22.

<sup>70</sup> Tribunal de Trabajo, Sección III, Proceso Ordinario: resolución 0274-2011 del 30 de junio del 2016, 08:40 horas (expediente 05-002825-166-LA).



por cuenta ajena referido anteriormente y consiste en que el trabajador no es titular de los frutos, ni de los riesgos, si no que ambos le pertenecen a un tercero, quien es el patrono.

Carmen Paniagua Hidalgo (2010) indica que la ajenidad se genera cuando el trabajador es parte de una organización empresarial, en la cual el patrono mezcla varios elementos para obtener un producto, siendo uno de esos elementos la mano de obra del trabajador, el producto final obtenido de ese sistema de producción le pertenece al patrono, así como los riesgos generados, al trabajador por su parte, únicamente le corresponde una remuneración por el aporte dado en la obtención del producto. Esto significa que el trabajador no interfiere en la organización ni en la dirección del sistema de producción, es ajeno al mismo. Sobre el concepto de ajenidad el Tribunal de Trabajo del II Circuito Judicial de San José ha señalado:

De esos tres, la jurisprudencia y la doctrina, como fuentes del Derecho, establecen que es la subordinación jurídica el elemento que caracteriza al contrato de trabajo; y, han establecido además un nuevo elemento, la ajenidad, por medio del cual, los frutos producto del servicio prestado pertenecen al patrono(...)"*El trabajador presta sus servicios para otro a quien pertenecen los frutos del trabajo (...)* La ajenidad la ha entendido la jurisprudencia en el sentido de transmisión a un tercero de los frutos o del resultado del trabajo...o más claramente aún, la ajenidad se manifiesta de forma inequívoca porque es el empresario quien incorpora los frutos del trabajo al mercado (ajenidad en el mercado) percibiendo directamente los beneficios...Si el empresario es el titular de los frutos del trabajo es evidente que será quien corra con los riesgos, favorables o desfavorables, del resultado de ponerlos en el mercado; el trabajador es ajeno al resultado de la explotación del negocio (ajenidad en los riesgos). El trabajador no es sujeto receptor del valor de su trabajo; los frutos (bienes o servicios son del

*empresario, quien los coloca en el mercado, con sus riesgos y ventajas. El trabajador es ajeno al resultado de su trabajo. Entrega trabajo a cambio de salario y esa realidad primaria lo sitúa tanto al margen de un resultado positivo o negativo como de las vicisitudes de la colocación del trabajo en el mercado.*<sup>71</sup>

Por lo tanto, ajenidad significa que el trabajador no tiene participación en el resultado del trabajo realizado, las ganancias o las pérdidas obtenidas le corresponden únicamente al patrono, el trabajador por su parte, independientemente del resultado obtenido por el patrono respecto a los frutos y a los riesgos, recibirá una remuneración previamente fijada, la cual no sufrirá ninguna variación por la suerte que al patrono le devenga.

## **E) Dependencia Económica**

La dependencia económica es otro elemento en consideración como determinante de una relación laboral, respecto a este concepto la doctrina ha señalado lo siguiente:

la dependencia se vincula con un aspecto más propio del trabajador que del patrono: el trabajador depende de su empleo para obtener su remuneración, la cual a su vez utiliza para satisfacer sus necesidades esenciales. En otras palabras, el trabajador depende económicamente de su patrono para subsistir.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Tribunal de Trabajo, Sección I, Proceso Ordinario: resolución 85-2010 del 19 de abril del 2010, 08:50 horas (expediente 03-000594-166-LA)

<sup>72</sup> Marco Arias Arguedas, -El trabajador autónomo en Costa Rica: Análisis de las implicaciones del estado actual de su regulación y propuesta para una reforma” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, 2014), 21.

Se deriva que la dependencia económica es la motivación del trabajador para emplear su fuerza de trabajo en favor del patrono, ya que a cambio de esa fuerza recibirá una contraprestación la cual le permitirá proveerse de los medios necesarios para cubrir sus necesidades y las de su familia.

Aunque la normativa laboral costarricense no prevé dentro de sus disposiciones la dependencia económica como elemento de la relación laboral, existen legislaciones en el derecho comparado que han optado por señalar expresamente este elemento como determinante de una relación laboral. Al respecto se puede tomar como referencia el Código de Trabajo de Panamá que señala en su artículo 62 lo siguiente:

Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o de dependencia económica. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos. La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Gabinete, -Decreto número 252: Código de Trabajo de Panamá; 30 de diciembre de 1971” La Gaceta N 17.040(18 de febrero de 1972), Legispan: art.62, consultado 27 de marzo, 2017.

El código de trabajo panameño alude a la dependencia económica como elemento de la relación laboral, y, además, lo define dentro del mismo cuerpo legal al indicar en el artículo 65 lo sucesivo:

Existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando las sumas que percibe la persona natural que preste el servicio o ejecute la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.
2. Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, o como consecuencia de su actividad.
3. Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica, y se encuentra vinculada económicamente al giro de actividad que desarrolla la persona o empresa que pueda considerarse como empleador. En caso de duda sobre la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente.<sup>74</sup>

Del artículo anterior se derivan varios aspectos importantes, por un lado, para que exista la dependencia económica, el trabajador debe recibir la suma de otra persona (física o jurídica) por una actividad, dicha suma de dinero debe constituir la principal fuente de ingresos y, por último, la dependencia económica tiene que ser determinante para la existencia de una relación laboral.

Queda claro que en los casos en los cuales el trabajador reciba la remuneración de sí mismo no habría dependencia económica, respecto a la indicación de que la remuneración recibida debe constituir la fuente principal de ingresos. No se configuraría la dependencia económica en aquellos casos en los

---

<sup>74</sup> Gabinete, “Decreto número 252: Código de Trabajo de Panamá; 30 de diciembre de 1971” La Gaceta N 17.040(18 de febrero de 1972), Legispan: art.65, consultado 27 de marzo, 2017.

que, si bien la persona recibe una remuneración, de una persona o de una empresa, por una actividad, esta no constituye la fuente principal de sus ingresos.

Por otra parte, se evidencia una clara diferencia entre la legislación laboral panameña y la costarricense no solo porque en Costa Rica no se contempla el elemento de dependencia económica como parte de la relación laboral, sino que, además, en Costa Rica el elemento determinante, en caso de duda, si existe o no relación laboral, es la subordinación, mientras que el Código panameño delega esa función en el elemento de dependencia económica. Se brinda la certidumbre de que este elemento es parte de la relación laboral y es el más importante. Sobre este punto se señala:

Si bien es cierto, en las relaciones típicas de empleo con personas que ejercen puestos de alta dirección en una determinada compañía, la subordinación jurídica puede aparecer difuminada por la naturaleza misma de las funciones que le son encomendadas a esa clase de trabajadores o trabajadoras; la subordinación o dependencia de carácter económica surge en su lugar como uno de los tintes que revelan la existencia de un contrato de trabajo<sup>75</sup>

A modo de conclusión se podría indicar que, aunque la legislación costarricense no tenga un reconocimiento expreso sobre este elemento, el desarrollo hecho del mismo en el derecho comparado y el empoderamiento dentro de las teorías generales del derecho laboral permiten tomarlo en consideración como una característica más que ayude a distinguir cuando se está en presencia de una relación laboral o no.

---

<sup>75</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso Ordinario: resolución 0803-2012; 12 de setiembre del 2012, 09:35 horas (expediente 04-000569-0505-LA).

## Sección IV: Zonas grises

Las empresas están optando por nuevas formas de organización empresarial y dentro de los principales cambios se está generando una deslaborización de la mano de obra. La globalización, la apertura de mercados y los avances tecnológicos crean competencia entre las empresas para lograr mantenerse en el mercado y una de las estrategias utilizadas frecuentemente es bajar los costos de producción. Al ser la mano de obra uno de los principales costos para las empresas, suele ser el elemento más afectado cuando se trata de reducción de los costos. Bajo este contexto, resulta cada vez menos atractivo contratar a trabajadores subordinados, más bien existe un creciente interés en contratar a trabajadores autónomos para la realización de determinadas funciones. Estos al no ser objeto del derecho laboral, eximen a los patrones contratantes de una serie de obligaciones económicas, a las que sí están sujetos en caso de contratar a trabajadores subordinados.

Esta situación ha provocado un aumento en la existencia de trabajadores autónomos que están prestando sus servicios a una serie de empresas, mediante contratos privados. Sin embargo, el problema surge cuando estos trabajadores contratados, en principio, bajo las reglas del derecho privado, están en la realidad prestando sus servicios bajo características muy similares a las de los trabajadores subordinados, lo cual genera dudas sobre la naturaleza jurídica de la relación. Estas situaciones en las que no se presentan con claridad los elementos que la normativa, la jurisprudencia y la doctrina han señalado como determinantes de la existencia de una relación laboral (subordinación, remuneración, prestación de servicios y ajenidad) son denominadas "casos frontera" o zonas grises

Sobre este concepto el autor Alonso Alberto Valdés señala lo siguiente:

Se ha acuñado la expresión «zonas grises» del Derecho del Trabajo para designar a determinadas situaciones o supuestos típicos de prestación de servicios que se encuentran en las fronteras del campo de aplicación de la legislación de trabajo y del Derecho del Trabajo, ubicándose unas veces dentro de él y otras veces fuera del mismo<sup>76</sup>.

En estos casos de zonas grises, en los cuales las características de la relación, no permiten identificar, con claridad, si se trata de una relación laboral o no, deben ser resueltos tomando en consideración el elemento de la relación laboral de subordinación, ya que los otros dos elementos (la remuneración y la prestación de servicios) pueden estar presentes en otras figuras contractuales. Eso significa que, cuando haya duda de si una relación es de carácter laboral o no, se deben buscar manifestaciones de subordinación y en caso de que exista, se tendrá por entendido que dicha relación si es laboral. Al respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en reiterados votos ha explicado este tema de la siguiente manera:

Ahora bien, el surgimiento de nuevos sistemas de producción, así como los procesos de reconversión tecnológica y empresarial han propiciado el surgimiento de nuevas relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios, o la ejecución de obras, y el de la remuneración también están presentes, de ahí que generalmente se les ha denominado como “zonas grises” o “casos frontera”. No obstante, para diferenciar dichas figuras de una relación propiamente laboral se ha considerado la subordinación como el

---

<sup>76</sup> Alberto Valdés Alonso, -El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, No. 26, (2000): 30, consultado el 5 de febrero, 2017,

[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/revis33.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/revis33.pdf)

elemento determinante, aun y cuando en aquellas también una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo. Luego, la subordinación puede definirse como el estado de dependencia directa en que se coloca el trabajador ante el empleador o sus representantes, en virtud del cual, queda supeditado al poder de mando y dirección que aquellos ejerzan en el desempeño de sus labores <sup>77</sup>

Los llamados, a esclarecer la naturaleza jurídica, de una relación específica dentro de estas zonas grises, son los administradores de la justicia, por medio de un análisis de las circunstancias particulares. Dicha tarea debe ser acorde con las competencias del órgano y no debe sobrepasar bajo ningún supuesto las mismas, en otras palabras, no podrá el órgano jurisdiccional definir las fronteras del derecho laboral, ya que los llamados a realizar esa tarea son los legisladores, los cuales mediante las normas deben indicar aquellos ámbitos que son o no objeto del derecho laboral.

Así pues, se han establecido ciertos elementos que pueden ayudar a distinguir, con acierto, cuándo se está en presencia de labores subordinadas, entre ellos están: a) la forma de pago de retribución reiterativa mensual durante un periodo prolongado; b) la fijación del horario y/o la jornada de trabajo; c) el pago de los beneficios laborales tales como vacaciones y aguinaldo; d) la fijación de aumentos salariales según criterios de la actividad subordinada; e) el hecho de prestar funciones en locales de la empresa; f) el pago de los gastos de alojamiento y traslado; g) el marcado de tarjeta; h) la condición de estar a la orden (disponibilidad); i) la exclusividad de la prestación para un único empleador; j) la entrega de herramientas y uniformes; k) la no asunción de riesgos; l) la aplicación de sanciones. Por otra parte, también se han definido ciertos indicadores que, por el contrario,

---

<sup>77</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso ordinario: resolución 834-2008 del 26 de setiembre del 2008, 10:25 (expediente 07-300194-0468-LA)



excluyen la subordinación, entre estos están: a) la inexistencia de una contraprestación de tipo salarial a cambio del pago de honorarios a través de un arancel; b) la no reclamación de los beneficios laborales durante un extenso periodo; c) el desempeño contemporáneo de otro trabajo; e) la no inclusión de determinado tipo de tareas en un convenio colectivo; f) la falta de órdenes para la realización de las tareas; g) el no cumplimiento de horarios.<sup>78</sup>

Si bien es cierto, la Sala expone una serie de supuestos que pueden ser indicios de laboralidad, dicha lista no es taxativa, se trata solo de algunos ejemplos por ser analizados de manera conjunta en el caso específico. Lo mismo sucede con aquellos ejemplos de características excluyentes de la laboralidad, ya que en una misma situación pueden darse características de una relación laboral y de una no laboral y solo con un análisis exhaustivo se podrá derivar una correcta conclusión.

En un contexto como el actual, en el cual es cada vez más común encontrarse con las zonas grises, el órgano jurisdiccional está llamado a la prudencia, ya que, aunque tal y como se ha explicado existe un criterio para determinar cuándo una situación determinada es o no objeto del derecho laboral, la interpretación y aplicación hecha de este criterio puede ser de muy diversa índole.

Es decir, así como se puede fundamentar con base en una interpretación amplia del principio de subordinación que una relación es laboral, cuando en realidad es de carácter civil o mercantil, también se puede concluir con una interpretación restrictiva de la subordinación, que una relación no es objeto del derecho laboral, a pesar de que las circunstancias indiquen lo contrario, por ello, el juez debe ser cauteloso con la interpretación de dicho elemento y sobre todo está

---

<sup>78</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso ordinario: resolución 834-2008 del 26 de setiembre del 2008, 10:25 (expediente 07-300194-0468-LA)

llamado a realizar un análisis en el cual tome en consideración todos los aspectos correspondientes.

Resulta necesario mencionar en este punto un principio rector del derecho laboral, cuya aplicación resulta necesaria en esta materia de las zonas grises, y se trata del principio de primacía de la realidad, sobre el cual la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha expuesto que la relación laboral estará determinada por los hechos reales que acontezcan dentro de la misma, no por lo que las partes sugieren o indiquen. En el en caso específico de las zonas grises el juez está llamado a averiguar y a conocer las circunstancias reales bajo las cuales se está dando la prestación de servicios y con base en las características detectadas, debe determinar la naturaleza jurídica de la relación.

## **Sección V: Parasubordinación y trabajadores autónomos económicamente dependientes**

Ha quedado en evidencia que la subordinación es el elemento central y más importante del derecho laboral, no obstante, la aparición y la proliferación de relaciones laborales atípicas, donde la línea divisoria de trabajo subordinado y autónomo se torna difícil de identificar, hace que el término de subordinación quede obsoleto como elemento identificador que debe ventilarse o no en la jurisdicción laboral, se ocasiona incertidumbre a la hora de resolver dichas relaciones atípicas.

Las marcadas diferencias entre los trabajadores y los patronos originadores del derecho laboral se han ido desvaneciendo ante estas nuevas formas de relaciones jurídicas contractuales atípicas, en las cuales es cada vez menor la sujeción del trabajador al patrono, dándose así una mayor cooperación entre las partes, con lo cual se necesita una menor protección y una mayor ampliación del ámbito de aplicación del Derecho Laboral. Es por esta razón que la doctrina

italiana crea el concepto de parasubordinación, como un medio de buscar una solución real a los problemas causados por las relaciones laborales atípicas.

La primera observación por realizarse en este apartado, es que el concepto de parasubordinación y el de trabajador autónomo económicamente dependiente son utilizados como sinónimos, sin embargo, ambos conceptos tienen orígenes distintos, ya que mientras el concepto de parasubordinación nació en Italia, el de trabajador autónomo económicamente dependiente reside en España. Por ello se hará referencia primero a ambos conceptos como sinónimos y posteriormente se explicará cada uno en particular.

Alberto Valdés Alonso define parasubordinación y trabajador autónomo económicamente dependiente del siguiente modo:

Son trabajadores que, si bien poseen una elevada dosis de autoorganización en el desarrollo de su actividad, la prestan para uno o varios empresarios de quienes dependen económicamente. En este tipo de trabajo –que se encuentra a medio camino entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena-, la naturaleza de la prestación desempeñada permite al trabajador disponer de un amplio margen de libertad para organizar sus tareas, reduciéndose el papel de la empresa a trazar las grandes líneas por donde debe discurrir la actividad.<sup>79</sup>

Según Eduardo Caamaño cuando se habla de parasubordinación o trabajador autónomo económicamente dependiente se refiere a trabajadores autónomos que prestan sus servicios a una empresa mediante un contrato de carácter civil o mercantil y que a pesar de no estar en una relación de

---

<sup>79</sup> Alberto Valdes Alonso, -El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, No. 26, (2000): 27-28 consultado el 5 de febrero, 2017, [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/revis33.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/revis33.pdf)

subordinación, se encuentran en una condición de inferioridad ya que dependen económicamente de la empresa. Por esta razón aunque la relación surgida de la prestación de servicios por parte del trabajador autónomo a la empresa no sea de carácter laboral, se le aplica figuras propias del derecho laboral.

La justificación de la parasubordinación y del trabajador autónomo económicamente dependiente reside en que se está en presencia de un trabajador autónomo que no está en condiciones de negociar libremente, porque depende económicamente de la empresa con la cual está contratado, por lo cual se trata de suplir esta deficiencia mediante una aplicación parcial del derecho laboral.

Es importante señalar que, a pesar de tener esa aplicación parcial del derecho laboral, la relación surgida de la prestación del servicio no deja de ser de carácter privado, ya que el trabajador autónomo no pierde su capacidad de autoorganizarse y más importante aún, no se somete a un régimen de subordinación claro y directo, como si lo hacen los trabajadores dependientes objeto del Derecho laboral.

Al respecto se indica:

La parasubordinación surge ante una situación de debilidad contractual de los trabajadores autónomos que ejercen una colaboración continua y coordinada para la empresa, y que era menester regularla, aplicándose las mismas normas que regulan a los trabajadores subordinados, pero con alcance parcial, ya que no todo el Derecho Sustantivo del Trabajo se aplicará a los denominados trabajadores parasubordinados. Sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia italiana son contestes en sostener que el término parasubordinación, en modo alguno pretende sustituir a la subordinación como elemento determinante en el contrato de trabajo, sino que debe ser utilizado como factor propio de ciertas categorías de

trabajo autónomo que requieren de protección, en virtud de ser personales, continuas y coordinadas por la empresa, evidenciándose una marcada debilidad contractual por parte de la persona natural que ejecuta el servicio. En definitiva, la parasubordinación servirá para brindar tutela a una modalidad contractual en la cual se presta un servicio personal, continuo, se goza de autonomía organizativa, pero coexiste funcional y estructuralmente con la organización productiva de la empresa.<sup>80</sup>

En el caso de la parasubordinación, tal y como se expuso anteriormente, su nacimiento se da en Italia, según Orlando Araya Amador (1992) este fenómeno tuvo su origen a inicios de los años sesenta cuando la sociedad civil propuso soluciones a los problemas sociales evidenciados en ese momento, dentro de los cuales se destacaba la inelasticidad del derecho laboral y del concepto de subordinación, por lo cual resultaba necesario buscar una solución que permitiría la ampliación del ámbito de aplicación de esta rama del derecho

En la parasubordinación, no se encuentran bien definidas las figuras de trabajador y empleador, no obstante, empleador subordinado se refiere a:

una organización empresarial en donde aporta capital y por tanto organiza y dispone plenamente del trabajo ajeno, aunque no pueda disponer del poder disciplinario y jerárquico clásico en relación a los trabajadores parasubordinados, como sí lo hace con respecto a sus trabajadores subordinados.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Rosiris Rodríguez. -El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales,” Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (2009) 237-239, consultado el 04 de febrero, 2017 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>

<sup>81</sup> Orlando Araya Amador, -Subordinación y Parasubordinación en el Derecho Laboral” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1992), 206.

De la descripción anterior se evidencia que la figura de empleador parasubordinado no difiere sustancialmente, con respecto a la del empleador en una relación de subordinación.

Para Orlando Araya Amador (1992) el empleador parasubordinado puede ser una persona física o jurídica, y resulta relevante, en estos casos, el capital económico suficiente del empleador para imponerse en la toma de las decisiones de los trabajadores parasubordinados.

Mientras que el trabajador parasubordinado es aquel que:

por su posición parecida a la de los trabajadores subordinados, deben ser protegidos por particulares tutelas y garantías" ya que se encuentra sometido a una subordinación socio económica que lo obliga a aceptar ciertas condiciones que no aceptaría en caso de poder actuar libremente.<sup>82</sup>

La parasubordinación se encuentra regulada en el artículo 409 del Código de Procedimiento Civil Italiano; según Eduardo Caamaño, la profesora María Ruiz Castillo, toma en consideración dicho artículo, y plantea los siguientes elementos que deben concurrir para que exista la parasubordinación:

a. La coordinación de la prestación: esto significa que la prestación de servicios no se da bajo subordinación, sino que en régimen de colaboración con quien lo recibe. La existencia de la coordinación ha de derivar de un programa negocial en el que la prestación se inserte como medio para la realización del programa. La coordinación expresa, en otros términos, la conexión funcional de la prestación la actividad

---

<sup>82</sup> Orlando Araya Amador, "Subordinación y Parasubordinación en el Derecho Laboral" (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1992), 207.

ejercitada por el destinatario de la misma, o incluso con el simple interés del sujeto que se vale del trabajo de otros, dependiendo que el destinatario desarrolle o no una actividad empresarial.

b. La continuidad de la prestación: esto es, se excluyen de la noción de parasubordinación las prestaciones de actividad esporádicas o no prolongadas en el tiempo, toda vez que es precisamente esta permanencia en la vinculación entre el prestador del servicio personal y quien lo recibe, lo que va determinando la especial dependencia económica del trabajador autónomo.

c. El carácter esencialmente personal de la prestación: pues el tipo preferencial de la parasubordinación es el del trabajo autónomo del individuo sin organización; una prestación efectuada con trabajo exclusivo o preferentemente propio.<sup>83</sup>

Esto significa, según la legislación italiana, que debe existir un trabajador dispuesto a brindar un servicio de manera personal y continua, sin estar subordinado al empleador, el cual trabaje de manera coordinada. El conjunto de estos aspectos forma la parasubordinación

Por su parte, España regula el tema de los trabajadores autónomos y en particular de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, mediante la ley número 20 del 11 de julio del 2007, denominada Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA), la cual consta de 39 artículos y regula aspectos como: el ámbito de aplicación, el régimen profesional, los derechos colectivos, la protección social y el fomento y la promoción.

---

<sup>83</sup>Eduardo Caamaño Rojo, “La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo” *Revista Laboral Chilena*, No (2004-2005): 16-17, consultado 9 de febrero, 2017, <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/la-parasubordinacion>

Para los efectos del trabajo de investigación resulta importante resaltar algunos de los artículos de dicha ley, con los cuales se evidencia el trato que la legislación da a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

En el artículo número 1 de la LETA se enlistan los sujetos a los que resulta aplicable la misma y se señala en el inciso d) a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, por lo cual todos los aspectos regulados en esta ley son aplicables a este tipo de trabajadores.

Asimismo, el artículo 11 se refiere exclusivamente al ámbito subjetivo y al concepto de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, según este artículo estos deben realizar una actividad económica o profesional de manera personal y directamente, a favor de otra persona (cliente), por la cual reciba una remuneración (al menos el 75%), de manera constante (habitual).

También se señala que el trabajador autónomo económicamente dependiente debe cumplir una serie de condiciones tales como:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.



d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.<sup>84</sup>

En el artículo número 4 de la LETA se exponen los derechos reconocidos a los trabajadores autónomos y según el artículo 1 a los trabajadores autónomos económicamente dependientes dentro de los cuales se encuentran:

- La igualdad ante la ley
- La no discriminación
- El respeto a la dignidad
- El no sufrir acoso por cualquier motivo
- La formación y readaptación profesional
- La integridad física
- El recibir una remuneración económica puntual
- La seguridad social
- La tutela judicial efectiva de los derechos profesionales

En el caso de la seguridad social la LETA establece en su artículo 23 que los trabajadores tienen derecho a la asistencia y a las prestaciones suficientes ante determinadas situaciones mediante el denominado Régimen Especial de la Seguridad Social y en el artículo 24 se indica la obligación del trabajador de afiliarse al sistema de seguridad social, con lo que se evidencia que la seguridad social no solo se clasifica como un derecho sino también como un deber.

---

<sup>84</sup> Jefatura del Estado, Ley 20/2007, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo: 12 de julio, 2007, artículo 19, Boletín Oficial de Estado (consultado 6 de marzo, 2017).

También se reconocen derechos colectivos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes tanto en el ámbito individual como colectivamente:

1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:
  - a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
  - b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
  - c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.
2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a:
  - a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.
  - b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley.
  - c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos.
  - d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.
3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas en el artículo 21.5 de la presente Ley.
4. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además,

de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados.<sup>85</sup>

Otro aspecto relevante destacado de esta ley es el planteamiento de una jurisdicción especializada para los casos derivados de los contratos entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, por ello, recae dicha competencia en los órganos jurisdiccionales de orden social.

A modo de conclusión, se debe indicar que la parasubordinación y los trabajadores autónomos económicamente dependientes son figuras sin desarrollar por el derecho costarricense, sin embargo, se están convirtiendo en la solución que el derecho comparado ha encontrado a la huida del derecho laboral, generado por la globalización, las tecnologías y las nuevas formas de organización empresarial.

La parasubordinación y los trabajadores autónomos económicamente dependientes son la respuesta del derecho a aquellos trabajadores, sin subordinación al patrono, pero dependientes en alguna medida y es por este grado de dependencia que, aunque se reconoce una relación civil o comercial y no laboral, se da una aplicación parcial del derecho laboral.

---

<sup>85</sup> Jefatura del Estado, Ley 20/2007, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo: 12 de julio, 2007, artículo 19, Boletín Oficial de Estado (consultado 6 de marzo, 2017) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

## **CAPITULO II: ECONOMÍA COLABORATIVA, CASO UBER**

Actualmente, se está frente a una nueva era digital donde la sociedad está permeada por la tecnología y, en consecuencia, hay nuevas formas de consumo. No obstante, las empresas reinantes, no se han quedado atrás, han implantado diferentes modelos en los cuales las compañías se compaginan perfectamente con lo digital, y ha nacido así una revolución con respecto a la forma de consumir bienes.

Las personas están aprovechando el internet para cumplir con sus necesidades de manera más fácil, confiable y económica, por su parte, las empresas han sabido adaptarse y han demostrado que el consumo puede suplir estas necesidades y actuar de una forma amigable con el medio ambiente.

Por lo tanto, en este capítulo se estudiará el nuevo modelo de economía colaborativa, en qué consiste y cuáles son los diferentes sistemas existentes, así como los principales sectores donde se ha desarrollado. También se mencionarán las principales ventajas y desventajas de este fenómeno.

Por su parte, se estudiará a la empresa Uber como un ejemplo de la economía colaborativa, así como su desarrollo en el país.

### **Sección I: Economía Colaborativa**

La economía colaborativa, es un fenómeno reciente, cuyo principal antecedente es la crisis económica, social y ambiental del 2009, la cual produjo una desestabilidad en todos los aspectos de la vida en sociedad. El sistema económico fracasó, el desempleo proliferó inimaginablemente, las economías cayeron de manera abismal, las desigualdades económicas y sociales se tornaron cada vez más evidentes, los recursos se volvieron insuficientes, los daños al medioambiente prácticamente irreversibles y el sistema político no tuvo ninguna respuesta efectiva para contrarrestar este contexto. Ante este panorama surge la

economía colaborativa que propone una nueva visión de los bienes y servicios, y pretende lograr en alguna medida recuperar la estabilidad social perdida.

En cambio, desde la crisis económica de 2009, vivimos una época de enorme incertidumbre económica, social y medioambiental donde se están produciendo grandes transformaciones en las conductas de los individuos. Las perspectivas económicas y laborales son inciertas y la desconfianza en el sistema político se ha apoderado de los consumidores a nivel mundial. Todo esto ha dado lugar a un fenómeno de solidaridad social y asociacionismo ciudadano, que busca reivindicar derechos sociales y reinventar el sistema.<sup>86</sup>

Ese fenómeno de solidaridad social y asociacionismo ciudadano se concretó en la economía colaborativa, la cual tomó auge en el 2010 con la publicación del libro *What's mine is yours: The rise of Collaborative Consumption* "El modelo de la economía colaborativa comenzó a posicionarse como un modelo horizontal e innovador que a través de las plataformas tecnológicas nos permite optimizar los activos subutilizados y generar nuevas oportunidades de negocio"<sup>87</sup>

En este punto, es necesario establecer el concepto de economía colaborativa, según Nataly Suárez García (2016) tiene su origen en el vocablo anglosajón "*Sharing Economy*", definido como:

un movimiento, acrecentado a raíz de la crisis, cuya finalidad es compartir, intercambiar, prestar o alquilar aquellos bienes que unos poseen y que otros desean utilizar sin necesidad de tenerlos en propiedad. Para la Comisión Nacional de los Mercados y la

---

<sup>86</sup> Sonia Diez Toribio "La economía colaborativa: un nuevo modelo de consumo que requiere la atención de la política económica" (Tesis de Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2015), 8.

<sup>87</sup> Guillermo Máñez y María Gutiérrez "*Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa*", 2, sitio web, consultado 06 de noviembre, 2016 [http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315\\_DI\\_informe\\_economia\\_colaborativa\\_ESP1.pdf](http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf)

Competencia (CNMC), la economía colaborativa se trata de un nuevo modelo económico que se basa en el "intercambio entre particulares de bienes y servicios, que permanecían ociosos o infrautilizados, a cambio de una compensación pactada entre las partes".<sup>88</sup>

La economía colaborativa si bien es un fenómeno reciente, tiene sus antecedentes en la figura del trueque, el cual era utilizado por los antepasados como el mecanismo para adquirir bienes y servicios mediante el intercambio, pero limitado por las condiciones geográficas, mientras que la economía colaborativa con la utilización de la tecnología no tiene ninguna limitación. Al respecto se señala que en el trueque "el intercambio de productos se limitaba a nuestro ámbito geográfico más inmediato e incluso sólo a nuestro círculo social, mientras que actualmente, y gracias a las nuevas tecnologías, podemos acceder a bienes y servicios de todo el mundo."<sup>89</sup>

Gracias al internet y a las redes sociales se provoca un cambio en el sistema económico, manifestado en la economía colaborativa que promueve una forma diferente de ver y tratar el consumismo en exceso y con ello la propiedad.

Alrededor de este tema parece estar creándose una nueva estructura de relaciones económicas que no se basa en la acumulación de posesiones, sino que se soporta en la especialización y/o minimización de los bienes propios, poniendo los mismos a disposición de otros usuarios, vía un intercambio sea éste o no monetario, lo cual, abre las puertas a la transformación de la economía clásica en economía digital. Este planteamiento adquiere un valor más importante ante el fenómeno de crisis económica que ha puesto en serias dificultades la adquisición

---

<sup>88</sup> Sonia Diez Toribio "La economía colaborativa: un nuevo modelo de consumo que requiere la atención de la política económica" (Tesis de Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2015), 6.

<sup>89</sup> *Ibíd.*, 9.

de bienes o servicios de consumo de precio medio o alto por los ciudadanos, lo cual ha provocado medios alternativos de provisión de los mismos. Adicionalmente, la popularización de las redes sociales y la bajada de los precios de los datos móviles, ha convertido a las primeras, en redes de interrelación e intercambio de valoraciones y opiniones, lo que ha permitido dar el salto del fenómeno de intercambio local y cercano, hasta un ámbito superior.<sup>90</sup>

Con lo antes descrito, se evidencia que la economía colaborativa trata de erradicar o minimizar el consumo excesivo, y el acopio de bienes propios innecesarios, al cambiar la práctica de comprar por la de intercambiar, alquilar o prestar lo necesitado, y así, transformar de una manera radical la economía y la forma de adquirir bienes y servicios, todo lo anterior con ayuda de las redes sociales.

Este fenómeno se generó al concurrir varios factores, como lo son; el factor económico, social y tecnológico. Lo cual permitió un ambiente propicio para la afluencia y el crecimiento de la economía colaborativa.

Estos elementos son desarrollados por Julio Navio, Juan Santaella, José Antonio Portilla y Jesús Martín (2017), quienes señalan que con respecto al factor social se referencia que la existencia de una mayor densidad de población, el compromiso de un desarrollo sostenible con el medio ambiente, el sentido de pertenencia a la comunidad y la identificación con las ideas de colaboración y solidaridad propician el crecimiento y el desarrollo de la economía colaborativa. En relación con el factor económico es importante destacar como consecuencia de la crisis económica, la apertura de un portillo para optimizar los rendimientos

---

<sup>90</sup> Julio Navio, Juan Santaella, José Antonio Portilla y Jesús Martín, "Informe sobre la economía colaborativa", 7, sitio web, consultado el 25 de febrero, 2017 [http://www.aeit.es/sites/default/files/migrate/content/downloads/20160608\\_informe\\_economia\\_colaborativa\\_9720405c.pdf](http://www.aeit.es/sites/default/files/migrate/content/downloads/20160608_informe_economia_colaborativa_9720405c.pdf)

económicos, con lo cual, toda herramienta o actividad económica que permita dicha optimización –será destacable, aplaudida y utilizable. La apertura de la economía hacia nuevas ideas y el apoyo económico son características del contexto en el que está proliferando la economía colaborativa. Por último, el factor tecnológico, se caracteriza como el elemento más importante dentro del nacimiento de la economía colaborativa, en el sentido que "la interconexión creciente del ciudadano digital facilita enormemente la posibilidad de realizar este tipo de transacciones"<sup>91</sup>, porque es una herramienta generadora de confianza, por medio de las redes sociales se dan a conocer las personas y las empresas que forman parte de la economía colaborativa. Además, es una manera de ser evaluados por los usuarios y con ello, poder generar más o menos clientes. Los dispositivos móviles y las plataformas tecnológicas han permitido "la ubicuidad, movilidad y accesibilidad de los usuarios y potenciales clientes, u oferentes en este tipo de actividad económica [que] está garantizada con los nuevos dispositivos electrónicos"<sup>92</sup>. Este factor ha hecho posible que estas nuevas empresas ofrezcan por medio del internet servicios más atractivos para los usuarios y un sistema de pago más flexible y seguro.

Según Nataly Suárez García (2016), dentro de la economía colaborativa, existen 4 sistemas diferentes, los cuales son: el conocimiento abierto, la producción colaborativa, las finanzas colaborativas y el consumo colaborativo.

El conocimiento abierto es definido como "un concepto que viene del término inglés Open Knowledge y engloba una serie de iniciativas que contribuyen al

---

<sup>91</sup> Julio Navio, *et al* "Informe sobre la economía colaborativa", 18, sitio web, consultado el 25 de febrero, [http://www.aeit.es/sites/default/files/migrate/content/downloads/20160608\\_informe\\_economia\\_colaborativa\\_9720405c.pdf](http://www.aeit.es/sites/default/files/migrate/content/downloads/20160608_informe_economia_colaborativa_9720405c.pdf)

<sup>92</sup> *Ibíd.*,18.



acceso libre a la información, la investigación y la producción de aprendizaje”<sup>93</sup>. Mientras que la producción colaborativa—consiste en un modelo de fabricación “basado en el aprendizaje a través de la experiencia en el que cada individuo cuenta con las herramientas y los recursos necesarios para diseñar, producir y/o distribuir sus propios productos”<sup>94</sup>

Con respecto a las finanzas colaborativas, se refieren a un sistema de financiación que “se apoya en las redes sociales y en diferentes plataformas de finanzas participativas de internet (PFP) para conectar a desarrolladores de proyectos con necesidades de financiación con una amplia red de inversores dispuestos a asumir el riesgo a cambio de una recompensa física o digital”<sup>95</sup>, por su parte el consumo colaborativo es definido de la siguiente manera:

Es un movimiento transversal ya que no se encuentra centrado en un sector económico concreto y se caracteriza por una estructura económica horizontal para compartir, intercambiar o alquilar bienes y servicios infrautilizados, basándose en las redes de comunidades e individuos conectados a través de internet y diferentes plataformas, la mayoría *online*.<sup>96</sup>

La mayoría de autores homologan el término de economía colaborativa con el de consumo colaborativo, y según Guillermo Maynéz y María Gutiérrez (2016), existen tres sistemas de economía colaborativa (consumo colaborativo), los cuales son: el sistema basado en la producción, el sistema fundamentado en los mercados de distribución y, por último, pero no menos importante, el basado en estilos de vida colaborativos.

---

<sup>93</sup> Nataly Suarez García, “Economía Colaborativa” (Tesis de Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Valladolid: Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2016) 19.

<sup>94</sup> *Ibíd.*, 20.

<sup>95</sup> *Ibíd.*, 21.

<sup>96</sup> *Ibíd.*, 18.

Con respecto al sistema basado en la producción, se refiere a que el usuario paga “por el beneficio de usar un producto (acceso) sin necesidad de comprarlo y poseerlo (propiedad). Cambia el modelo de propiedad privada individual”,<sup>97</sup> en otras palabras, la persona que necesita el bien o el servicio dará como contraprestación del uso un monto convenido por las partes, sin significar el traspaso de la propiedad. Además, el ahorro es notable, el pago será menor al que la persona pagaría si adquiriera el bien dentro de su patrimonio. Con este sistema se pretende la fabricación de menos productos.

Cuando se habla de mercados de distribución, Guillermo Maynez y María Gutiérrez (2016) redistribuyen todos los bienes usados o nuevos innecesarios a quienes, si lo necesitan, ya sea de manera gratuita, por intercambio o por venta. Con ello las personas logran deshacerse de bienes en desuso, y en los casos donde promedie un pago, el beneficio será aún mayor.

Los modelos de estilos de vida colaborativo se refieren a que "personas con intereses comunes se une [sic] para compartir o intercambiar bienes no materiales tangibles o menos tangibles: tiempo, espacios, habilidades"<sup>98</sup> es una forma más ambiental de consumo.

Con cualquiera de los tres tipos de economía colaborativa, queda expuesto que las partes ejecutoras siempre encontrarán una ganancia, ya sea por dejar de acumular bienes inutilizados, o un bien necesario, al cual se le da saca el mayor provecho.

---

<sup>97</sup> Guillermo Máynez y María Gutiérrez, “Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa”, 8, Sitio Web, consultado 24 de febrero, 2017 [http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315\\_DI\\_informe\\_economia\\_colaborativa\\_ESP1.pdf](http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf)

<sup>98</sup> *Ibíd.*, 8.

Por otra parte, la economía colaborativa se encuentra en tres diferentes sectores, en el sector alojamiento compartido, en mercados de segunda mano y en transporte.

Con respecto al primero, el alojamiento compartido se refiere a “viviendas o apartamentos que son ofertados en régimen de alquiler y que están dotados de todas las instalaciones y mobiliario necesarios para su inmediata ocupación con fines turísticos por cuyo alquiler se recibe una contraprestación dineraria”<sup>99</sup>, o se pueden realizar de manera gratuita.

En los mercados de segunda mano, “se recogen las principales iniciativas que buscan ampliar el ciclo de vida de los productos. Entre ellas están las actividades relacionadas con la compra y venta de bienes (desde libros hasta viviendas y coches), la donación y el trueque”<sup>100</sup>. Mientras que el sector transporte, según Nataky Suares (2016), se refiere a modelos nacidos como alternativa al transporte público y mediante el cual viajeros y conductores móviles se conectan entre sí por medio de aplicaciones móviles, dentro de este modelo existen tres tipos: *Ridesharing*, *Carsharing*, y *Carpooling*.

El *ridesharing* se refiere a “la conexión por medio de una aplicación móvil entre pasajeros que necesita desplazarse y conductores que se ofrecen para realizar el servicio a cambio de una contraprestación dineraria”<sup>101</sup>, por su parte el *carsharing* es el alquiler de automóviles usados transitoriamente, mientras que el *carpooling* “tiene como objetivo principal poner en contacto a un conductor que previamente ha planeado realizar un viaje en su coche con personas que deseen

---

<sup>99</sup> Nataly Suarez García, “Economía Colaborativa” (Tesis de Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Valladolid: Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2016) 30.

<sup>100</sup> *Ibíd.*, 33.

<sup>101</sup> *Ibíd.*, 25.

compartir un trayecto dentro de esa ruta aprovechando los asientos libres del coche para compartir los gastos del viaje como la gasolina y los peajes”<sup>102</sup>

La economía colaborativa de según Guillermo Maynéz y María Gutiérrez está basada en cuatro pilares fundamentales, las plataformas digitales que conectan oferta y demanda, las transacciones reductoras del costo de "poseer", la interacción social y la democratización.

La economía colaborativa se encuentra en las plataformas digitales que conectan oferta y demanda, lo cual admite la conexión entre el servicio y el consumidor en tiempo real, logrando así un mayor beneficio.

No podemos olvidar que internet es una herramienta catalizadora, democrática y descentralizada que ha provocado una "revolución socio-tecnológica" que -como bien señala el académico Manuel Castells- nos brinda la oportunidad de experimentar interacciones libres de límites espaciales y capaces de intervenir en el desarrollo de redes personales y corporativas que han reestructurado la vida en sociedad.<sup>103</sup>

Con respecto a las transacciones reductoras de los costos de "poseer", se refiere a que los sujetos pueden tener un acercamiento a los bienes, productos y servicios sin necesidad de tener la propiedad de los mismos, sino únicamente poseyéndolos, lo cual disminuye los costos “los consumidores han comenzado a interesarse en alquilar y compartir bienes que van desde casas hasta paneles

---

<sup>102</sup> Nataly Suarez García, “Economía Colaborativa” (Tesis de Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Valladolid: Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2016) 28.

<sup>103</sup> Guillermo Máynez y María Gutiérrez, “Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa”, 4, sitio Web, consultado 24 de febrero, 2017 [http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315\\_DI\\_informe\\_economia\\_colaborativa\\_ESP1.pdf](http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf)

solares o automóviles. Porque en este modelo: "lo mío es lo tuyo"<sup>104</sup>, así se genera un gasto menor del que hubiera costado la propiedad.

Mayor interacción social, equivale a que por medio de la economía colaborativa se han reforzado las comunicaciones entre los consumidores, lo cual permite un mayor sentido de comunidad.

Al respecto, Arun Sundararajan, investigador y profesor en la Stern School of Business de la Universidad de Nueva York, señala que "a través de las plataformas de la economía colaborativa los ciudadanos pueden incidir directamente en la solución de aquellas problemáticas que están en su comunidad".<sup>105</sup>

Como corolario, las personas van a encontrar por medio de este sistema mejores formas de resolver aquellos asuntos en común.

Con la democratización se ha ayudado a los gobiernos, a las empresas y a la sociedad en general a indagar sobre las mejores formas para el desarrollo económico y social. "El columnista del New York Times, Thomas Friedman, explica que esta "nueva era ha creado nuevas formas de emprender", convirtiéndose en una respuesta disruptiva, abierta y dinámica para la inequidad y la ineficiencia en el mundo"<sup>106</sup>, con ello, haciendo más efectivas las soluciones a los cuestionamientos planteados con respecto al crecimiento económico y colectivo.

---

<sup>104</sup> Guillermo Máñez y María Gutiérrez, "Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa", 4, sitio Web, consultado 24 de febrero, 2017 [http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315\\_DI\\_informe\\_economia\\_colaborativa\\_ESP1.pdf](http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf)

<sup>105</sup> *Ibíd.*, 5.

<sup>106</sup> *Ibíd.*, 5.

Rachel Botsman en su libro *"What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption"* (citado por Sonia Diez, 2015) determina los principios fundamentales para poder funcionar y crecer en el marco de la economía colaborativa, como primer punto, señala que debe existir una confianza entre extraños, la economía colaborativa funciona por aquellas relaciones entre desconocidos, y para que sea posible debe generarse una seguridad entre los mismos, sino sería un sistema inútil. Además, es importante apostar por el "procomún" y por una buena gestión de los bienes comunes. Las personas involucradas deben tener disponibilidad de tiempo, que será utilizado por la tecnología de manera eficaz. Es menester que exista un conglomerado de consumidores contrarrestado con productores para ser llevado a cabo de manera certera.

Como se denota, el consumo colaborativo ha tenido y sigue teniendo mucho auge, ha sido desarrollado de manera acelerada, es un movimiento que defiende y prefiere la posesión de bienes y servicios sobre la propiedad, en otras palabras, es mejor darle el máximo uso a un bien que tener la propiedad sobre el mismo.

En 2010, la revista Time publicó un artículo en el que señaló que la economía y el consumo colaborativo forman parte de las 10 ideas que cambiarán al mundo. Y es que la economía colaborativa ha crecido más rápido que Facebook, Google y Yahoo juntos; datos de PWC señalan que tan sólo en sus primeros siete años, este sector fue valuado en 15 mil millones de dólares y se espera que alcance su mayor potencial en 2025, con ingresos estimados de 335 mil millones de dólares.<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Guillermo Máynez y María Gutiérrez, "Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa", 6, Sitio Web, consultado 24 de febrero, 2017 [http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315\\_DI\\_informe\\_economia\\_colaborativa\\_ESP1.pdf](http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP1.pdf)

Según Sonia Diez (2015), como ventajas de la economía colaborativa se encuentran la optimización de los recursos disponibles, las personas pueden ahorrar más, los consumidores tendrán mayores ofertas, y los micro emprendedores pueden ver utilidades mayores.

La economía colaborativa ha sido aprovechada por empresas que han desarrollado su actividad bajo este modelo, cuyo éxito ha sido innegable.

Hay empresas que ya basan su actividad en modelos de consumo compartido. Han visto que se trata de una oportunidad de negocio y abordan el ámbito más económico y empresarial del consumo colaborativo. Son nuevos modelos de negocios alternativos plenamente viables y muchos son rentables. Una parte de ellos generan empleo verde o social, al que debemos dirigir nuestras miras en esos momentos como señalan diferentes informes internacionales.<sup>108</sup>

Con respecto a la economía colaborativa no todo es bueno, según la autora supra citada también hay desventajas como la ausencia de regularización, lo cual puede desencadenar la competencia desleal, ya que la falta de reglamentación crea una evidente desigualdad entre las empresas tradicionales y las empresas encaminadas sobre estas nuevas plataformas de economía colaborativa. Asimismo, puede generarse una afectación al consumidor, al encontrarse indefensos y desprotegidos, ante cualquier irregularidad.

Ante estas críticas recibidas por la economía colaborativa son claros dos aspectos, por un lado, la necesidad de regulación de este fenómeno en todos los aspectos, tanto en relación con las otras empresas, como en relación con los

---

<sup>108</sup> Departamento de Seguridad, Bienestar Social y Familia, Gobierno de Aragón –Consumo colaborativo y economía compartida Una visión general y algunas experiencias en Aragón”, 8, consulado 06 de noviembre, 2016 [http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos\\_Informe\\_Consumo\\_Colaborativo\\_ECOCODES\\_DGAConsumo\\_eb80b3c0%232E%23pdf](http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos_Informe_Consumo_Colaborativo_ECOCODES_DGAConsumo_eb80b3c0%232E%23pdf)

usuarios e inclusive respecto a su estructura organizacional. Por otra parte, se evidencia la necesidad de que las empresas tradicionales se actualicen e innoven si quieren seguir siendo parte de la competencia y del mercado, ya que es innegable el cambio generado por la economía colaborativa -en el mercado.

Al quedar expuestos los cambios producidos por las economías colaborativas dentro de la sociedad, resulta oportuno cuestionarse ¿Qué pasa con los trabajadores dentro de este nuevo sistema de adquisición de bienes y servicios? En principio el tema de los trabajadores no ha sido tratado por las economías colaborativas, inclusive, pareciera que no encajan dentro de este nuevo sistema económico en el cual, según lo estipulado, las personas dan y adquieren bienes de manera directa y personal. No obstante, de lo expuesto también se deriva la existencia de empresas activas en el desarrollo de una economía colaborativa. Para llevar a cabo la actividad requieren de una organización empresarial, y a raíz de ello se genera la interrogante de si esas personas integrantes de esta organización empresarial lo hacen en condición de trabajadores autónomos o como trabajadores subordinados. Este punto en particular da el surgimiento a esta tesis de investigación.

Al ser las economías colaborativas en el sector de transporte de muy diversa índole (como ejemplos se pueden citar las siguientes compañías: *Bla bla Car*, *Amovens*, *Cabify*) y a fin de delimitar este trabajo de investigación se optó por elegir un caso específico de economía colaborativa para realizar el análisis respectivo y en este caso recayó sobre Uber, por lo cual en el siguiente apartado se va a desarrollar la economía colaborativa en el caso de Uber.



## Sección II: Empresa Uber

Uno de los ejemplos de economía colaborativa es la empresa Uber, cuyo inicio se remonta al año 2009, en la ciudad de San Francisco, Estados Unidos; cuando un par jóvenes desarrollaron una aplicación para teléfonos inteligentes, mediante la cual se podía solicitar un servicio de transporte privado, con sólo apretar un botón. Actualmente Uber se encuentra en 511 ciudades, aproximadamente, según lo indica su propia página web.

La página web oficial de Uber indica que esta compañía está inscrita como una empresa de sociedad de responsabilidad limitada en los Países Bajos, anotado en la Cámara de Comercio de Ámsterdam con el número 56317441 y tiene su domicilio social en Vijzelstraat 68, 1017 HL, Ámsterdam, Países Bajos.

En este punto es importante conceptualizar la empresa Uber, sin embargo, no existe una definición clara al respecto, por lo cual se optará por dar un significado propio efectivo para el presente trabajo de investigación. Se define a la empresa Uber como una empresa, que opera mundialmente, titular de una plataforma tecnológica, mediante la cual conecta a clientes que requieren el servicio de transporte y a choferes dispuestos a brindar ese servicio a cambio de una retribución dineraria.

Por otra parte, en la página oficial de Uber, la compañía se define como “una aplicación que conecta personas que buscan moverse con conductores que brindan servicio de transporte privado”.<sup>109</sup>

Es decir, Uber es una empresa tecnológica, la cual, a través de una plataforma virtual conecta a los conductores con los usuarios solicitantes del

---

<sup>109</sup> Página Oficial de la Empresa Uber, “TÉRMINOS Y CONDICIONES”, sitio web, consultado 02 de setiembre, 2016, <https://www.uber.com/legal/terms/cr/>

servicio de transporte de pasajeros. Como se pudo observar líneas atrás, Uber es una compañía que enmarca dentro del sistema de economía colaborativa, la cual pertenece al sector de transporte, específicamente al servicio de *ridesharing*, es decir, se trata de una compañía, la cual, mediante una aplicación móvil conecta pasajeros que necesitan desplazarse con conductores dispuestos a realizar un servicio de transporte a cambio de un pago en dinero.

Ya que la empresa Uber es titular de una plataforma virtual resulta oportuno definir dicho concepto como:

Un sistema que permite la ejecución de diversas aplicaciones bajo un mismo entorno, dando a los usuarios la posibilidad de acceder a ellas a través de Internet. Esto quiere decir que, al utilizar una plataforma virtual, el usuario no debe estar en un espacio físico determinado, sino que sólo necesita contar con una conexión a la Web que le permita ingresar a la plataforma en cuestión y hacer uso de sus servicios.<sup>110</sup>

Para poder utilizar la plataforma tecnológica de la Empresa Uber, tanto conductores como clientes, necesitan estrictamente descargar la aplicación y aceptar los términos y condiciones ofrecidos por la empresa Uber para los usuarios. Quien desee ser conductor debe aceptar el contrato que Uber tiene previamente establecido, en el cual se señala los términos y condiciones a los cuales el chofer estará sometido durante el tiempo de utilización de la plataforma. Es importante mencionar que la persona acepta o rechaza el contrato, pero no tiene ninguna posibilidad de negociarlo y claro está, en caso de rechazar el contrato queda imposibilitado de acceder a la plataforma de la Empresa Uber, consecuentemente de ofrecer el servicio de transporte con Uber.

---

<sup>110</sup> Julián Pérez Porto y Ana Gardey, “DEFINICIÓN DE PLATAFORMA VIRTUAL”, sitio web, consultado el 26 de octubre, 2016, <http://definicion.de/plataforma-virtual/>

A continuación, se hará referencia a las principales estipulaciones de dicho contrato, con el fin entender el funcionamiento de Uber. No se omite indicar que el contrato de Uber se obtuvo mediante la colaboración de un conductor de la Empresa Uber; no obstante, se reservan las calidades del mismo en razón de la confidencialidad. En este apartado se explicarán las cláusulas, pero por ser de carácter privado no se transcribirán.

Como primer aspecto, la persona con deseo de acceder a la plataforma de Uber debe adquirir la condición de socio, la cual se obtiene al aceptar el contrato y todo lo dispuesto en él, en el entendido, que al aceptar los términos y condiciones el conductor manifiesta su capacidad para brindar el servicio, afirma no estar sujeto a ningún otro contrato que le impida ejecutar este, además cumplirá con las legislaciones aplicables en la ejecución del contrato. Esto significa que para poder ser parte de Uber el socio debe sujetarse a todas las estipulaciones hechas por Uber en el contrato, con nula posibilidad de negociación con respecto a las cláusulas. Por lo tanto, es a partir de la aceptación del contrato que nace la relación entre la empresa Uber y el "socio".

Según lo indica este contrato, Uber pone a disposición de las personas que accedan una plataforma de la última tecnología y así, quienes quieran ofrecer el servicio de transporte puedan brindárselo a quienes lo soliciten a través de la plataforma. La empresa Uber es contundente en indicar que ellos no son una empresa de transporte de personas, sino únicamente una plataforma tecnológica, encargada de conectar a proveedores con usuarios del servicio de transporte.

En el contrato, Uber utiliza la terminología de socios tanto para denominar a las personas que brindan el servicio de transporte como a quienes lo requieren.

Sobre el funcionamiento de la aplicación, la empresa Uber le da al chofer una contraseña personal de acceso a la aplicación; cuando el chofer haya ingresado a la aplicación, y se ponga como disponible, podrá acceder a las solicitudes realizadas por los socios del servicio de transporte de personas cercanas al chofer. Una vez aceptada la solicitud por parte del chofer, recibirá el nombre y la ubicación de la persona solicitante; el destino al cual se dirige el solicitante se puede recibir a través de la misma aplicación o bien cuando la persona aborde el vehículo. Por otra parte, una vez aceptado el viaje, la persona solicitante recibirá los datos del chofer: el nombre, una fotografía, la ubicación, la marca y la placa del vehículo. Antes y durante el recorrido el usuario solicitante tendrá acceso a la ubicación del chofer.

Se indica en el contrato que quien brinda el servicio de transporte debe asumir todos los gastos implicados ya que la empresa Uber no va a sufragar ningún tipo de gasto. La Empresa Uber ofrece al chofer única y exclusivamente una licencia para poder utilizar la aplicación, la cual tendrá vigencia durante el tiempo que dure el contrato. Los gastos generados por la utilización de la licencia, tales como los dispositivos móviles y de bases de datos, deben también ser sufragados por el chofer de Uber.

Asimismo, se explica que el servicio de transporte genera una relación entre quien brinda el servicio y quien lo requiere. En dicha relación la empresa Uber no va a interferir, consecuentemente, ante cualquier inconveniente surgido durante la prestación del servicio de transporte, y que genere algún tipo de responsabilidad, recaerá sobre la persona que brindó el servicio y no sobre la empresa Uber. Por ello, el chofer de Uber debe tomar las provisiones necesarias, tal como, adquirir un contrato de seguro.

La empresa Uber estipula que la persona conductora únicamente puede transportar en cada viaje al usuario solicitante o a una persona autorizada por él, es decir, el chofer no podrá suplir dos o más solicitudes de servicio al mismo tiempo, consecuentemente, mientras se le esté brindando el servicio de transporte a una persona se excluye de transportar a cualquier otra persona. Otra indicación realizada es que el servicio debe llevarse a cabo sin interrupciones.

En el contrato se indica que la relación surgida entre la empresa Uber y el socio es de carácter comercial y no laboral, ya que en términos generales, Uber no le indica al chofer como debe prestar el servicio, lo cual según la Empresa Uber, excluye la posibilidad de una relación de carácter laboral.

La empresa Uber le da al chofer de Uber la potestad de decidir cuándo y por cuánto tiempo utilizar la plataforma de Uber, asimismo, tiene la capacidad exclusiva de aceptar, rechazar o cancelar viajes. Sin embargo, si se rechazan constantemente viajes, se crea una imagen negativa del chofer la cual puede ser sancionada por Uber, mediante la desconexión de la plataforma.

La empresa Uber permite a los socios participar en otras actividades ya sean de índole comercial o laboral mientras son parte de Uber, es decir, la relación existente entre la empresa y los socios no requieren exclusividad por parte de estos últimos.

La empresa Uber se reserva la potestad de quitarle al chofer el acceso a la plataforma tecnológica cuando lo considere oportuno, y aunque se señalan algunos motivos por los cuales la empresa puede tomar esta medida como lo son: el incumplimiento del contrato y la realización de algún acto que afecte la imagen de la empresa; en realidad Uber no requiere ningún motivo ya que en

el contrato se establece la potestad completamente discrecional ostentada por la empresa.

Por otra parte, Uber solicita a los usuarios solicitantes del servicio calificar el servicio y establecer una calificación estándar. En caso de que el conductor de Uber esté por debajo de esta calificación promedio, puede ser desconectado. No obstante, el mismo contrato prevé la posibilidad de que la Empresa Uber le otorgue un tiempo razonable al socio colaborador para que suba la calificación.

El contrato establece requisitos tanto para el conductor como para el vehículo con el cual se brindará el servicio de transporte de personas. Respecto al chofer, se requiere la licencia de conducir vigente (acorde con el tipo de vehículo conducido), un permiso particular (en aquellos casos cuya legislación del país lo requiera), debe tener los conocimientos adecuados y la experiencia para poder prestar el servicio de transporte de una manera profesional. Aunado a lo anterior, la empresa Uber se reserva la potestad de revisar los antecedentes y registros de conducción del conductor. Por otra parte, el vehículo debe estar registrado y el chofer debe tener una posesión legal sobre el mismo, debe -ser apto para el transporte de personas y estar en un estado de conservación óptimo tanto de seguridad como de higiene. El chofer de Uber tiene el deber de remitirle a la empresa la documentación que acredite los requisitos referenciados y en caso de no encontrarse al día con estas responsabilidades será considerado como una causal para deshabilitar al chofer de la plataforma.

El chofer de Uber tiene derecho a recibir una compensación económica por el servicio prestado, el cual será determinado de manera exclusiva por la empresa Uber. No obstante, Uber deja abierta la posibilidad de que el chofer le cobre al usuario cualquier gasto extra en el que haya incurrido durante la

realización del viaje, como peajes, impuestos o tasas. Uber es el encargado de cobrar dicha compensación e inclusive aquellos pagos extras realizados si así lo dispone el chofer, en el entendido que el pago recibido por Uber es como si lo estuviera recibiendo el chofer. Es decir, Uber es un agente de cobros limitado, encargado de cobrar a nombre del socio los montos correspondientes por compensación del servicio prestado; posteriormente, la empresa le enviará al chofer las compensaciones menos la tasa correspondiente a Uber, la cual varía según el territorio que se trate, así como los peajes, y los impuestos en caso de que hubieran. El chofer también puede solicitarle a Uber que le deduzca de la compensación correspondiente otros montos relacionados con pagos de vehículo o de datos móviles. Por otra parte, los viajes pueden ser cancelados por el solicitante hasta antes de la llegada del chofer, no obstante, la empresa Uber le puede cobrar al sujeto un monto por la cancelación el cual se le dará al chofer como una compensación.

El contrato, además, establece, que la empresa se reserva la potestad de modificar el cálculo de la compensación y el porcentaje de la tasa de manera discrecional, en el entendido, que si una vez realizada la modificación los socios continúan utilizando la aplicación se genera una aceptación tácita del cambio. Asimismo, la empresa de Uber tiene la potestad de modificar o cancelar la compensación en un caso determinado de manera razonable.

El contrato establece que los socios están en la obligación de asumir las cargas fiscales derivadas de la actividad de transporte de personas según lo establezca cada legislación. Por ende, la empresa Uber puede, de manera discrecional, cobrar y remitir los impuestos por pagar de cada chofer a las autoridades tributarias correspondientes y en caso de que a la empresa Uber se le imponga o sancione por el incumplimiento por parte del chofer en el pago de las cargas fiscales, la empresa deberá ser indemnizada por parte del chofer.

Los usuarios tienen prohibido ofrecer de cualquier modo, modificar o utilizar indebidamente los servicios de Uber, la app de Uber o cualquier dispositivo que le pertenezca a la empresa Uber, ya que los mismos le pertenecen única y exclusivamente a la compañía de Uber. La utilización que el socio haga de la aplicación no le otorga ningún derecho sobre los servicios de Uber más allá de la licencia. Tampoco se le permite utilizar en ninguna medida la marca comercial de Uber, inclusive se le tiene vedado al conductor de Uber la posibilidad de mostrar logotipos o nombres relacionado con la empresa Uber, salvo acuerdo expreso entre partes o por imposición legal. El contrato indica que el socio no intentará reclamar en ninguna medida la titularidad de la marca y que la publicidad realizada por los socios sobre Uber no les genera ningún derecho a recibir una retribución económica.

Si bien queda expuesto que el socio no es ni representante ni empleado de la empresa, el contrato establece que en aquellos casos en donde la legislación vigente le considere como tal, este deberá –defender a la empresa de cualquier responsabilidad.

La información confidencial a la que las partes tengan acceso por este contrato le pertenece única y exclusivamente a la parte de quien la información trate, no se puede utilizar dicha información para ningún otro fin más que para el cumplimiento del presente contrato. Dicha información no puede ser revelada a ninguna tercera parte, salvo personas autorizadas, siempre y cuando estas personas también estén obligadas a la confidencialidad, una vez finalizado el contrato se debe devolver o destruir cualquier información confidencial que se tenga de la otra parte.

La empresa Uber tiene la posibilidad de revelar información de socio conductor ante una serie de circunstancias, tales como: una disputa entre el conductor de Uber y la persona solicitante del servicio de transporte, para validar el contrato cuando la empresa o cualquier afiliado lo considere necesario por la



seguridad de la empresa y ante cualquier circunstancia de fraude. Asimismo, se prevé la posibilidad de que la empresa retenga los datos personales del conductor, una vez finalizado el contrato, para cumplir con fines necesarios siempre y cuando se mantenga la política de privacidad.

El chofer de Uber debe adquirir una póliza de responsabilidad de automóviles mientras sea parte de Uber, dicha póliza debe cubrir lesiones y daños a la propiedad del chofer, al chofer y a terceras personas involucradas, además debe incluir el seguro requerido por la legislación de cada país para operar un automóvil. El conductor de Uber debe presentarle a la empresa toda la documentación que constate la póliza y su respectivo pago y aunque la empresa Uber no puede controlar la selección o el mantenimiento que el chofer haga de la póliza, este si está obligado a informarle a la empresa cualquier cancelación hecha. Es responsabilidad del chofer informar a la aseguradora sobre el uso que hace del vehículo para el transporte de personas.

Además, el contrato indica que el chofer debe contar con un seguro de trabajadores o una póliza de accidentes laborales, acorde con la legislación correspondiente; no obstante, dicho seguro no modifica la condición de trabajador autónomo ostentada por el conductor de Uber, tanto en materia laboral como en seguridad social. Asimismo, si la legislación lo permite, la persona puede optar por no asegurarse en el entendido de que lo hace bajo su responsabilidad.

La empresa de manera discrecional puede optar por adquirir un seguro para el servicio de transporte de personas, el cual puede cancelar cuando lo considere oportuno. Este seguro no se responsabiliza por una pérdida específica ocasionada al chofer o a su vehículo.

La Empresa Uber no está exenta de errores, esto significa que la plataforma virtual puede tener fallas que afecten la prestación del servicio. Por otra parte, la Empresa no les garantiza a los conductores de Uber una demanda del servicio de

transporte, por lo cual, los conductores no tienen certeza de la cantidad de servicios que pueden realizar a través de la plataforma. Inclusive, no se les garantiza la existencia de solicitudes del servicio. También, se informa a los choferes que mediante el uso de la app los socios pueden someterse a situaciones peligrosas.

Uber renuncia a cualquier responsabilidad por actos u omisiones de los socios o terceras personas y en caso de ser responsabilizados como Uber, por el incumplimiento del chofer (de alguna de las obligaciones establecidas en el contrato), el conductor deberá defender, indemnizar y eximir a la empresa Uber de cualquier responsabilidad. El contrato exime de responsabilidad a la empresa Uber por cualquier daño a la propiedad del chofer o a la de un tercero.

Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato con 7 días de anticipación, salvo incumplimiento, concurso de acreedores o suspensión de pago, en cuyos casos se da por terminado el contrato inmediatamente o cuando la empresa considere que el conductor no está capacitado para brindar el servicio de transporte de personas.

La empresa puede modificar los términos y condiciones del contrato con la sola publicación de una versión más reciente del mismo, al utilizar la aplicación el socio acepta someterse a cualquier modificación o adición hecha en el contrato y una vez realizados los cambios si el socio continúa utilizando los servicios se entiende que los acepta. Se pueden generar condiciones complementarias respecto al uso hecho de la *app* en el entendido que dichas condiciones se entienden incorporadas al contrato.

Si alguna disposición del contrato se considera nula según una determinada legislación esa disposición no afecta el resto del contrato, en estos casos la disposición se sustituirá por una disposición acorde con la legislación vigente.

La empresa tiene la posibilidad de ceder el contrato o cualquiera de las obligaciones con respecto a ella en todo o en parte, sin necesidad de darle previo aviso al socio y sin requerir el consentimiento mismo, por su parte, el socio tiene vedada esta posibilidad, salvo en los casos en los que cuente con el consentimiento de la empresa.

Además del contrato de Uber, la empresa en su página web oficial se ha encargado de realizar varios apartados en los cuales da consejos y recomendaciones tanto a los choferes como a los solicitantes del servicio de transporte, los cuales serán expuestas a continuación.

Con respecto al chofer, Uber lo insta a que tengan las calificaciones más altas, lo que corresponde a tener cinco estrellas, para lograrlo la empresa recomienda 3 pasos, en el cual como primer requisito les invita a recibir al pasajero y seguidamente que lo salude por su nombre, con esto se pretende dar un servicio personalizado. Posteriormente debe preguntarle al usuario si desea irse por ruta determinada, además de ofrecerle agua, así como que decida el género de música deseado, lo anterior porque una vez finalizado el recorrido el pasajero y el conductor deben de evaluar el servicio brindado, donde lo ideal es que tenga una alta calificación, además lo insta a ofrecer el mejor servicio posible y así poder participar en las promociones semanales realizadas por la compañía. Por lo tanto, la empresa Uber le recomienda al chofer estar pendiente de las calificaciones en la app y de los comentarios que el usuario da para que así pueda brindar un mejor servicio.

Según su página web, Uber creó un programa de nombre *Momentum* el cual le brinda una serie de beneficios al chofer, no obstante, estos están limitados al número de viajes realizados por este durante el mes, con lo cual entre más viajes se realicen, más beneficios se obtendrán, para ello se cuenta con tres niveles, los cuales son: bronce; lo cual significa que los socios deberán realizar de 1 a 100

viajes en un mes, plata; para los conductores que realizan de 100 viajes a 150 en un mes y oro; para los socios que realicen más de 200 viajes en un mes.

Otro punto al que hace referencia la empresa Uber para el usuario y para el chofer es que durante todo el recorrido siempre estará disponible el mapa con la ubicación, esto con el fin de darles mayor seguridad a ambos, es decir, la compañía por medio del GPS siempre estará enterado de a qué persona lleva el chofer y a qué lugar lo está llevando, con esto Uber se asegura de la responsabilidad y buen comportamiento del chofer.

Asimismo, la empresa Uber observa que con Uber no hay vuelto ni inconvenientes, es decir, la persona usuaria que paga en efectivo, automáticamente tendrá un crédito en la app; de esta manera el chofer nunca deberá dar un vuelto.

Por su parte, Uber le indica al usuario que deberá solicitar el servicio únicamente cuando esté listo para abordarlo.

Los viajes se deben pedir solo cuando estés listo para subir al auto y cerca del punto de partida. Esto permite a los conductores operar de manera eficiente en la plataforma Uber. En ocasiones, puedes cancelar un pedido de viaje después de que lo acepte un conductor. Aunque la app de Uber te permite cancelar en cualquier momento, se te puede cobrar una tarifa de cancelación.<sup>111</sup>

Las consecuencias para el usuario de cancelar un viaje radican en pagar entre \$5 y \$10, dependiendo de la ciudad, no obstante, le da posibilidad de cancelar el viaje sin ningún costo si el conductor se demora por más de 5 minutos.

---

<sup>111</sup> Uber, Pagina Web Oficial, -Como funciona”, sitio web, consultado el 07 de marzo de 2017 <https://www.uber.com/es-CR/ride/how-uber-works/>

No se omite indicar en este apartado que, según su misma página web, la empresa Uber prohíbe tanto al conductor como al pasajero portar algún tipo de arma de fuego durante el recorrido.

### **Sección III: Uber Costa Rica**

Uber inició operaciones en Costa Rica en agosto del 2015, no obstante, su situación legal aún no ha sido definida en el país, y en medio de la polémica, ni las autoridades judiciales, ni los legisladores han tomado una posición al respecto.

Existe ante el Tribunal Contencioso Administrativo un proceso ordinario, el cual fue interpuesto por los miembros del Gremio de Taxistas y se tramita bajo el número único 16-004576-1027-CA, con el cual se pretende determinar el estatus legal de Uber, pero aún no ha sido resuelto.

Por otra parte, el Presidente de la República de Costa Rica ha manifestado la ilegalidad de Uber en el país al indicar:

Sobre el tema de Uber, yo repito lo que dije y ratifico lo que ha dicho el señor Viceministro de Transportes: eso es un servicio público. En otros países tal vez no, pero en Costa Rica las leyes incluyen el servicio público, regulan el servicio público, establecen condiciones muy concretas para el servicio público con respecto a los controles, la calidad, los seguros. Y por lo tanto una actividad que no se regula por eso es una actividad ilegal. No hay otra<sup>112</sup>.

---

<sup>112</sup> Presidencia de la República de Costa Rica, “Gobierno desmiente titulares acerca de Uber y reafirma respeto a la Legalidad”, *blog*, 22 de agosto, 2015, consultado 11 de setiembre, 2016, <http://presidencia.go.cr/comunicados/2015/08/gobierno-desmiente-titulares-acerca-de-uber-y-reafirma-respeto-a-legalidad/>.

Asimismo, la Procuraduría General de la República manifestó en la opinión jurídica sobre la legalidad de Uber las siguientes conclusiones:

a) A partir de la vigencia de la Ley n.º 8955, del 16 de junio del 2011, el transporte remunerado de personas, independientemente del tipo de vehículo automotor que se utilice, de las personas a las que vaya dirigido –ya sea que se ofrezca al público en general o a personas usuarias de grupos determinados- y de la intervención estatal en la determinación del sistema operativo o fiscalización, constituye un servicio público.

b) En consecuencia, a partir de la vigencia de la Ley n.º 8955, ninguna persona particular –física o jurídica- puede brindar el servicio de transporte remunerado de personas si, previo a ello, no cuenta con la autorización respectiva –concesión o permiso, según la modalidad de que se trate- conferida por el Consejo de Transporte Público, mediante los procedimientos que establecen las leyes que regulan el citado servicio público.

c) Las cláusulas establecidas en el Capítulo Once del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos, no resultan aplicables al servicio de transporte remunerado de personas, toda vez que el mismo Tratado, concretamente en el artículo 11.1.6, excluye de su aplicación los servicios que se brindan en ejercicio de las facultades gubernamentales, dentro de los que se deben entender incluidos los servicios públicos.

d) Finalmente, las autoridades de tránsito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 145, inciso y), deben sancionar y multar a todos los propietarios y conductores de vehículos automotores que se dediquen a brindar el servicio de transporte remunerado de personas,

en cualquiera de sus modalidades, si no cuentan con la autorización respectiva de parte del Consejo de Transporte Público<sup>113</sup>.

Se puede derivar de esa opinión jurídica que, según la normativa costarricense, el servicio brindado por la empresa Uber se considera un servicio público, por lo cual Uber debería cumplir con las disposiciones existentes al respecto y al no hacerlo se considera que está actuando de manera ilegal.

Ante este panorama, la Asociación de Consumidores Libres interpuso una acción de inconstitucional a la reforma al Código de Comercio y de la ley Reguladora del Servicio Público de Transporte Remunerado de Personas en Vehículos en la modalidad de taxi, con la finalidad de que Uber pueda operar legalmente en el país, dicha acción de inconstitucionalidad ya fue resuelta y aunque el texto integral aun no es de acceso público, el Poder Judicial en su página oficial de Facebook se refirió a la misma, en una publicación del 22 de febrero, en la cual indica que por voto de mayoría se declaró sin lugar la acción de inconstitucionalidad por los siguientes motivos:

a. No se trata de un monopolio sino de un servicio público, que fue declarado de esa manera por el legislador en uso de su facultad de configuración legislativa, por lo que no se requería de una ley aprobada por una mayoría calificada.

b. La existencia de un servicio público gestionado, directa o indirectamente (a través de concesionarios), no lesiona la libertad de comercio.

En lo relativo a si la ley impugnada violenta el Tratado de Libre Comercio, la mayoría, estimó que ese acuerdo multilateral de inversión

---

<sup>113</sup> Procuraduría General de la República, “Opinión Jurídica OJ-111-2015; 29 de setiembre, 2015”, conclusiones, Sinalevi, consultado 28 de agosto, 2016, [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=19028&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=19028&strTipM=T)

no forma parte del parámetro de constitucionalidad. El magistrado Castillo aclara que no lo es en este caso.<sup>114</sup>

Hubo tres votos salvados de los magistrados Rueda, Hernández y Salazar en los que cada uno expone las razones por las cuales consideran que la acción de inconstitucionalidad debió ser declarada con lugar.

No obstante, en la resolución la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, no se pronunció sobre el tema específico de Uber, con lo cual la situación legal de Uber sigue sin estar definida.

Por otra parte, el diputado del Partido Acción Ciudadana, Franklin Corella propuso ante la Asamblea Legislativa un proyecto de Ley denominado "Ley de Movilidad Colaborativa", a la cual se le asignó el número de expediente 20113. Como su nombre lo indica, lo que se pretende regular en este proyecto de ley es la movilidad colaborativa, la cual es definido por el mismo proyecto de ley en su artículo 4 como "la modalidad de transporte terrestre que no está sujeta a precios fijos, itinerarios, rutas, horarios, ni frecuencias de paso, brindado por personas físicas que ponen a disposición, mediante plataformas tecnológicas, vehículos propios o ajenos, para satisfacer las necesidades de movilización de otras personas mediante un acuerdo previo"<sup>115</sup>, con la definición anterior se evidencia que Uber formaría parte de la movilidad colaborativa y por ende, estaría sujeto a las disposiciones que indica esta ley en caso de ser aprobada.

---

<sup>114</sup> Poder Judicial, "Sala constitucional rechaza acciones de inconstitucionalidad", sitio web, consultado 08 de marzo, 2017 <https://www.facebook.com/PoderJudicialCR/posts/1691613877519176>

<sup>115</sup> Asamblea Legislativa, Proyecto de Ley 20113: Ley de Movilidad Colaborativa; 28 de setiembre, 2016", Asamblea Legislativa: artículo 4, consultado 1 de octubre, 2016, [http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_Informacion/Consultas\\_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero\\_Proyecto=20113](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero_Proyecto=20113)



Dentro de los aspectos más relevantes de esta ley, en su artículo número 6 propone la creación de una Oficina de Movilidad Colaborativa “Esta Oficina se encargará de administrar los registros relativos a Movilidad Colaborativa, crear y gestionar política pública en materia de su competencia y asesorar en lo conducente al Ministerio de Economía, Industria y Comercio”<sup>116</sup>.

Asimismo, esta ley plantea una serie de requisitos para las empresas que realizarán movilidad colaborativa, como estar inscritas en el registro de empresas de redes de transporte, para lo cual deben cumplir con los requisitos que se establecen en el artículo 34 del proyecto de Ley, asimismo, se establecen otras series de requisitos para que estas empresas puedan operar los cuales están establecidos en el artículo 40:

- Crear y mantener actualizado un registro interno de los Choferes y Vehículos Colaborativos debidamente acreditados ante la Empresa de Redes de Transporte y registrados en su Plataforma Tecnológica.
- Brindar al Cliente un comprobante que contenga, como mínimo, la siguiente información de cada Servicio de Movilidad Colaborativa Abierta realizado mediante su Plataforma Tecnológica: costo del servicio, la ruta transitada, la placa y el tipo de Vehículo Colaborativo, el nombre completo y la foto del Chofer Colaborativo.
- Remitir a la Oficina de Movilidad Colaborativa, de manera bimestral, el listado de los Choferes Colaborativos acreditados y registrados en la Plataforma Tecnológica de la Empresa de Redes de Transportes y las respectivas placas de los Vehículos Colaborativos que estos Choferes tienen a su cargo.

---

<sup>116</sup> Asamblea Legislativa, Proyecto de Ley 20113: Ley de Movilidad Colaborativa; 28 de setiembre, 2016”, Asamblea Legislativa: artículo 6, consultado 1 de octubre, 2016, [http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_Informacion/Consultas\\_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero\\_Proyecto=20113](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero_Proyecto=20113)

- Remitir a la Oficina de Movilidad Colaborativa, anualmente, un informe sobre las operaciones hechas en el país, que incluya datos en formato abierto sobre las características de las rutas utilizadas, la cantidad de Choferes y Vehículos Colaborativos acreditados y registrados ante la Empresa, las horas en las que más servicios se brindan y cualquier otra información que le requiera el Ministerio de Economía, Industria y Comercio. El Ministerio deberá dar uso confidencial a la información requerida y solo podrá utilizarla para la creación de políticas públicas en materia de movilidad urbana.
- Aportar el tres por ciento del precio final cobrado en cada Servicio de Movilidad Colaborativa Abierta, solicitado en territorio nacional, que se brinde, a través de la Plataforma Tecnológica de la empresa. Este monto será destinado al Fondo Nacional de Movilidad Sostenible.
- Diseñar y otorgar un distintivo para ser utilizado por todos los Vehículos Colaborativos debidamente acreditados.
- Diseñar y otorgar una identificación para ser utilizado por todos los Choferes Colaborativos debidamente acreditados.
- Vigilar, con una regularidad semestral mínima, que las pólizas de seguros a las que refiere esta ley se encuentren vigentes.
- En caso que durante una investigación de cobertura por reclamación, las Empresas de Redes de Transporte, y cualquier otro asegurador que potencialmente pueda ofrecer cobertura bajo esta ley, tendrán que cooperar para facilitar el intercambio de información pertinente con las partes directamente involucradas, y con cualquier aseguradora, del Chofer Colaborativo acreditado ante la misma. De ser aplicable esto incluirá las horas precisas a las que el Chofer Colaborativo acreditado, se conectó y se desconectó de la Plataforma Tecnológica, durante el periodo de veinticuatro horas previo y veinticuatro horas posteriores al siniestro.
- Mantener todas sus cuentas y transacciones bancarias, con las que opera en el país, en una institución financiera del sistema bancario

nacional supervisada ante la Superintendencia General de Entidades Financieras<sup>117</sup>.

En términos generales este proyecto de ley no hace referencia a la relación existente entre la empresa Uber y sus choferes, menos aún a la naturaleza jurídica de esa eventual relación, la única referencia hecha sobre la relación entre ambos, es en el artículo 50 en el cual se alude a la responsabilidad solidaria existente entre la empresa Uber y el chofer para con el cliente, al establecer:

En caso de que la póliza de seguro del Chofer Colaborativo se encuentre vencida o no pueda cubrir en totalidad los montos establecidos en el artículo anterior, la Empresa de Redes de Transportes deberá cubrir íntegramente la responsabilidad contractual y extracontractual por lesiones, muerte o daños a terceros que se ocasionen en el siniestro.

Los términos y condiciones de las Plataformas Tecnológicas habilitadas o administradas por las Empresas de Redes de Transportes, no pueden ser utilizados para evadir el requisito anterior<sup>118</sup>.

Como se evidencia nacionalmente la discusión se ha centrado en determinar la legalidad o ilegalidad del funcionamiento de Uber en el país y no ha sido tocada el tema de la naturaleza jurídica de la relación existente entre la empresa Uber y los choferes de Uber. Por ello, en el siguiente capítulo se analizarán las características de Uber en comparación con los conceptos básicos del derecho laboral expuestos a fin de determinar si la relación existente entre ambos es o no de naturaleza laboral.

---

<sup>117</sup> Asamblea Legislativa, Proyecto de Ley 20113: Ley de Movilidad Colaborativa; 28 de setiembre, 2016”, Asamblea Legislativa: artículo 40, consultado 1 de octubre, 2016, [http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_Informacion/Consultas\\_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero\\_Proyecto=20113](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero_Proyecto=20113)

<sup>118</sup> *Ibíd.*, 50.

### **CAPÍTULO III: ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS CONDUCTORES DE UBER Y LA EMPRESA UBER**

En este punto ha quedado claro que el objetivo de este trabajo, es determinar si la naturaleza jurídica de la relación existente entre la empresa Uber y los conductores de Uber es o no de carácter laboral, y habiendo expuesto en el capítulo I y II de la investigación las herramientas conceptuales necesarias para llevar a cabo un estudio que permite arribar a una conclusión sobre el tema, se procederá en este capítulo a realizar un análisis comparativo de las características evidenciadoras de la relación mencionada. Se toma en consideración lo estipulado en el contrato suscrito entre las partes y las demás manifestaciones realizadas por la empresa en su página oficial y las características supra indicadas de la relación laboral, con el fin de determinar si la relación entre los choferes y la empresa Uber cumple con los requisitos para ser una relación laboral. Por lo tanto, si es objeto de tutela del derecho laboral, o si por el contrario, no cumple con los requisitos de una relación laboral y se excluye de ser objeto de tutela laboral.

Previo a realizar este análisis resulta conveniente aludir a las diversas posiciones que en Derecho Comparado se han sostenido sobre el carácter laboral de la relación existente entre los conductores y la Empresa Uber, por lo que a continuación referencia lo establecido sobre este tema en Estado Unidos, Chile y España.

## **Sección I: Análisis sobre la relación existente entre los conductores de Uber y la empresa Uber en el derecho comparado**

### **A) Estados Unidos (Estado de California)**

En el caso de Estados Unidos, la Corte del Estado de California dictó una sentencia en el asunto O'Connor et al. v. Uber Technologies, en la cual se reconoce la existencia de una relación laboral entre la empresa Uber y los choferes de Uber por los siguientes motivos:

This is an unduly narrow frame Uber engineered a software method to connect drivers with passengers, but this is merely one instrumentality used in the context of its larger business. Uber does not simply sell software; it sells rides.(...) Uber's revenues do not depend on the distribution of its software, but on the generation of rides by its drivers. As noted above, Uber bills its riders directly for the entire amount of the fare charged – a fare amount that is set by Uber without any input from the drivers. See Coleman Depo. Tr. at 165:2-21; 187:20-188:16; Docket No. 223-38. Uber then pays its drivers eighty percent of the fare it charges the rider, while keeping the remaining twenty percent of the fare as its own "service fee." See, e.g., Service Agreement at 4; Colopy Depo Tr. at 128:15-19; Docket No. 223-62. Put simply, the contracts confirm that Uber only makes money if its drivers actually transport passengers. (..)The record also shows that Uber claims a "proprietary interest" in its riders, which further demonstrates that Uber acts as more than a mere passive intermediary between riders and drivers. For instance, Uber prohibits its drivers from answering rider queries about booking future rides outside the Uber app, or otherwise "soliciting" rides from Uber riders (...) As further indicia of its role as a transportation company rather than a software provider, Uber exercises substantial control over the qualification and selection of its drivers. Before

becoming "partners" with Uber, aspiring drivers must first complete Uber's application process, including a background check, city knowledge exam, vehicle inspection, and personal interview.<sup>119</sup>

En este extracto de la sentencia la Corte de California (2015) se indica que ante el argumento de Uber de que es únicamente una empresa tecnológica encargada de conectar a choferes con pasajeros, el tribunal considera que Uber no se encarga únicamente de vender un *software*, más bien se considera que la empresa se encarga de vender viajes, y sus ingresos provienen de los viajes realizados por los choferes de Uber, no de la venta de un software, consecuentemente, si no hay viajes no hay ingresos para la empresa Uber.

Asimismo, indica el tribunal que la empresa Uber es más que un intermediario entre los choferes y los pasajeros, ya que la empresa prohíbe a los choferes acordar viajes fuera de la plataforma virtual. Por otra parte, señalan que otro indicio de que la empresa Uber es más que una plataforma tecnológica radica en que la misma tiene un control sobre la selección de los choferes, ya que para poder ser chofer de Uber hay que someterse a un proceso de reclutamiento establecido por la empresa.

Asimismo, en relación con el control que ejerce la empresa Uber sobre los choferes se estableció:

Uber claims that the level of monitoring in Alexander is far more extensive than what its transportation providers are subjected to. Indeed, Uber notes that its admitted employees or members of management never conduct any performance inspections or ride-alongs with its drivers. This is an argument for the jury. At this point it suffices

---

<sup>119</sup> United States District Court Northern District of California, "ORDER DENYING DEFENDANT UBER TECHNOLOGIES, INC.'S MOTION FOR SUMMARY JUDGMENT", 11 de marzo del 2015 (expediente No. C-13-3826 EMC) pag 10, 11 y 12.

to note that it is not immediately clear that Uber drivers are subject overall to less monitoring than the employees in Alexander. Indeed, viewing the evidence in the light most favorable to the Plaintiffs, it appears they are monitored more pervasively than the drivers in Alexander. The Alexander drivers were monitored just four times a year, and knew exactly when they were being inspected. Uber drivers, by contrast, are monitored by Uber customers (for Uber's benefit, as Uber uses the customer rankings to make decisions regarding which drivers to fire) during each and every ride they give, and Uber's application data can similarly be used to constantly monitor certain aspects of a driver's behavior. This level of monitoring, where drivers are potentially observable at all times, arguably gives Uber a tremendous amount of control over the "manner and means" of its drivers' performance. Cf. Michel Foucault, *Discipline and Punish: The Birth of the Prison* 201 (Alan Sheridan ed., 1979) (a "state of conscious and permanent visibility assures the automatic functioning of power"). If the quarterly monitoring in Alexander was sufficiently pervasive to weigh in favor of finding FedEx's drivers were employees as a matter of law, a reasonable jury could conclude that Uber's more persistent performance monitoring similarly weighs in favor of finding that Uber drivers are Uber's employees under California law.<sup>120</sup>

La Corte de California (2015), ante el argumento de que los choferes de Uber no están sometidos a ningún tipo de inspección por parte de la empresa Uber, manifestó que los choferes de Uber son controlados por los pasajeros durante cada viaje, mediante las calificaciones dadas a los choferes a través de la aplicación de Uber y este tipo de control genera el monitoreo de los choferes de

---

<sup>120</sup> United States District Court Northern District of California, "Order denying defendant UBER technologies, INC.'S motion for summary judgment", 11 de marzo, 2015, (expediente No. C-13-3826 EMC), 24.

Uber todo el tiempo, con lo cual se evidencia que los conductores de Uber son en realidad empleados de Uber.

En conclusión, la Corte estableció: "the Court nonetheless notes that a reasonable jury could find that numerous secondary factors cut in favor of finding an employment relationship"<sup>121</sup> , es decir, hay numerosos indicios que permiten establecer la existencia de una relación de empleo entre Uber y los choferes de Uber.

Por otra parte, según el Diario el País (2015), la *California Labour Commissioner* en el caso de Barbara Ann Berwick, el 3 de junio del 2015 condenó a Uber a pagarle a Barbara Ann Berwick, una antigua conductora de Uber, la suma 4.152,20 dólares por concepto de gastos reembolsables e intereses, ya que se consideró que era una empleada de la compañía y no una trabajadora autónoma.

Como consecuencia de estos dos pronunciamientos se estableció una acción de clase en contra de Uber para el reconocimiento de prestaciones laborales, en la cual iban a participar al menos 200 trabajadores, sin embargo, en mayo del 2016 UBER llegó a un acuerdo con los choferes y la acción de clase fue retirada.

Resulta importante resaltar que la Corte de California fue la primera en dictar una resolución judicial en la que se reconoce el carácter laboral de la relación entre los conductores de Uber y la empresa Uber.

---

<sup>121</sup> United States District Court Northern District of California, "Order denying defendant UBER technologies, INC.'S motion for summary judgment", 11 de marzo, 2015, (expediente No. C-13-3826 EMC), 25.



## B) Chile

La empresa Uber Chile Spa tuvo su lanzamiento en Santiago de Chile en enero de 2014. El 14 de julio de 2015, R.A.T. CUÑADO interpone ante el Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, una demanda en contra de UBER CHILE SPA, en la que solicita se declare la existencia de una relación laboral entre él y la empresa UBER CHILE SPA, asimismo, solicita que se declare que fue despedido injustificadamente, por lo tanto, que se decrete la nulidad de despido y se le otorgue el cobro de las prestaciones correspondientes, sin embargo, dicha demanda fue declarada sin lugar por las siguientes razones:

No se logró demostrar que existiera una relación laboral entre el demandante y la empresa Uber, en efecto, mediante la prueba se logra acreditar que existe;

una especie de comunidad de choferes, que cuentan con permiso para realizar transporte privado de pasajeros, y se unen a la empresa ya sea como personas naturales o jurídicas con sus propios vehículos, empresa que por otra parte les facilita el soporte tecnológico que permite captar clientes a través de una aplicación en el celular a fin de movilizarlos de un lado a otro, aplicación que igualmente debe ser descargado por el usuario del sistema.<sup>122</sup>

Por otro lado, las partes firman un "documento denominado "condiciones para el socio" en el que se estipulan una serie de derechos y obligaciones entre las partes y las condiciones del servicio, como asimismo el término"<sup>123</sup>.

---

<sup>122</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, "Resolución N° 808106", (Santiago, Chile 06 de agosto, 2016). (Expediente 39936/2016), 10, Vlex Global DOI 581981886.

<sup>123</sup>Ibíd., 10.

Por otra parte, los conductores,

Conforme lo han reseñado los testigos, tienen absoluta libertad para conectarse o desconectarse al sistema como asimismo aceptar o no la solicitud. Conforme se observó en audiencia de juicio a través del funcionamiento de la aplicación hecha por el testigo G.D.C., efectivamente al cliente al momento en que un chofer acepta la solicitud, le llega un correo o notificación en que se le informa el nombre del conductor con su foto, por su parte al conductor le llega una señal en su celular de la solicitud, pudiendo aceptar o no.<sup>124</sup>

Como corolario, “ha quedado acreditado que no existe desvinculación alguna al conductor que no se conecta como afirmó el mismo testigo en su declaración y lo afirmó el demandante en su libelo al explicar las causas de su supuesto despido”<sup>125</sup>

Quedó demostrado que la empresa da bonos o incentivos a los socios conductores que están conectados y realizan viajes en fechas claves, por ejemplo, en navidad, no obstante, lo anterior “no lo califica como rasgos de laboralidad, ni la circunstancia que un determinado viaje sea a cuenta de la empresa”<sup>126</sup> a contrario sensu, los viajes van a ser por cuenta del conductor.

Asimismo, el hecho de ser desconectado de la aplicación no significa que hay un indicio de una sanción ya que no hay exclusividad dentro de la plataforma.

---

<sup>124</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, "Resolución N° 808106", (Santiago, Chile 06 de agosto, 2016). (Expediente 39936/2016), 10, Vlex Global DOI 581981886.

<sup>125</sup> *Ibíd.*, 11.

<sup>126</sup> *Ibíd.*, 11.

En consecuencia;

no se encuentra configurada subordinación alguna entre las partes, esto es, no existen antecedentes que la empresa ejerza poder sobre el actor y que el mismo se ejerza a través de directrices que en caso de incumplimiento sean sancionables o castigadas y la circunstancia, omitida por el demandante, que los servicios fueron desconectados, previa conversación con él, frente al reclamo de un cliente, no es más que la consecuencia de un mal servicio, que la empresa como dueño del software tiene la absoluta libertad de elegir con qué otro independiente lo comparte, al igual que el conductor tiene la libertad de aceptar o no una solicitud o incluso de conectarse.<sup>127</sup>

Como se puede observar, el Tribunal no alude a si la empresa es legal o no, únicamente valora si existe una relación laboral entre el conductor y la empresa Uber, "Si la empresa está o no amparada por la ley y si al gremio de taxistas esta aplicación les ha significado desventajas, es un hecho que no es parte de esta causa por lo que el tribunal no se pronunciará."<sup>128</sup>

Consecuentemente, queda claro que en Chile las circunstancias bajo las cuales trabaja la empresa Uber no representa en ningún caso una relación laboral con el conductor, por el contrario, los socios conductores son trabajadores autónomos.

No se omite indicar que el Gobierno de Chile después de mantener una posición de ilegalidad con respecto a la empresa Uber, el 06 de abril de 2016,

---

<sup>127</sup>Corte de Apelaciones de Santiago, "Resolución N° 808106", (Santiago, Chile 06 de agosto, 2016). (Expediente 39936/2016), 11, Vlex Global DOI 581981886.

<sup>128</sup> Ibíd., 11.

remite al Congreso el proyecto de ley número 10601-15 con el que se pretende regular la situación jurídica de Uber.

Ante el descontento sufrido por el transporte público, las personas han buscado vías distintas de traslado, generando externalidades como favorecer la frecuencia de sus viajes, reducir los costos económicos, de congestión y ambientales. Ante esta realidad, han surgido aplicaciones que permiten una conectividad entre conductores y pasajeros, permitiendo traslados más cómodos y de costos menores a los que proporcionan algunos transportes públicos. Nos referimos a las aplicaciones de Uber, Safer, cabify, entre otras, que permiten una verdadera comunicación entre conductores y usuarios. Es por ello, que con el objeto de, regular estos viajes, y compatibilizar las nuevas tecnologías presentes en nuestro país, es que presentamos el presente proyecto de ley.<sup>129</sup>

Una vez aprobado el proyecto de Ley supra mencionado, Chile vendría a ser el primer país en Centroamérica en regular el tema de Uber, si bien es cierto, no toma en cuenta los rasgos de laboralidad que puede presentar esta figura, realiza un gran avance en ser los pioneros en regular este tema.

---

<sup>129</sup> Cámara de Diputados, "Proyecto de Ley número 10601-15", 2016 (Chile, abril, 2016), 2, Vlex Global (Consultado el 10 setiembre, 2016). DOI 632310513.

## F) España

En España, la empresa de *Uber Sytems Spain*, filial de Uber International Holding BV, no fue tan bien recibida, ya que el 09 de diciembre de 2014, el Juzgado Mercantil Número 2 de Madrid, a solicitud de la Asociación Madrileña de Taxis, mediante el auto número 707/2014, ordenó una medida cautelar del cese de cualquier actividad por parte de la empresa Uber.

En atención a lo expuesto DISPONGO ESTIMAR LAS MEDIDAS solicitadas por el Procurador de los Tribunales Dº IGNACIO BATTLO RIPOLL en nombre y representación de ASOCIACION MADRILEÑA DEL TAXI, y en consecuencia SE ORDENA:

1. La cesación y prohibición en España de la prestación y adjudicación del servicio de transporte de viajeros en vehículos bajo la denominación "uber pop", o cualquier otra que pueda denominarse con idénticos fines por la demandada.
2. La cesación y prohibición de contenido, acceso y prestación del indicado servicio de transporte de viajeros "uber pop" en España mediante la página web ([www.uber.com](http://www.uber.com)), o cualquiera que pudiera utilizar en iguales términos.
3. La cesación y prohibición de cualquier aplicación (-app") o de cualquier otro soporte o sistema tecnológico o informático para prestar el servicio de transporte de viajeros indicado en España.<sup>130</sup>

<sup>130</sup> Juzgado Mercantil N° 2 de Madrid, "Auto N° 707/2014", (Madrid, España, 09 de diciembre, 2014),11-12, Vlex Global DOI 548090075

La anterior medida fue tomada en razón de que se vio la actividad de la empresa Uber como una competencia desleal con respecto a los taxistas, ya que como lo indica la resolución supra citada:

para la prestación del servicio con vehículo propio hay que ajustarse a la Ley estatal 16/87, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes, en cuyo artículo 42 se exige la necesidad de una autorización habilitante, bien por el Estado o por la Comunidad Autónoma.

Ello se concreta en el art. 22,2 de dicha Ley, que exige la obligatoriedad de tener licencia o autorización de transporte, para contratar y facturar tanto por parte de la empresa como por parte de los conductores.

Ello se desarrolla en el art. 53 de la Ley, mediante un régimen de empresas y actividades en el cual no figura UBER, presuntamente; y en el art. 91 del mencionado cuerpo legal, que habilita, lo que no es el caso, a aquellos autorizados para prestar servicios de transporte de viajeros en todo el territorio nacional.<sup>131</sup>

Permiso que Uber no ha solicitado y licencias que en su momento Uber no exigía a sus conductores para asociarlos a su plataforma virtual.

Después de la medida cautelar, el juez del Juzgado Mercantil Número 2 de Madrid, para el mes de setiembre de 2015, tras suspender el juicio de la demanda que da pie a la medida cautelar, decide elevar el asunto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

De igual manera, el 17 de junio de 2015, el magistrado José M<sup>a</sup> Fernández Seijo; magistrado del Juzgado Mercantil número 3 de Barcelona, formula cuestión

---

<sup>131</sup> Juzgado Mercantil N° 2 de Madrid, "Auto N° 707/2014", (Madrid, España, 09 de diciembre, 2014), 10, Vlex Global DOI 548090075

prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el proceso presentado el día 29 de octubre de 2014 en el Juzgado Mercantil nº 3 de Barcelona, asunto que se relaciona con una demanda de juicio ordinario instada por el procurador de los Tribunales el señor López, en nombre y representación de la Asociación Profesional Élite Taxi, donde en su escrito inicial solicita lo siguiente:

(1) Que se declare como actos de competencia desleal por violación de normas y actos de engaño, la actividad que desarrolla UBER SYSTEMS SPAIN S.L.; (2) Que se condene a la demandada a cesar en su conducta desleal consistente en dar apoyo a otras sociedades del grupo proveyendo servicios on demand de solicitudes efectuados mediante aparatos móviles y por internet siempre y cuando ello esté directa o indirectamente vinculado con el uso de la plataforma digital UBER en España, así como la prohibición de su reiteración futura.<sup>132</sup>

El magistrado Fernández, concretamente formuló al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las siguientes preguntas:

10.1 Si El artículo 2, apartado 2, letra b) de la Directiva 2006/123/CE, de 12 de diciembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a los servicios en el mercado interior, excluye del ámbito de aplicación de dicha Directiva a las actividades, realizadas con carácter lucrativo, de intermediación entre el titular de un vehículo y la persona que necesita realizar un desplazamiento dentro de una ciudad, facilitando los medios informáticos – interfaz y aplicación de software – que permitan su

---

<sup>132</sup> Juzgado Mercantil N° 3 de Barcelona, "Providencia dando traslado a las partes del planteamiento de una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de La Unión Europea", sitio web, 1, consultado 15 de agosto, 2016, <http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/NOTAS%20DE%20PRENSA/929-014D2Providencia%20cuesti%C3%B3n%20prejudicial%20UBER.pdf>

conexión, por considerar que dicho servicio es un servicio de transporte.

10.2. En el caso de que se considerara que el servicio realizado por UBER SYSTEMS SPAIN S.L. no es un servicio de transporte y, por lo tanto, se considerara dentro de los supuestos amparados por la Directiva 2006/123, la cuestión que se plantea es si el contenido del artículo 15 de la Ley de Competencia Desleal – referido a la violación de normas que regulen la actividad de competencia – no sería contrario a la Directiva 2006/123, concretamente al artículo 9 sobre libertad de establecimiento y régimen de autorización, cuando la referencia a leyes o normas jurídicas internas se realice sin tener en cuenta que el régimen de obtención de licencias, autorizaciones o permisos no puede ser en modo alguno restrictivo, es decir, no puede obstaculizar de modo no razonable el principio de libre establecimiento.<sup>133</sup>

Así las cosas, lo que se pretende con esta cuestión prejudicial es:

(...) determinar cuál es la naturaleza jurídica de los servicios que realiza UberPop, es decir, si la actividad lucrativa realizada por UberPop debe considerarse una actividad de transporte, un servicio electrónico de intermediación, o un servicio propio de la sociedad de la información en los términos de la normativa europea<sup>134</sup>

<sup>133</sup> Juzgado Mercantil N° 3 de Barcelona, "Providencia dando traslado a las partes del planteamiento de una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de La Unión Europea", sitio web, 3, consultado 15 de agosto, 2016, <http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/NOTAS%20DE%20PRENSA/929-014D2Providencia%20cuesti%C3%B3n%20prejudicial%20UBER.pdf>

<sup>134</sup> Esperanza Macarena Sierra Benítez, "Los conductores de vehículos privados de UBERPOP: una nueva situación de anomia laboral", 8, sitio web, consultado 15 de agosto, 2016, [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod\\_data/content/112629/EMSB-](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod_data/content/112629/EMSB-)



Como corolario, el futuro de la empresa Uber sigue estando en manos de Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya que todavía se ventila el asunto en dicho despacho, y aún no hay un pronunciamiento de este último sobre las cuestiones antes planteadas.

No obstante, para el mes de noviembre de 2015, Uber decide volver a España para el año 2016, con un nuevo modelo de negocio con el que pretende no tener problemas con la justicia española y con una nueva estrategia, es decir, cambia la figura del Uber Pop, por Uber X, lo que significa que todos los conductores de Uber deben contar con una licencia profesional.

Consecuentemente, la empresa Uber en su informe titulado «La revolución del smartphone: nuevas alternativas de transporte y oportunidades de empleo» menciona lo siguiente, “Sin duda hemos cometido errores en España, sin embargo y de ahora en adelante, nos comprometemos a trabajar junto a los reguladores para facilitar el desarrollo de una regulación justa, que amplíe las alternativas de transporte de los ciudadanos y favorezca nuevas oportunidades económicas y de empleo.”<sup>135</sup>

Además, Uber se comprometió con el Gobierno de España para actualizar la regulación del transporte:

A través de este documento Uber se compromete a trabajar junto al Gobierno y otros agentes para actualizar la regulación de transporte que regula las licencias de vehículos con conductor (VTC). Actualmente, la regulación española es una de las más restrictivas de

---

[LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk](http://docplayer.es/7714701-La-revolucion-del-smartphone-nuevas-alternativas-de-transporte-y-oportunidades-de-empleo.html)

<sup>135</sup> Empresa Uber "La revolución del *smartphone*: nuevas alternativas de transporte y oportunidades de empleo", 6, consultado 02 de octubre, 2016 <http://docplayer.es/7714701-La-revolucion-del-smartphone-nuevas-alternativas-de-transporte-y-oportunidades-de-empleo.html>

Europa, permitiendo sólo una licencia VTC por cada treinta licencias de taxi, y exigiendo que todos los operadores de VTC operen con una flota mínima de siete vehículos.<sup>136</sup>

Por otro lado, en el informe supra citado, la empresa Uber menciona unas series de principios que podrían adaptarse al modelo español, lo cual va a ayudar a mejorar la movilidad de las ciudades, mismos que se detallan a continuación:

Con respecto al sistema de licencias, los conductores que decidan prestar su servicio a través de la plataforma virtual, deberán disponer de una licencia válida, además, deberán enviar una solicitud a la plataforma, misma que se encargará de verificar los documentos acreditativos que la acompañan, los cuales son: documento de identificación, dirección de residencia, permiso de conducir, licencia válida, documento del vehículo, justificante de la póliza de seguro y documento de antecedentes penales. Las solicitudes que no cumplen los estándares requeridos se descartarán, es decir, si los solicitantes son muy jóvenes, si el vehículo es demasiado antiguo, o si el solicitante tiene antecedentes penales.

Del mismo modo, “la compañía de ridesharing debe disponer durante un período mínimo de tiempo, del registro de viajes del conductor para que la policía pueda acceder a dicha información cuando sea necesario con el objetivo de garantizar la seguridad pública.”<sup>137</sup>

Una vez que sean aceptadas las solicitudes, los conductores únicamente podrán ofrecer el servicio solicitado por medio de la plataforma, es decir, no podrán aceptar trayectos solicitados directamente en la calle.

---

<sup>136</sup> Empresa Uber "La revolución del *smartphone*: nuevas alternativas de transporte y oportunidades de empleo", 4, consultado 02 de octubre, 2016 <http://docplayer.es/7714701-La-revolucion-del-smartphone-nuevas-alternativas-de-transporte-y-oportunidades-de-empleo.html>

<sup>137</sup> *Ibid.*, 20.

También, la compañía deberá ser transparente con el cliente con respecto a la forma en que se calculan las tarifas, por lo cual deberán tener a disposición de los usuarios la tarifa estimada del viaje antes de solicitar el servicio, además, luego de finalizado el trayecto dar un recibo de cuanto fue el monto total cobrado.

Además, se les da la oportunidad a los conductores de que si así o sean poder pertenecer a otras empresas de tecnologías.

Por otra parte, “existe un informe de la Inspección de Trabajo de Cataluña que reconoce la existencia de relación laboral de estos conductores”<sup>138</sup>

La inspección de Trabajo de Cataluña, en un informe que ha emitido “del que tenemos conocimientos por los medios de comunicación, en el que se estima que los conductores de Uber System Spain deben ser considerados trabajadores empleados de esta compañía, dado que concurren las notas principales que determinan la existencia de relación laboral: dependencia y ajenidad”<sup>139</sup>

En el mencionado informe se encuentran los siguientes indicios, los cuales son: “a) los conductores son previamente seleccionados; b) las rutas son fijadas por la compañía; c) se pone a disposición de los chóferes un móvil para prestar los servicios, y un sistema de incentivos como forma de retribución”<sup>140</sup>, mismos que van a definir que si existe una relación laboral entre los conductores y la empresa Uber.

---

<sup>138</sup> Esperanza Macarena Sierra Benítez, “Los conductores de vehículos privados de UBERPOP: una nueva situación de anomia laboral”, 8, sitio web, consultado 15 de agosto, 2016, [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod\\_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk)

<sup>139</sup> *Ibíd.*, 8.

<sup>140</sup> *Ibíd.*, 9.

Es necesario indicar que la Inspección admite que los conductores "disfrutan de una libertad de horario, pero como contrapartida están sujetos a un sistema de productividad"<sup>141</sup> fijado por incentivos, que se marcan según "el interés económico de Uber".<sup>142</sup>

Además, Stefaía Gozzer del diario *EL PAIS* indica lo siguiente:

Lo relevante para la Inspección es que en la relación entre Uber y conductores haya dependencia y ajenidad. La primera la ve en que el trabajo de los chóferes "forma parte esencial de la actividad tráfico mercantil" de la firma. Además, estos "carecen de cualquier tipo de organización empresarial, quedando inscritos *ab initio* a la estructura y organización" de Uber. También considera que asisten "de un modo regular y continuado a un lugar determinado por la empresa" para "prestar un servicio". El centro de trabajo "lo constituye el mismo vehículo", que circula por una zona fijada por Uber "de forma unilateral". En este caso, el área metropolitana de Barcelona.<sup>143</sup>

Del mismo modo, aunque no exista una jornada laboral, dicha jornada va a estar condicionada por el grado de seducción de los pluses ofrecidos por la empresa, en razón de que "la prestación de servicios sería impensable, sin ellos,

---

<sup>141</sup> Stefanía Gozzer, *Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma*, El PAÍS, 13 de junio, 2015 (España), sitio web, consultado 29 de setiembre, 2016, [http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html)

<sup>142</sup> Esperanza Macarena Sierra Benítez, *Los conductores de vehículos privados de UBERPOP: una nueva situación de anomia laboral*, 10, sitio web, consultado 15 de agosto, 2016, [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod\\_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk)

<sup>143</sup> Stefanía Gozzer, *Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma*, El PAÍS, 13 de junio, 2015 (España), sitio web, consultado 29 de setiembre, 2016, [http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html)

según admitieron los chóferes cuestionados por la subinspectora encargada de las indagaciones.”<sup>144</sup>

De igual manera, el diario supra citado, con respecto a la ajenidad, es decir, lo que implica que la compañía asuma los riesgos laborales y se atribuya los frutos de la actividad, manifiesta lo siguiente:

el organismo la aprecia en el hecho de que Uber haya provisto a sus conductores de móviles en los que solo funcionaba la aplicación UberPop —la empresa adquirió por lo menos 344 iPhones— y de "personal auxiliar". Este último lo conforman, dice el informe, las cinco personas que la compañía tenía dadas de alta en la Seguridad Social a finales de 2014.<sup>145</sup>

Esto significa que para la Inspección de Cataluña los conductores de Uber son en realidad trabajadores de esta compañía, es decir, trabajadores por cuenta ajena y, por lo tanto, “deben estar dados de alta en la Seguridad Social. No obstante, el acta de infracción por falta de alta y cotización a la Seguridad Social se ha pospuesto hasta que los tribunales no se pronuncien sobre la legalidad de la actividad de Uber, de acuerdo con unos criterios operativos de actuación de la Inspección”<sup>146</sup>

---

<sup>144</sup> Stefania Gozzer, *Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma*, El PAÍS, 13 de junio, 2015 (España), sitio web, consultado 29 de setiembre, 2016, [http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html)

<sup>145</sup> *Ibíd.*

<sup>146</sup> Esperanza Macarena Sierra Benítez, *Los conductores de vehículos privados de UBERPOP: una nueva situación de anomia laboral*, 10, sitio web, consultado 15 de agosto, 2016, [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod\\_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.adaptland.it/pluginfile.php/25317/mod_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk)

Con todo lo anterior, aún el futuro de Uber en España no está claro, si bien es cierto, la Inspección de Trabajo de Cataluña ha señalado de que existe una relación laboral entre los conductores de Uber y la compañía, aún se desconoce cuál va ser la posición del Tribunal de Justicia de la Unión Europea con respecto a la legalidad de la compañía y la naturaleza jurídica de los servicios que presta, en razón de que la regulación va depender del tipo de actividad, es decir, si es un servicio de transporte, un servicio electrónico de intermediación o un servicio propio de la sociedad de la información.

Como puede verse el análisis efectuado en cada país, respecto a la naturaleza jurídica de la relación existente entre Uber y los choferes de Uber, es muy distinta. En el caso de Chile existe una clara negación de que exista una relación laboral entre Uber y la empresa Uber, España por su parte, está en una posición intermedia, ya que si bien es cierto existe un reconocimiento de parte de la Inspección de Trabajo de Cataluña sobre la existencia de laboralidad en esta relación. Sin embargo, las autoridades judiciales aún no se han pronunciado, por lo que España actualmente se encuentra en la posición de poder tomar cualquier camino, ya sea hacia el reconocimiento de la laboralidad en la relación, hacia la negación de la existencia de la misma o bien puede inclinarse a determinar que la relación existente entre los choferes de Uber y la empresa Uber se identifica con la parasubordinación o los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Por último, tenemos el Estado de California en el que existe ya un pronunciamiento judicial en el que se reconoce como laboral la relación existente entre Uber y los choferes de Uber.

En términos generales se puede indicar que el aspecto coincidente en el Derecho comparado es el reconocimiento de Uber como una realidad social que está tendiendo al crecimiento. Uber representa una nueva forma de organización empresarial que está modificando las relaciones tradicionales y la dificultad con la que el derecho laboral responde a estas

nuevas relaciones está propiciando una huida del derecho laboral. Ante esta situación, los Estados están llamados a un replanteamiento del Derecho y a establecer una posición clara no solo en cuanto a la legalidad o ilegalidad del funcionamiento de Uber, si no también, en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación que se genera entre el chofer de Uber y la empresa de Uber.

Sería erróneo indicar que exista solamente una posición correcta, ya que la realidad social, las normas, la jurisprudencia, la doctrina, etc., son distintas y por ello en cada país se debe analizar su medio, tomando en consideración su propio contexto. Claro está eso tampoco significa que no se pueda tomar como referencia lo dispuesto por otros estados, siempre y cuando se haga el análisis respectivo.

Costa Rica es uno de estos países que está obligado a definir una posición frente a Uber y como se dijo no solo sobre su legalidad, sino también sobre la naturaleza jurídica de la relación existente entre los choferes de Uber y la compañía Uber y en este sentido es que está dirigido este trabajo de investigación.

## **Sección II: Análisis comparativo entre los rasgos de la relación del conductor de Uber con la empresa Uber y las características de la relación laboral.**

Tal y como se explicó en el capítulo I, la relación laboral se suscribe entre un patrono y un trabajador subordinado, quedando excluidos de la relación laboral y consecuentemente de ser objeto de tutela por parte del derecho laboral, los trabajadores autónomos. Por ello, en el caso de los conductores de Uber si se llegara a determinar que son trabajadores autónomos, la regulación de la relación entre ellos y la empresa Uber se remitiría al derecho privado, ya que se

consideraría que en estos supuestos el trabajador actúa dentro del ámbito de su autonomía de la voluntad y tiene la capacidad de determinar la forma en la que va a llevar a cabo la prestación del servicio, por el contrario, si se establece que son trabajadores subordinados, la condición de sujeción en la que se encuentra el trabajador frente al patrono, le limita y le restringe su autonomía de la voluntad, la cual debe ser compensada a través del derecho laboral y todas sus disposiciones que tienen como finalidad equilibrar la relación obrero-patronal.

De las características expuestas sobre la relación entre el conductor y la empresa Uber, se logra determinar que los conductores son trabajadores subordinados, en la medida en que se encuentran sujetos al poder de dirección ejercido por la empresa. Debido a que Uber determina la forma en cómo funcionará la plataforma virtual, la prestación del servicio, la relación entre el conductor y el usuario que solicitó el servicio e inclusive determina de manera unilateral la relación entre el conductor y la misma empresa, es decir, la empresa deja poco o nada a discreción del conductor.

El poder de disposición que tiene la empresa Uber sobre la plataforma virtual se evidencia en el control que tiene sobre cuándo puede o no puede el conductor ingresar a la misma, ya que, para poder tener acceso a la plataforma, el conductor debe aceptar todas las disposiciones del contrato que Uber de manera unilateral establece., en caso contrario, no podrá tener acceso a la misma. Por otra parte, la empresa tiene la posibilidad, en cualquier momento y sin necesidad de algún motivo, de deshabilitar al chofer y consecuentemente impedirle el ingreso a la plataforma, quedando claro que la potestad que tiene el chofer de poder ingresar a la plataforma cuando él quiera, está en realidad supeditado a la voluntad de la empresa.

Asimismo, la empresa determina la dinámica de la aplicación, es decir, que cuando el chofer ingrese a la aplicación y se coloque como disponible, este



pueda tener acceso a las solicitudes de transporte y una vez que el chofer acepte una solicitud, reciba los datos de la persona solicitante.

Respecto a la forma en que debe prestarse el servicio, la empresa determina las recomendaciones sobre la manera en que el conductor debe prestar el servicio, tales como saludar al pasajero, preguntarle qué ruta prefiere y si quiere escuchar algún género de música en particular e inclusive ofrecerle una botella de agua. Estas "sugerencias" aunque no son vinculantes, son indicios de lo que Uber considera la forma óptima de brindar el servicio. Asimismo, la empresa solicita una serie de requisitos para poder ser conductor de Uber tales como tener licencia para el tipo de vehículo utilizado, conocimientos adecuados, experiencia. También, el vehículo debe estar registrado y el chofer debe tener una posesión legal sobre el mismo, así como tener un estado de conservación y de seguridad óptimos; con lo cual se evidencia que la empresa Uber procura que los conductores presten el servicio con un profesionalismo. Se demuestra toda una estructura organizacional de parte de la empresa de la que forman parte los conductores de Uber. Aunado a lo anterior, la empresa establece que el conductor tenga un seguro de responsabilidad de automóviles y un seguro contra riesgos del trabajo.

Por su parte, respecto a la relación entre el conductor y el usuario que requiere el servicio de transporte, la empresa mediante del contrato establece ciertos impedimentos para el conductor durante el viaje, tales como realizar paradas o bien que el conductor únicamente pueda trasportar al usuario que solicitó el servicio. Asimismo, la empresa Uber señala que las personas que solicitan el servicio de transporte evalúen a los choferes de Uber y exigen que estos últimos tengan una calificación promedio, es decir, una calificación media, y en caso de no cumplir con esa calificación pueden ser desconectados.

Por último, la empresa dispone sobre su relación con el conductor, al indicar que este debe sufragar todos los gastos que la prestación del servicio conlleve,

debe responsabilizarse ante cualquier inconveniente surgido, que la relación entre ambos es de carácter comercial y no laboral. No obstante, la jurisprudencia ha señalado lo siguiente: "el elemento subordinación o dependencia prevalece una vez más para determinar la naturaleza del trabajo de quienes, al mismo tiempo que son propietarios de la herramienta de trabajo, prestan sus servicios a una empresa.",<sup>147</sup> con esto queda expuesto, que, aunque los conductores Uber sean propietarios y se encargue de los gastos de la prestación, si se evidencia el elemento de subordinación o dependencia, es relación laboral.

Por consiguiente, con las características descritas se evidencia que los conductores de Uber están subordinados a la empresa, es decir, están sujetos a las disposiciones indicadas en cuanto a la prestación del servicio, asimismo, ha quedado demostrado que la empresa Uber de manera unilateral regula la prestación del servicio y todas las relaciones que surgen alrededor de la misma y que el conductor es un trabajador subordinado.

En relación con la figura patronal dentro de la relación laboral, la empresa Uber ejerce todos los poderes inherentes a esta figura del contrato laboral, es decir, el poder de dirección, el poder reglamentario, el *jus variandi* y el poder disciplinario.

El poder de dirección por parte del patrono en realidad se evidencia a lo largo de todo el contrato, ya que como se explicó el patrono le dice al conductor como prestar el servicio y regula todas las relaciones que surgen alrededor de la prestación, la mayor manifestación del poder de dirección que la empresa ejerce sobre el conductor, se evidencia al condicionar la utilización de la aplicación a la aceptación de todas las disposiciones del contrato, es decir, el conductor no tiene la posibilidad de negarse a cualquiera de las regulaciones que la empresa Uber

---

<sup>147</sup> Tribunal de Trabajo, Sección IV, Proceso Ordinario: voto 2010-069 del 26 de febrero de 2010, 18:05 horas (expediente 02-000229-0166-LA)

indique ya que en ese caso tendrá imposibilitado poder prestar el servicio de transporte como Uber.

El poder reglamentario lo ejerce mediante el contrato en el cual mediante una serie de disposiciones le indica a los conductores la forma en la que debe funcionar la prestación del servicio, asimismo, regula la relación existente entre la empresa y los conductores.

El *jus variandi* está expresamente consagrado en diversas cláusulas del contrato en las que la empresa Uber señala que se reserva la potestad de modificar el contrato, así como el monto de la compensación cobrada por el viaje y la tasa que le corresponde a la empresa, en el entendido que todas estas modificaciones se realizan de manera unilateral, sin el consentimiento del conductor y que la utilización de la plataforma después de realizadas las modificaciones evidencian la aceptación de las mismas por parte del conductor.

El poder disciplinario es ejercido por la empresa al tener la potestad de desconectar al conductor por incumplimiento del contrato o la realización de algún acto que afecte la imagen de la empresa, Sin embargo, la empresa es clara al expresar que puede desconectar al conductor de manera discrecional, sin que sea necesaria la existencia de algún motivo para tomar la medida, con lo cual queda abierta la posibilidad de que ante cualquier falla, que la empresa considere que el conductor ha incurrido, se le imposibilite continuar utilizando la aplicación, lo cual además resulta muy gravoso porque el conductor no tendrá siquiera conocimiento de la razón por la cual se está tomando la medida.

Por otra parte, en el capítulo I se indicó los elementos de la relación laboral: la prestación de un servicio, remuneración, la subordinación, ajenidad y dependencia económica. En el caso de la relación entre la empresa Uber y el conductor se evidencian cuatro elementos de la relación laboral. Ya se demostró

la subordinación está presente en la relación entre la empresa Uber y el conductor.

El elemento de la prestación del servicio se evidencia en el servicio de transporte brindado por el conductor mediante la plataforma virtual a los usuarios lo solicitan. Se considera que la prestación del servicio la realiza el conductor en representación de la empresa Uber, ya que es la empresa Uber la cual le determina y le controla al chofer las condiciones bajo las cuales se debe prestar el servicio. Asimismo, el tercero le paga por el servicio a la empresa, no al conductor, y en términos generales se puede indicar que el usuario no contrata a un chofer determinado contrata a un Uber, es decir, a un conductor representante de la empresa Uber y a todo lo que ello simboliza.

Respeto al elemento de la remuneración se debe aclarar que, aunque la empresa señala que el pago recibido del usuario lo hacen a nombre del conductor, quien no tiene la capacidad de determinar cuál es la compensación económica que recibirá por la prestación. Esto es evidenciado por el hecho de que esta estipulación es determinada por la empresa de manera unilateral, así como la fijación del monto de la compensación de la prestación del servicio, el monto recibido por el conductor por la prestación del servicio y el porcentaje correspondiente a la misma empresa. Se ejemplifica, que, en realidad, lo que el chofer recibe por parte de la empresa es un salario, por destajo. La empresa no recibe el pago en nombre del conductor, sino en nombre propio por el servicio de transporte ofrecido y que ejecuta un conductor en condición de trabajador de dicha empresa. Sobre este aspecto se ha señalado que "Si el profesional regula sus honorarios, no existe subordinación; si el empresario asigna un sueldo o un tanto por visita o asistencia, con potestad para regir la prestación, habrá subordinación y contrato laboral"<sup>148</sup>

---

<sup>148</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *-Compendio de Derecho Laboral*" (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 410.

Se indicó que el elemento de ajenidad se refiere a que los frutos y los riesgos de la actividad le pertenezcan a un sujeto distinto del trabajador, es decir, al patrono. En el caso de la relación entre la empresa Uber y el conductor esta ajenidad se evidencia en varios puntos, ya que es la empresa la que determina el rumbo de los frutos dentro del mercado, al establecer, por ejemplo, que la empresa se reserva la potestad de no cobrar compensación económica en casos específicos y de determinar si cobrar o no en caso de cancelación de un viaje. También aunque la empresa Uber indica que los socios deben suministrarse las herramientas para que puedan llevar a cabo la prestación del servicio, la principal herramienta para llevar a cabo la actividad (la plataforma electrónica) la aporta la empresa, es decir, sin esta herramienta el chofer podría realizar el transporte de personas pero no encajaría dentro del servicio de Uber.

Por otra parte, la empresa Uber genera códigos promocionales a través de los cuales los usuarios pueden viajar gratis, dichas promociones son determinadas de manera exclusiva por la empresa, el chofer no tiene la potestad de decidir sobre ninguno de estos aspectos. Consecuentemente, aunque la empresa no perciba la mayor parte de las ganancias de la actividad, sino solo un porcentaje pequeño, la imposibilidad que tiene el conductor de determinar la manera en que son incorporados los frutos al mercado (el servicio de transporte) determina que existe ajenidad.

Sobre el elemento de dependencia económica no se podría indicar ni que exista ni que no exista en el caso de análisis, ya que determinar la dependencia económica de un conductor hacia la empresa Uber solo se podría establecer analizando cada caso en específico, ya que así como pueden haber choferes de Uber para los cuales los viajes representen su mayor fuente de ingresos, habrán otros que lo realicen esporádicamente y como una remuneración extra, ya que cuentan con otra actividad que sí representa la fuente principal de ingresos.

A continuación, se hará referencia a los alegatos que eventualmente se podrían indicar como indicios de la no laboralidad.

Si bien es cierto, los choferes de Uber tienen la posibilidad de elegir cuando brindar el servicio de transporte de personas, sin ninguna prerrogativa que los obligue a cumplir un horario determinado, esta característica no excluye la posibilidad de que exista una relación laboral, ya que la doctrina ha señalado que “Aunque el trabajador no tenga horario fijo ni obligación de concurrir al establecimiento, la subordinación y el vínculo contractual surge cuando se prueba la fiscalización y control por el empresario<sup>149</sup>, además como quedo evidenciado líneas atrás, esa posibilidad de elección se encuentra viciada, por cuanto la misma empresa Uber ofrece a los choferes beneficios por la cantidad de viajes realizados en un mes.

Otro aspecto que Uber señala para excluir su participación en la relación entre el usuario y el chofer, es que Uber no es responsable por cualquier inconveniente que surja en el transcurso del viaje, sino que el chofer es exclusivamente responsable y por ello, se prevé que el conductor adquiera un contrato de seguro. Aunque, la empresa Uber de manera facultativa puede elegir adquirir un contrato de seguro para el servicio de transporte de personas y aunque dicho seguro no cubra los daños ocasionados al chofer o a su vehículo. La existencia del mismo evidencia que Uber admite un cierto grado de responsabilidad dentro de la relación indicada.

La posibilidad que la empresa Uber establece en el contrato para los choferes de Uber de poder realizar otras actividades económicas o laborales no es un elemento determinante para aceptar o rechazar la existencia de una relación laboral entre ambos, ya que, así como hay contratos laborales en lo que se pide exclusividad hay otros en los que no. Al respecto Julio A Grisolia indica lo

---

<sup>149</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, *-Compendio de Derecho Laboral*” (Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 411.

siguiente: "La circunstancia de que el trabajador pueda desempeñarse de manera independiente fuera de su horario de trabajo, no excluye que se haya configurado una relación de dependencia para con la empresa demandada, ya que la exclusividad no constituye una nota esencial del contrato de trabajo"<sup>150</sup>

La posibilidad que Uber le otorga a los choferes de cobrar los montos correspondientes a impuestos, peajes y tasas de manera discrecional y la posibilidad de elegir contratar un seguro contra riesgos laborales o póliza de accidente de manera discrecional, son los únicos elementos en los que se ejemplifica indicios de autonomía por parte del chofer, que por sí solos y en análisis con el resto de cláusulas no tienen relevancia alguna.

A modo de conclusión, aunque la Empresa Uber señala que ellos no le indican al conductor cómo debe prestar el servicio de manera general y que, por ende, no existe una relación laboral entre la empresa y el socio conductor. La realidad es que, cuando se analizan todas las disposiciones establecidas por la empresa en el contrato, se evidencia mediante indicaciones específicas que la empresa está determinando, en términos generales, el funcionamiento de la prestación del servicio está indicándole al chofer lo que puede o no hacer.

Al respecto ha indicado la jurisprudencia:

La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de

---

<sup>150</sup> Julio A Grisolia, "Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social", 137, sitio web, consultado 12 de febrero, 2017, [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf).

acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. En atención a lo dicho es por lo que se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, puesto que existe no en el acuerdo de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia.<sup>151</sup>

Aunado a lo anterior, aunque quedara algún tipo de duda sobre la laboralidad de la relación, según el concepto de zonas grises, desarrollado anteriormente, cuando se esté ante una situación límite, en la que no exista claridad respecto a la naturaleza jurídica de una relación, es decir, si se está en presencia de un trabajador autónomo sujeto al derecho civil o mercantil o de un trabajador subordinado sometido al derecho laboral, el elemento que permitirá vislumbrar la situación, será la subordinación. En este caso, como ha quedado expuesto, la subordinación que la empresa Uber ejerce sobre los choferes de Uber resulta más que evidente, consecuentemente, queda claro que es de naturaleza laboral la relación entre la empresa Uber y el conductor, por lo tanto, es objeto de tutela del derecho laboral.

Se excluye la posibilidad de que dicha relación sea un ejemplo de parasubordinación o de trabajador autónomo económicamente dependiente, ya que, estas figuras requieren que el trabajador no este subordinado al patrono. Lo que debería existir entre el empleador y el trabajador es una colaboración, es decir, el trabajador autónomo tiene la potestad de auto organizar su trabajo con la salvedad de que esta auto organización debe coexistir con la organización de la empresa a la cual presta el servicio. En el caso de la relación existente entre la empresa Uber y el conductor no existe una colaboración, ya que el conductor

---

<sup>151</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Proceso Ordinario: resolución 2004-744 del 2 de setiembre de 2004, 14:50 (expediente 02-000481-0639).



encuentra limitada su autonomía para organizar la prestación del servicio por las disposiciones impuestas por la empresa y que el conductor únicamente se limita a aceptar. El contrato de Uber prácticamente minimiza cualquier posibilidad de disposición que el conductor de Uber tiene sobre la prestación del servicio.

Ha quedado expuesto que los conductores de Uber en realidad son trabajadores subordinados, y que deben ser tutelados por el derecho laboral, resulta considerablemente oportuno, una reforma al Código Laboral de Costa Rica mediante la cual se adicione un artículo que reconozca la relación laboral existente entre la Empresa Uber y los conductores de Uber. Aunado a lo anterior y por las particulares presentes en la relación existente entre la empresa Uber y el conductor, es necesario un reglamento que regule la relación existente entre los conductores de Uber y la Empresa Uber dentro de normativa costarricense. El próximo capítulo referenciará este reglamento.

Con el análisis supra citado se reitera la posición expuesta por la Corte de California en Estados Unidos al indicar que en el caso en análisis si existe relación laboral.

## **CAPITULO IV: REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO Y REGLAMENTO**

Como se explicó líneas atrás, en el fenómeno de la economía colaborativa, existen un tipo de empresas tecnológicas que se dedican al transporte privado de personas. Por su parte, se estudió la empresa Uber en específico, lo cual después del análisis jurídico que se hace de la relación que existe entre la empresa y los conductores, se obtuvo como resultado, la necesidad de crear una nueva normativa especial que contemple las particularidades que en esta relación laboral genera. Por consiguiente, en este capítulo se propondrá una reforma al Código de Trabajo en el que se adiciona un artículo que reconoce la relación laboral existente entre la Empresa Uber y sus conductores y un reglamento que pretenda regular la relación laboral existente entre la empresa Uber y los conductores que realizan Uber.

Sin embargo, la empresa Uber no es el único ejemplo de economía colaborativa en el sector del transporte privado de personas, sino que, por el contrario, muchas otras empresas coexisten con un funcionamiento similar. Por lo tanto, la reforma al Código de Trabajo y este reglamento propone regular en términos generales, no solo la relación laboral entre el chofer y la empresa Uber, sino también, se regularán todas aquellas relaciones existentes entre las empresas tecnológicas de servicio de transporte privado remunerado y sus conductores. Lo anterior, con la finalidad de que la reforma al Código de Trabajo y este reglamento no resulte de aplicación exclusiva de la empresa Uber, sino que también se pueda utilizar en todas aquellas relaciones laborales de empresas que operen en igualdad de condiciones. Con esta reforma y reglamento lo pretendido es regular un sector de la economía colaborativa, es decir, el transporte privado de personas donde medie una base tecnológica.

A continuación, se indicará la motivación de la reforma al Código de Trabajo y posteriormente, se expondrá el texto legal.

## **Motivación**

La economía colaborativa es un modelo económico que logra el intercambio de bienes y servicios mediante la utilización de la tecnología, se puede decir, que la economía colaborativa es el resultado de la convergencia de dos fenómenos. Por un lado, la utilización de la tecnología como herramienta dentro del sistema económico, que no es más que el resultado lógico de la era digital vivida; donde la tecnología forma parte de los aspectos de la vida cotidiana del ser humano y sus relaciones interpersonales. Y, por otro lado, la concientización de la sociedad sobre el consumismo, y sus consecuencias. Las personas se están dando cuenta que los recursos se agotan y notan la presencia de recursos infrautilizados. A raíz de ello, se genera un cambio cultural que promueve la reutilización mediante el préstamo, intercambio, alquiler, o una compra de un artículo utilizado y por ende, a un menor precio, en lugar de la compra del bien o servicio.

La economía colaborativa ha tenido un crecimiento exponencial en los últimos años, siendo cada vez más evidente su presencia en la sociedad y aunque no es del todo una figura nueva, por sus grandes similitudes con el trueque, ha logrado superar las barreras del tiempo y del espacio. Se vislumbra que los alcances que pueden llegar a tener este nuevo modelo económico es prácticamente inimaginable.

Aunque se ha indicado que la economía colaborativa está creciendo y resulta cada vez más evidente en los diferentes ámbitos de la sociedad, existen tres sectores en los que es innegable su presencia, estos son: el alojamiento compartido, los bienes de segunda mano y el transporte.

La economía colaborativa en el sector de transporte consiste en que a través de una plataforma tecnológica se conectan usuarios que requieren el servicio de transporte de personas y conductores disponibles para dar el servicio. Si bien existen varios ejemplos de economía colaborativa en el sector de transporte, resulta particularmente importante analizar el caso *ridesharing*, es decir, cuando el servicio se presta a cambio de una compensación económica, ya que muchas empresas están tomando este tipo de economía colaborativa como su actividad lucrativa principal, explotándola y creando toda una organización empresarial.

Estas empresas titulares de *ridesharing* se han convertido en todo un reto para el derecho, ya que, aunque es evidente su presencia dentro de la sociedad, los marcos regulatorios en los distintos ordenamientos jurídicos son prácticamente inexistentes. Se podría indicar que el derecho no ha podido responder ni enfrentar este nuevo fenómeno en ningún sentido. Bajo este contexto resulta trascendental determinar y tutelar la situación jurídica de las personas que trabajan en estas empresas, ya que no se debe dejar de lado el hecho de que los trabajadores son un sector particularmente vulnerable y más aún en estas empresas que en su mayoría son trasnacionales con un alto poder adquisitivo, lo cual hace que sean la parte más fuerte de la relación, con lo cual deja en mayor vulnerabilidad a los trabajadores.

Costa Rica no está excluida de este contexto, por el contrario con la incursión de empresas tecnológicas de servicio de transporte que funcionan bajo el sistema de economía colaborativa como el caso de Uber, se genera una obligación para la legislación costarricense de responder a estas nueva realidades y sobre todo de evitar cualquier circunstancias de desprotección. Es necesario actualizar los marcos normativos acordes con las realidades sociales y se debe definir la situación jurídica de los sujetos que intervienen dentro de la prestación del servicio. La relación urgida entre la empresa tecnológica de servicio de transporte y el conductor evidencia grandes rasgos de subordinación, lo cual

según lo establecido por la doctrina, la jurisprudencia y la normativa, determinan la existencia de una relación laboral que debe ser tutelada por el derecho laboral.

La reforma al Código de Trabajo tiene como finalidad el reconocimiento legal expreso de la naturaleza jurídica de la relación que existe entre las Empresas tecnológicas de servicios de transporte privado y sus conductores, con lo cual se excluye cualquier incertidumbre que pueda surgir sobre dicha naturaleza. Con este reconocimiento los conductores que laboren para este tipo de empresa son sujetos de tutela por parte del derecho laboral.

## ASAMBLEA LEGISLATIVA

### PROYECTO DE LEY

### REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo único.- Para que se adicione el artículo 132 bis en el capítulo duodécimo del Título II de la Ley 2 y se lea de la siguiente manera:

Artículo 132 bis: De los conductores de empresas tecnológicas de servicio de transporte privado

Se reconocen como laboral la naturaleza jurídica de las relaciones surgidas entre una empresa tecnológica de servicio de transporte privado y el conductor cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

- a) El conductor brinda una prestación personal que consiste en el servicio de transporte privado de personas.
- b) El servicio de transporte privado se ofrezca bajo las órdenes, dirección y control de la empresa tecnológica de servicio de transporte.

- c) El servicio de transporte privado lo realice el conductor en representación de la empresa tecnológica de servicio de transporte.
- d) El conductor debe ser económicamente dependiente de la empresa tecnológica de servicio de transporte privado.

A continuación, se indicará la motivación del reglamento y posteriormente, se expondrá el texto legal.

### **Considerando:**

1-Siendo que se aprobó la reforma al Código de Trabajo, mediante la cual se adicionó el artículo 132 bis el cual establece:

Se reconocen como laboral la naturaleza jurídica de las relaciones surgidas entre una empresa tecnológica de servicio de transporte privado y el conductor cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

- a) El conductor brinda una prestación personal que consiste en el servicio de transporte privado de personas.
- b) El servicio de transporte privado se ofrezca bajo las órdenes, dirección y control de la empresa tecnológica de servicio de transporte.
- c) El servicio de transporte privado lo realice el conductor en representación de la empresa tecnológica de servicio de transporte.
- d) El conductor reciba una remuneración económica determinada por la empresa tecnológica de servicio de transporte privado.

2- A pesar que la relación existente entre la empresa tecnológica de servicios de transporte privado y el conductor sea de carácter laboral, la misma presenta una serie de particularidades que necesitan ser definidas mediante un reglamento como el que se expondrá.

3- Se promueve el presente reglamento con el cual se busca darle tutela y seguridad jurídica a las partes que intervienen en este tipo de relación laboral.

PODER EJECUTIVO  
DECRETO  
LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DE TRABAJO  
DECRETA:

## **REGLAMENTO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS DE SERVICIO DE TRANSPORTE PRIVADO Y LOS CONDUCTORES**

### **Artículo 1: Objeto**

El objeto del presente reglamento es regular las relaciones laborales que surgen entre la empresa tecnológica de servicio de transporte privado y el conductor.

### **Artículo 2: Conceptos**

Empresa tecnológica de servicio de transporte privado: persona jurídica que ofrece y coordina el servicio de transporte privado de personas, a través de una plataforma tecnológica.

Conductor: persona física que presta el servicio de transporte privado de personas en representación y bajo la dirección de la empresa tecnológica de servicios de transporte privado.

Usuario: persona que solicita el servicio de transporte privado a través de la plataforma tecnológica proporcionada por la empresa.

Servicio de transporte privado: servicio brindado por las empresas tecnológicas de carácter privado a cambio de una remuneración

Plataforma tecnológica: herramienta tecnológica que permite la conexión y el intercambio de información entre los usuarios que requieren el servicio de transporte privado y los conductores.

### **Artículo 3: Requisitos**

Para que la relación laboral surgida entre la empresa tecnológica de servicio de transporte privado y el conductor sea regulada por este reglamento debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) El conductor debe brindar una prestación personal que consista en el servicio de transporte privado de personas.
- b) El servicio de transporte privado se ofrece bajo las órdenes, dirección y control de la empresa tecnológica de servicio de transporte.
- c) El servicio de transporte privado lo debe realizar el conductor en representación de la empresa tecnológica de servicio de transporte.
- d) El conductor debe ser económicamente dependiente de la empresa tecnológica de servicio de transporte privado.

### **Artículo 4: Contrato**

Las partes deben suscribir un contrato en el que se indique de manera clara y precisa las condiciones bajo las cuales se prestará el servicio de transporte privado, así como las cualidades de las relaciones que surjan de la prestación del servicio entre los usuarios, la empresa y el conductor.

### **Artículo 5: Jornada laboral**

Los conductores deciden de manera discrecional cuándo estar disponibles en la plataforma tecnológica para realizar viajes, sin embargo, la empresa tecnológica de servicio de transporte privado tiene la posibilidad de establecer en el contrato un tiempo máximo de inactividad en la plataforma tecnológica por parte del conductor. El conductor no está sujeto a una jornada laboral pero bajo ningún supuesto puede laborar más de 12 horas diarias.



## **Artículo 6: Remuneración**

La empresa tecnológica de servicio de transporte privado le pagará al conductor por cada viaje que realice, según el porcentaje acordado por las partes. El pago recibido por el conductor no puede ser inferior al establecido en el Decreto de Salarios Mínimos para trabajadores semicalificados.

## **Artículo 7: Vacaciones**

Después de 50 semanas de realizar viajes, independientemente de la cantidad de viajes realizados, el conductor tendrá derecho a dos semanas de vacaciones, las cuales corresponderán al promedio de salario devengado por los viajes realizados en esas 50 semanas.

## **Artículo 8: Forma de pago**

La empresa tecnológica de servicio de transporte privado le pagará periódicamente al conductor por los viajes realizados, dicho periodo será determinado por la empresa estará establecido en el contrato, pero no podrá ser mayor a quince días.

## **Artículo 9: Seguro de riesgos del trabajo**

La empresa tecnológica de servicio de transporte privado tiene la obligación de contratar con el Instituto Nacional de Seguros un seguro contra riesgos del trabajo para los conductores, el cual estará regulado por las disposiciones señaladas por el código de trabajo.

## **Artículo 10: Seguro social**

Los conductores tendrán derecho al seguro social, es por ello que la empresa tecnológica de servicios de transporte privado deberá aportar el monto correspondiente y rebajarle al conductor la cuota correspondiente.

Los conductores tendrán el mismo seguro social que el resto de trabajadores privados, por lo cual, le resultan aplicables las disposiciones que al respecto estén establecidas.

### **Artículo 11: Poder disciplinario**

La empresa tecnológica de servicio de transporte privado tiene la potestad de sancionar determinadas conductas del conductor, siempre y cuando este previamente establecido en el contrato cuáles son las conductas sancionables y las sanciones por aplicar, no se permiten las sanciones de índole monetaria.

### **Artículo 12: Cese de la relación laboral por parte del conductor**

En caso de que sea el conductor el que dé por terminada la relación laboral por la simple voluntad o porque haya incurrido en algún incumplimiento se tendrá por terminada la relación, a partir del momento en que se haga la manifestación o se tenga conocimiento del incumplimiento y no tendrá el conductor derecho a ninguna indemnización.

### **Artículo 13: No exclusividad**

Se tiene por entendido que la relación laboral que une a la empresa tecnológica de servicio de transporte privado y el conductor no excluye la posibilidad de que el conductor tenga una relación de índole laboral o comercial con cualquier otra persona física y jurídica.

### **Artículo 14: Jurisdicción competente**

Cualquier conflicto que surja de la aplicación de esta ley será resuelto por la jurisdicción laboral ordinaria.

## **Artículo 15: Legislación supletoria**

En lo que sea compatible y no contradiga lo estipulado en esta ley será aplicable a la relación existente entre la empresa tecnológica de servicios de transporte privado y los conductores el código de trabajo, las leyes supletorias o conexas.

## CONCLUSIÓN

El derecho es una institución cambiante que debe saber ajustarse a las nuevas necesidades de la sociedad actual, por lo tanto, tiene que ser dinámico, para así lograr atender las insuficiencias creadas en cada rama.

En este caso, la ciencia del derecho ocupada fue el derecho laboral, que tiene como base la relación laboral, esta a su vez se compone de sujetos y elementos. Lo sujetos lo forman los patronos y los trabajadores, que como se detalló en la investigación, tienen una serie de derechos y obligaciones. Por otra parte, los elementos que proporciona la normativa costarricense son: la prestación personal de un servicio, la remuneración; que puede ser de variada índole, y la subordinación.

Gracias a los avances tecnológicos, la globalización, y la apertura de nuevos mercados, las empresas tienden a tener nuevas formas de organización empresarial, lo cual crea competencias cada vez más rígidas. Por lo tanto, para mantenerse en pie, estas compañías están optando por bajar los costos de producción. Se está generando la deslaboralización de la mano de obra, es decir, las empresas ven como una mejor opción contratar a trabajadores autónomos para determinadas tareas que contratar a trabajadores subordinados, logrando así eximirse del pago de obligaciones económicas relacionadas estrictamente con estos últimos.

No obstante, en la práctica, muchos de estos trabajadores que prestan sus servicios por medio de contratos privados obedecen a relaciones subordinadas de carácter laboral. Lo cual genera una huida del derecho laboral para ahorrarle costos a los empresarios. Es por esta razón que la jurisprudencia nacional y el derecho comparado, han tratado de combatir este tema por medio de dos elementos más, la ajenidad y la dependencia económica, los cuales serán los

encargados, junto con el elemento de subordinación, en los casos de zonas grises de atinar si se está o no ante una relación laboral.

Por otra parte, la economía colaborativa, es un sistema económico relativamente novedoso, que está permeando la sociedad de nuevas ideologías. Esta economía colaborativa se ha convertido en la nueva forma de adquirir bienes y servicios de manera más ahorrativa y amigable con el medio ambiente.

Se trata de un modelo económico mediante el cual las personas logran realizar por medio del internet un intercambio de bienes y servicios. Se puede decir que la economía colaborativa, es el resultado de dos fenómenos, por un lado, está la utilización de la tecnología, lo cual es propio de la era digital actual y, por otro lado, el conocimiento de la sociedad sobre la infrautilización dada a muchos de los productos adquiridos, los cuales generan un consumismo en exceso y consecuentemente, un gasto de los recursos, dándose así un nuevo paradigma de cómo utilizar estos en su totalidad.

Es un fenómeno que promueve una forma diferente de ver y tratar el hiperconsumismo y con ello la propiedad. Se ha generado un cambio cultural, que suscita la reutilización de productos mediante el préstamo, el alquiler, el intercambio o la compra a un menor precio de artículos ya utilizados. La economía colaborativa está teniendo su gran auge en tres sectores específicos, los cuales son: el alojamiento compartido, los bienes de segunda mano y el transporte.

Como puede observarse en esta investigación, el sector investigado, es el de transporte, el cual se refiere a modelos surgidos como disyuntiva del transporte público, donde los usuarios y los conductores móviles se conectan entre sí por medio de aplicaciones digitales. Particularmente, resulta necesario estudiar el caso del *Ridesharing*, caracterizado por mediar una contraprestación dineraria a cambio del servicio de transporte, en razón de que es el medio lucrativo de muchas

empresas emergidas bajo este tipo de sistema, un ejemplo de ello es la empresa Uber.

Como se logró apreciar, a lo largo del desarrollo de esta investigación, se pretendió demostrar que las características de la relación existente entre la empresa Uber y sus choferes evidencian rasgos de laboralidad, que convierten dicha relación en objeto del derecho laboral y que impone una obligación para el derecho costarricense de proteger y reconocer esa relación laboral. A partir del estudio realizado minuciosamente, de la relación supra mencionada, se concluye en este caso en específico, que los elementos estudiados en la relación laboral sí están presentes en este tipo de relación, pero con una serie de particularidades propias del servicio prestado.

Uber es una empresa que opera a nivel mundial, la cual es titular de una plataforma tecnología encargada de conectar a clientes que requieren de un servicio de transporte privado, con choferes dispuestos a brindar ese servicio a cambio de una remuneración económica. La misma indica la inexistencia de una relación laboral entre la empresa y los socios conductores. No obstante, al analizar jurídicamente dicha relación, se ha concluido que sí existe relación laboral entre las partes.

Por su parte, Uber no está regulada actualmente dentro del marco jurídico de Costa Rica, sin embargo, hay un proceso en el Tribunal Contencioso Administrativo sin resolución. También, en la Asamblea Legislativa se encuentra un proyecto de Ley denominado Ley de Movilidad Colaborativa, empero, no se refiere a la relación existente entre la empresa y los conductores, menos aún, a la naturaleza jurídica de la empresa Uber.

En el derecho comparado, en términos generales, tampoco hay un marco jurídico que regule este tipo de empresas, al menos en lo que respecta a los países en estudio. El resultado fue lo siguiente; en California, Estados Unidos, se

reconoció como laboral la relación que hay entre los conductores de Uber y la empresa Uber, mientras que en la República de Chile, se desconoció esta relación como laboral, no obstante, en el Congreso se encuentra actualmente en trámite el proyecto de ley número 10601-15 con el que se pretende regular la situación jurídica de la empresa Uber y de todas aquellas empresas que se dediquen al transporte privado remunerado de personas. En lo que respecta al caso de España, aún no está definida la situación jurídica de estas empresas, aunque el Tribunal de Cataluña, indicó que si hay relación laboral entre la empresa Uber y sus conductores, lo cierto es que los procesos donde se involucra Uber están en espera de lo que vaya a resolver el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En esta investigación se logró determinar que la relación entre el conductor de Uber y la empresa Uber es de índole laboral, siempre y cuando se logre demostrar el elemento de dependencia económica, por cuanto se estableció que los conductores son trabajadores subordinados; en la medida en que se encuentran sujetos al poder de dirección de la empresa Uber. Se entiende, que la empresa determina cómo funcionará la plataforma virtual, la prestación del servicio, la relación entre el conductor y el usuario, incluso la manera en cómo se debe dar el pago, así como cuál va ser el precio por cobrar por la prestación del servicio.

Por su parte, la empresa ejerce todos los poderes inherentes al patrono, el poder de dirección lo ejecuta a lo largo de todo el contrato, con las especificaciones de cómo se debe prestar el servicio y la regulación de todas las relaciones que surgen alrededor de la prestación. El poder reglamentario, igualmente lo realiza en el contrato donde mediante una serie de disposiciones indica a los choferes la forma en la que debe funcionar la prestación del servicio. *El jus variandi*, se denota en diversas cláusulas del contrato donde indica que la empresa se reserva la potestad de modificar el contrato de manera unilateral. Mientras que el poder disciplinario, la empresa lo practica al tener la potestad de

desconectar al conductor por incumplimiento del contrato, la realización de un acto que afecte la imagen de la empresa o de manera discrecional.

Del mismo modo, en esta relación se evidencia los elementos de la relación laboral, a saber, la prestación personal de un servicio a la hora de brindar el servicio de transporte por parte de los choferes a través de la plataforma virtual, en el cual, el usuario no contrata a un chofer en específico, sino un servicio de Uber. Por su parte, la remuneración se da, en el momento en que la empresa quien de manera unilateral determina el monto por cobrar por el servicio brindado, así como el porcentaje correspondiente a cada chofer, dándose de este modo un salario por destajo a cada trabajador. Mientras que la ajenidad existe en el tanto es la empresa la que determina el rumbo de los frutos dentro del mercado, al establecer, por ejemplo, que la empresa se reserva la potestad de no cobrar compensación económica en determinados casos, además de proporcionar a los trabajadores la principal herramienta para realizar el servicio, es la plataforma virtual.

En el caso de Uber, así como en los demás casos de empresas de *ridesharing*, el derecho no ha podido responder jurídicamente a este fenómeno, lo cual ha dado como resultado que los trabajadores encontrados bajo este sistema estén desprotegidos, y más aún cuando estas empresas son multinacionales, con un alto poder adquisitivo, lo cual hace más visible la vulnerabilidad de los trabajadores.

Es notorio que, en la relación bajo estudio, existe una subordinación laboral por parte de los conductores con respecto a la empresa Uber, lo cual, según lo establecido por la doctrina, la jurisprudencia y la normativa determinan la existencia de una relación laboral, misma que, necesariamente, debe ser tutelada por el derecho laboral. Sin embargo, por la naturaleza jurídica y por las particularidades de la relación, resulta difícil aplicar la regulación establecida en el Código de Trabajo, ya que esta normativa responde a las relaciones laborales



tradiciones. Por lo tanto, es necesario crear un marco jurídico especial que tome en cuenta las especificaciones de este tipo de relaciones.

Conforme a lo anterior, se genera una obligación en los legisladores costarricense de responder a esta nueva realidad social y actualizar el marco normativo para definir la situación jurídica de todos los sujetos participantes de estas nuevas formas de prestación de servicios. Por esta razón, en este trabajo de investigación se realiza una reforma al Código de trabajo y un reglamento sobre las relaciones laborales entre las empresas tecnológicas de servicio de transporte privado y los conductores, mediante el cual se puede llenar ese vacío legal del ordenamiento jurídico actual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bases de Datos

Abogados de Lleida No. 74 (Junio, 2012): 7. Vlex Global (consultado el 5 enero, 2017). DOI 455824158.

Cámara de Diputados, "Proyecto de Ley número 10601-15", 2016 (Chile, abril, 2016) Vlex Global (Consultado el 10 setiembre, 2016). DOI 632310513

Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL), "El Contrato De Trabajo", (junio, 2010): 3-4 CIJUL en Línea (consultado 18 de febrero, 2017), Código 2859.

Llamosas Trapaga, Aida. "Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación" (Madrid, España: Dykinson, 2015) 119. Vlex Global (DOI 643502029).

Montoya Melgar, Alfredo. "El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas", Revista Derecho del Trabajo No. 1/2005 (enero, 2005) 203. Vlex Global (consultado el 5 enero, 2017). DOI 402533074.

Romero Murillo, Ana María. "Los límites del poder de dirección empresario en la elección de la indumentaria de trabajo del trabajador". Revista del Colegio de Abogados de Lleida No. 74 (Junio, 2012): 7. Vlex Global (consultado el 5 enero, 2017). DOI 455824158.

### Doctrina

Alonso Olea, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Madrid, España. Universidad Complutense: Facultad de Derecho, 1987.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L, 2001.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta, 1998.

Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. 2da. edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma, 1990

Sanguinetti Raymond, Wilfredo. *Derecho del trabajo: nuevos escenarios*. San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas S.A

Vázquez Vialard, Antonio. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. 10a ed. Buenos Aires, Argentina: ASTREA, 2008.

## **Jurisprudencia Nacional**

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso ordinario: voto 1998-262 del 16 de octubre de 1998, 09:20. Expediente 98-300080-0295-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso ordinario: voto 178-1998 del 17 de julio de 1998, 09:30. Expediente 95-000671-0213.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 0208-2016 del 26 de febrero del 2016, 09:40 horas. Expediente 12-000770-0643-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 1006-2000 del 21 de diciembre de 2000, 10:00 horas. Expediente 97-001464-0166-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 817-2005 del 30 de setiembre de 2005, 09:10 horas. Expediente 98-004076-0166-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 150-2005 del 21 de abril de 2005, 07:20 horas. Expediente 00-000272-0166-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 0354-2003 del 11 de julio de 2003, 09:20 horas. Expediente 01-300068-0402-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 0512-2012 del 13 de junio del 2012, 09: 35. Expediente 05-000668-0166-LA

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 744-2004 del 2 de setiembre de 2004, 14:50 horas. Expediente 02-000481-0639.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 801-2005 del 28 de setiembre de 2005, 09:20 horas. Expediente 03-000021-0505-LA.

Sala Segunda de Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: 2016-000688 del 7 de julio del 2016, 09: 20 horas. Expediente 10-300135-0297-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso ordinario: voto 00702-2007 del 03 de octubre de 2007, 09:30 horas. Expediente 06-000066-0643-LA. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 0803-2012 del 12 de setiembre de 2012, 09:35 horas. Expediente 04-000569-0505-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 1005-2008 del 26 de noviembre del 2008, 09:50 horas. Expediente 05-002902-0166-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso ordinario: voto 834- 2008 del 26 de setiembre del 2008, 10:25. Expediente 07-300194-0468-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 212-2016 del 26 de febrero de 2016, 10:00 horas. Expediente 13-000320-0505-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso ordinario: voto 000853-16 del 14 de agosto del 2016, 09:45 horas. Expediente 11-000469-0166-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 001133-16 del 21 de octubre del 2016, 09: 50 horas. Expediente 13-001498-1178-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 1239-2016 del 16 de noviembre de 2016, 10:45 horas. Expediente 13-000656-0643-LA.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario: voto 1363-2015 del 16 de diciembre del 2015, 10: 20 horas. Expediente 2015-001363.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Ordinario Laboral: voto 01372-2015 del 18 de diciembre del 2015, 09:35 horas. Expediente 10-001048-0166-LA.

Tribunal de Trabajo, Sección III. Proceso Ordinario: resolución 0297-2007 del 06 de julio de 2007, 08:00 horas. Expediente 04-002336-0166-LA.

Tribunal de Trabajo, Sección III. Proceso Ordinario: resolución 00321-10 del 13 de agosto del 2010, 08:55 horas. Expediente 06-000902-0166-LA.

Tribunal de Trabajo, Sección IV. Proceso Ordinario: voto 069-201 del 26 de febrero de 2010, 18:05 horas. Expediente 02-000229-0166-LA.

Tribunal de Trabajo, Sección IV. Proceso Ordinario: resolución 0184-2010 del 04 de mayo de 2016, 06:05 horas. Expediente 05-001376-166-LA.

Tribunal de Trabajo, Sección III. Proceso Ordinario: resolución 0274-2011 del 30 de junio de 2016, 08:40 horas. Expediente 05-002825-166-LA.

Tribunal de Trabajo, Sección I, Proceso Ordinario: resolución 85-2010 del 19 de abril del 2010, 08:50 horas. Expediente 03-000594-166-LA.

## **Jurisprudencia Internacional**

Corte de Apelaciones de Santiago. "Resolución N° 808106", (Santiago, Chile 06 de agosto, 2016). (Expediente 39936/2016). Vlex Global DOI 581981886.

Juzgado Mercantil N° 2 de Madrid. "Auto N° 707/2014". (Madrid, España, 09 de diciembre, 2014). Vlex Global DOI 548090075.

Juzgado Mercantil N° 3 de Barcelona. "Providencia dando traslado a las partes del planteamiento de una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de La Unión Europea". Sitio web, consultado 15 de agosto, 2016, <http://www.poderjudicial.es/stfls/SALA%20DE%20PRENSA/NOTAS%20DE%20PRENSA/929-014D2Providencia%20cuesti%C3%B3n%20prejudicial%20UBER.pdf>

United States District Court Northern District of California, "ORDER DENYING DEFENDANT UBER TECHNOLOGIES, INC.'S MOTION FOR SUMMARY JUDGMENT", 11 de marzo del 2015. Expediente No. C-13-3826 EMC.

## **Normativa**

Asamblea Constituyente. "Constitución Política de la República de Costa Rica: 07 de noviembre de 1949", Sinalevi. Consultado 18 de febrero, 2017.

Asamblea Legislativa. "Ley 2 Código de trabajo: 27 de agosto de 1943". La Gaceta N 192 (29 agosto, 1943), Sinalevi. Consultado 2 de octubre, 2016.

Asamblea Legislativa. "Ley 17: Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social; (22 de octubre, 1943)", Sinalevi. Consultado 25 de marzo, 2017.

Caja Costarricense del Seguro Social. "Reglamento 7877: Reglamento para la Afiliación de Trabajadores Independientes; 05 de agosto de 2004". La Gaceta N 219 (5 noviembre, 2004), Sinalevi. Consultado 25 de marzo, 2017.

Caja Costarricense del Seguro Social. "Reglamento 7082: Reglamento del Seguro Social de la Caja Costarricense del Seguro Social; 31 de diciembre de 1996". La Gaceta N 25 (5 febrero, 1997), Sinalevi. Consultado 25 de marzo del 2017.

Gabinete, "Decreto número 252: Código de Trabajo de Panamá; 30 de diciembre de 1971" La Gaceta N 17.040(18 de febrero de 1972), Legispan, consultado 27 de marzo, 2017

Jefatura del Estado, "Ley 20/2007 Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo: 12 de julio, 2007", Boletín Oficial de Estado. Consultado 6 de marzo, 2017.

## **Sitios de Internet**

Asamblea Legislativa. "Proyecto de Ley 20113: Ley de Movilidad Colaborativa; 28 de setiembre, 2016". Asamblea Legislativa. Consultado 1 de octubre, 2016, [http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_Informacion/Consultas\\_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero\\_Proyecto=20113](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero_Proyecto=20113)

Barcelón, Susan. "El derecho de trabajo de hoy y de siempre". sitio web, consultado 31 de agosto, 2016, <http://www.tiempodelosderechos.es/docs/may10/sbarcelon.pdf>

Comisión de las Comunidades Europeas. "Libro verde: Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI". Sitio web, consultado 20 de agosto, 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52006DC0708>

CR HOY. "Sala IV acoge acción que suspendería actos contra choferes de Uber", sitio web, consultado 10 de octubre, 2016, <http://www.crhoy.com/archivo/sala-iv-acoge-accion-que-suspenderia-actos-contra-choferes-de-uber/nacionales/>

Pérez Porto Julián y Gardey Ana "DEFINICIÓN DE PLATAFORMA VIRTUAL", sitio web, consultado el 26 de octubre, 2016, <http://definicion.de/plataforma-virtual/>

Departamento de Seguridad, Bienestar Social y Familia, Gobierno de Aragón "Consumo colaborativo y economía compartida Una visión general y algunas experiencias en Aragón", 8, consulado 06 de noviembre, 2016 [http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos\\_Informe\\_Consumo\\_Colaborativo\\_ECODES\\_DGAConsumo\\_eb80b3c0%232E%23pdf](http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.documentos/mem.descargar/fichero.documentos_Informe_Consumo_Colaborativo_ECODES_DGAConsumo_eb80b3c0%232E%23pdf)

Gozzer Stefania. *Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma*, El PAÍS, 13 de junio, 2015 (España), sitio web, consultado 29 de setiembre, 2016, [http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569\\_865496.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html)

Empresa Uber "La revolución del *smartphone*: nuevas alternativas de transporte y oportunidades de empleo", 6. Sitio web, consultado 02 de octubre, 2016 <http://docplayer.es/7714701-La-revolucion-del-smartphone-nuevas-alternativas-de-transporte-y-oportunidades-de-empleo.html>

Sierra Benítez, Esperanza Macarena. *Los conductores de vehículos privados de uberpop: una nueva situación de anomia laboral*". Sitio web, consultado 15 de agosto, 2016, [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.daptland.it/pluginfile.php/25317/mod\\_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iA5vbibThKUJ:moodle.daptland.it/pluginfile.php/25317/mod_data/content/112629/EMSB-LOS%2520CONDUCTORES%2520DE%2520VEH%25C3%258DCULOS%2520PRIVADOS%2520DE%2520UBERPOP%2520-%2520copia.pdf+&cd=2&hl=en&ct=clnk)

Fernández Costales Muñiz, Javier. *Precariedad en el empleo como causa de la deslaboralización de la relación de trabajo*". Sitio web, consultado 10 de octubre, 2016, <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%205/5505.pdf>

Gnecco Mendoza, Gustavo José. "La relación de trabajo". Sitio web, consultado 03 de octubre, 2016, [http://app.vlex.com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/#WW/search/content\\_type:4/relacion+laboral+y+zonas+grises/p4/WW/vid/430192618/graphical\\_version](http://app.vlex.com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr:2048/#WW/search/content_type:4/relacion+laboral+y+zonas+grises/p4/WW/vid/430192618/graphical_version)

Gómez-Acebo & Pombo. "Uber y sus conductores: ¿autónomos o trabajadores?" Sitio web, consultado 01 de octubre, 2016, <http://www.gomezacebo->

pombo.com/media/k2/attachments/uber-y-sus-conductores-autonomos-o-trabajadores.pdf

Guillermo Máñez y María Gutiérrez. "Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa". Sitio web, consultado 24 de febrero, 2017 [http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315 DI informe economia colaborativa ESP 1.pdf](http://www.desarrollando-ideas.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP_1.pdf)

IDESA. "Conductores de Uber ganan más que con un taxi". Sitio Web, consultado 02 de octubre, 2016, <http://static.hosteltur.lat/web/uploads/2016/04/Idesa-informe-Uber-taxi.pdf>

Julio A Grisolia. Derecho de Trabajo y de la seguridad Social. Sitio web, consultado 12 de febrero, 2017, [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf).

Julio Navio, Juan Santaella, José Antonio Portilla y Jesús Martín. "Informe sobre la economía colaborativa". Sitio web, consultado el 25 de febrero, 2017 [http://www.aeit.es/sites/default/files/migrate/content/downloads/20160608 informe economia colaborativa 9720405c.pdf](http://www.aeit.es/sites/default/files/migrate/content/downloads/20160608_informe_economia_colaborativa_9720405c.pdf)

La Nación. "Uber logra acuerdo con conductores contratados en Estados Unidos" Sitio web, consultado 7 de agosto, 2016, [http://www.nacion.com/economia/empresarial/Uber-acuerdo-conductores-contratados-Unidos\\_0\\_1556444356.html](http://www.nacion.com/economia/empresarial/Uber-acuerdo-conductores-contratados-Unidos_0_1556444356.html)

La Nación. "Ley de movilidad colaborativa no es un intento por legalizar Uber, afirma diputado del PAC". Sitio web, consultado 10 de setiembre, 2016, [http://www.nacion.com/nacional/politica/Uber-movilidad\\_colaborativa-PAC-Franklin Corella\\_0\\_1554644589.html](http://www.nacion.com/nacional/politica/Uber-movilidad_colaborativa-PAC-Franklin_Corella_0_1554644589.html)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, "Real Decreto Legislativo 2/2015, Ley de Estatuto de los Trabajadores: 23 de octubre, 2015, artículo 1, Boletín Oficial de Estado (consultado 6 de marzo, 2017).

Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, "**Reglamenta el transporte privado remunerado de pasajeros**", decreto N° 80. (Chile). Sitio web, consultado 02

de



octubre, 2016 <http://legislacion-oficial.vlex.cl/vid/reglamenta-remunerado-pasajeros-242087310>

Nieto Salazar, Diego Alexander, La subordinación en los Diferentes Contratos laborales (Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Jurídicas Semillero de Investigación Área Laboral Manizales, 2013), 1, consultado- 04 de febrero 2017 [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/306/La%20subordinaci%C3%B3n%20en%20los%20diferentes%20contratos%20laborales%20jun.%202019\\_.pdf?sequence=1](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/306/La%20subordinaci%C3%B3n%20en%20los%20diferentes%20contratos%20laborales%20jun.%202019_.pdf?sequence=1)

Raso Delgue, Juan. "UBER: desembarca en América Latina". Sitio web, consultado 20 de agosto, 2017, [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/05/raso\\_n4\\_2016\\_def.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2016/05/raso_n4_2016_def.pdf)

Reyes Mendoza Libia, "Derecho laboral". Sitio web, consultado 01 de octubre, 2016, [http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho\\_laboral.pdf](http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf)

Sagardoy de Simón, Iñigo. "Modernizar las relaciones laborales para afrontar los retos del siglo XXI". Sitio web, consultado 02 de octubre, 2016, <http://www.diariojuridico.com/modernizar-las-relaciones-laborales-para-afrontar-los-retos-del-siglo-xxi/>

Todoli Signes Adrián. "El impacto de la *Uber Economy* en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. Sitio web, consultado 1 de setiembre, 2016, [https://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2015-3/Todoli.pdf](https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2015-3/Todoli.pdf)

Oficina Internacional del Trabajo, *Informe V La relación del trabajo* 1ª ed. Conferencia Internacional del Trabajo 95.ª reunión, Ginebra, 2006.

Organización Internacional de Trabajo, "Convenio 29: Sobre el trabajo Forzoso, 1930" artículo 4, sitio web, consultado 03 de marzo, 2017 [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,es,C029,/Document](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C029,/Document)

Página Web Oficial de la Empresa Uber, "Como funciona". Sitio Web, consultado el 07 de marzo de 2017 <https://www.uber.com/es-CR/ride/how-uber-works/>

Página Oficial de la Empresa Uber. "Términos y condiciones". Sitio Web, consultado 02 de setiembre, 2016, <https://www.uber.com/legal/terms/cr/>

Poder Judicial, "SALA CONSTITUCIONAL RECHAZA ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD", sitio web, consultado 08 de marzo, 2017 <https://www.facebook.com/PoderJudicialCR/posts/1691613877519176>

Presidencia de la República de Costa Rica, "Gobierno desmiente titulares acerca de Uber y reafirma respeto a la Legalidad", *blog*, 22 de agosto, 2015, consultado 11 de setiembre, 2016, <http://presidencia.go.cr/comunicados/2015/08/gobierno-desmiente-titulares-acerca-de-uber-y-reafirma-respeto-a-legalidad/>

Poder Judicial. "Sala constitucional rechaza acciones de inconstitucionalidad". Sitio web, consultado 08 de marzo, 2017 <https://www.facebook.com/PoderJudicialCR/posts/1691613877519176>

Procuraduría General de la República, "Opinión Jurídica OJ-111-2015; 29 de setiembre, 2015", Sinalevi. Sitio web, consultado 28 de agosto, 2016, [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=19028&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=19028&strTipM=T)

## Revistas

Caamaño Rojo, Eduardo, "*La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo*" *Revista Laboral Chilena*, (2004-2005): 16-17, consultado 9 de febrero, 2017, <http://ocw.pucv.cl/cursos-1/der351/materiales-de-clases/articulos-profesor/la-parasubordinacion>

Rodríguez, Rosiris, "*El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales*," *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, (2009): 237-239, consultado el 04 de febrero, 2017 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>

Dagnino, Emanuele, "*Uber law: perspectiva jurídico laboral de la sharing economy/on demand economy*," *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y*

derecho de empleo, (2015): consultado 7 de setiembre, 2016, [http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rldc\\_adapt/article/view/303](http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rldc_adapt/article/view/303)

Universidad de Costa Rica, *-Debate Laboral (San José Costa Rica)*” Revista Americana e italiana de derecho de trabajo, (1988): 119.

Valdés Alonso, Alberto, *“El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación,”* Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, No. 26, (2000): 13-44 consultado 5 de febrero, 2017, [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/revis33.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/33/revis33.pdf)

## **Tesis**

Araya Amador, Orlando. "Subordinación y Parasubordinación en el Derecho Laboral". Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1992.

Álvarez López, Alejandro Manuel. "Elementos característicos de la relación laboral en la legislación laboral venezolana". Tesis de grado en Derecho del trabajo, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Derecho, 2006.

Arias Arguedas, Marco. "Eltrabajador autónomo en Costa Rica: Análisis de las implicaciones del estado actual de su regulación y propuesta para una reforma". Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2014.

Diez Toribio, Sonia. "La economía colaborativa: un nuevo modelo de consumo que requiere la atención de la política económica". Tesis de grado en Administración y Dirección de Empresa, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2015.

Dueñas Herrero, Laurentino Javier. "Transformaciones y Transgresiones en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social". Tesis de doctorado en Derecho, Universidad de Valladolid, 2015.

- Manzo, Zuljay y Moncallo, Nadia "Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral recibida". Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 2004.
- Paniagua Hidalgo, Carmen María. "El contrato de trabajo fijo discontinuo en el derecho laboral costarricense". Tesis de licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2010.
- Quintanilla Islas, Pedro Jaime. "La Subordinación en el Derecho del Trabajo". Tesis de maestría en Derecho, Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Derecho, 2002.
- Rubio Díaz, Aitor. "CROWDPROJECTS: Caracterización y clasificación de proyectos colaborativos". Tesis de Master Interuniversitario en dirección de proyectos, Universidad de Oviedo, Centro Internacional de Posgrado, 2014.
- Salinas Durán, Edwin "Derechos laborales de trabajos con discutibles subordinación jurídica" Tesis de Licenciatura en derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1989.
- Suarez García, Nataly. "Economía Colaborativa". Tesis de Grado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Valladolid: Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2016.