



**UNIVERSIDAD LATINA  
DE COSTA RICA**

POWERED BY **Arizona State University**

UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS HEREDIA  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

***“Análisis sobre la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital para transporte de pasajeros Uber”.***

ELABORADO POR

**FIGORELLA RAMÍREZ RODRÍGUEZ**

HEREDIA, COSTA RICA

Junio, 2021

## **“Carta autorización del autor (es) para uso didáctico del Trabajo Final de Graduación”**

Vigente a partir del 31 de Mayo de 2016, revisada el 24 de Abril de 2020

Instrucción: Complete el formulario en PDF, imprima, firme, escanee y adjunte en la página correspondiente del Trabajo Final de Graduación.

Yo (Nosotros):

Escriba Apellidos, Nombre del Autor(a). Para más de un autor separe con " ; "

Fiorella Ramírez Rodríguez.

De la Carrera / Programa: Maestría Profesional en Derecho Laboral.

autor(es) del trabajo final de graduación titulado:

"Análisis sobre la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital para transporte de pasajeros Uber".

Autorizo (autorizamos) a la Universidad Latina de Costa Rica, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página Web institucional, así como medios electrónicos en general, Internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer; así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley No. 6683 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los datos bibliográficos de la obra en caso de usar información textual o paráfrasis de la misma.

La presente autorización se extiende el día (Día, fecha) 21 del mes junio de año 2021 a las 15:00. Asimismo doy fe de la veracidad de los datos incluidos en el documento y eximo a la Universidad de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

Firma(s) de los autores

Según orden de mención al inicio de ésta carta:

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE HEREDIA  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 17 de junio del 2021

Señores.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación  
SD

**Respetables señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado:  
***"Análisis sobre la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital para transporte de pasajeros Uber"***., elaborado por la estudiante: **IORELLA RAMÍREZ RODRÍGUEZ**, como requisito para que el (los) citado (s) estudiante (s) puedan optar por el grado académico **MÁSTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

**Con las muestras de mi consideración y respeto.**



**M.Sc. Marniee Sessie Guerrero Lobato.**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE HEREDIA  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL LECTOR  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 21 de Junio del 2021

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

**Estimados señores:**

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado:  
***“Análisis sobre la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital para transporte de pasajeros Uber”***, elaborado por el (los) estudiante (s): **FIGRELLA RAMÍREZ RODRÍGUEZ** como requisito para que el (los) citado (s) estudiante (s) puedan optar por el grado académico **MÁSTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad, y por tanto lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos finales de Graduación.

**Suscribe cordialmente,**



**Magíster Fabián Arrieta Segleau**

**UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
SEDE HEREDIA  
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS**

**CARTA DE APROBACION POR PARTE DEL FILÓLOGO  
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Cartago, 21 de Junio del 2021

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

SD

**Estimados señores:**

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado "*Análisis sobre la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital para transporte de pasajeros Uber*". elaborado por la estudiante: **IORELLA RAMÍREZ RODRÍGUEZ** para optar por el grado académico **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

**Suscribe de Ustedes cordialmente,**



Licda. Ileana E. Campos Calderón

Cédula 1-0674-0188

Código: 010159

Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencia y Artes

## DECLARACIÓN JURADA

La suscrita, **FIGRELLA RAMÍREZ RODRÍGUEZ** con cédula de identidad número **4 0221 0155**, declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: Que soy la autora del presente trabajo final de graduación, modalidad memoria; para optar por el título de **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL**. de la Universidad Latina, campus Heredia, y que el contenido de dicho trabajo es obra original del (la) suscrita(a).  
Heredia, 21 de Junio del dos mil veintiuno.

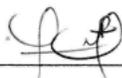


**Fiorella Ramírez Rodríguez.**

Nombre completo del estudiante

## MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La suscrita, **FIGRELLA RAMÍREZ RODRÍGUEZ** con cédula de identidad número 4 0221 0155, exonero de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente trabajo final de graduación, para optar por el título de **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO LABORAL** de la Universidad Latina, campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo autorizo a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI. Heredia, 21 de Junio del dos mil veintiuno.



---

**Fiorella Ramírez Rodríguez.**

Nombre completo del estudiante

## Resumen ejecutivo.

La globalización y el auge de las tecnologías en el mundo ha incentivado la creación de plataformas digitales con el fin de conectar a conductores y usuarios para el servicio de transporte privado de pasajeros alrededor del mundo. Una de las plataformas digitales de transporte privado de pasajeros más utilizada en diferentes países es la llamada Uber. En Latinoamérica Costa Rica es uno de los países que más utiliza esta plataforma como medio de transporte. Sin embargo, la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma Uber, no ha sido analizada con el fin de determinar si dicha relación es una relación jurídica amparada por la legislación laboral, o una relación jurídica regulada por el derecho civil y comercial.

Países como Chile, Estados Unidos y Gran Bretaña han analizado en diferentes momentos la naturaleza de la relación jurídica existente entre la persona conductora y la empresa Uber, luego de realizar un análisis jurídico de las características de la relación que los vincula han llegado a conclusiones diferentes al tomar en consideración los elementos que componen una relación jurídica de naturaleza laboral, como lo son la subordinación, la prestación personalísima del servicio, la retribución y la ajenidad, y al hacer una interpretación de dichos elementos a la luz del conocido “contrato realidad” ejecutado entre las partes.

Los elementos que componen la relación jurídica laboral han sido analizados en Costa Rica en diferentes pronunciamientos jurisprudenciales de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a fin de determinar si en un caso concreto existe una relación laboral o no. Dichos razonamientos, permiten discernir cuando en determinada situación se está en presencia de una relación de naturaleza jurídica laboral y cuando las características de la relación hacen referencia a una relación jurídica que debe ser analizada por normativa civil o comercial.

En el presente trabajo de investigación se pretende analizar las características del contrato firmado por la persona conductora con la empresa Uber, y las características de la relación jurídica que los vincula para así determinar si a la luz del contrato realidad, la persona conductora debe ser considerada como una persona trabajadora. En cuyo caso estaría facultada para acudir a los Juzgados de

Trabajo del país en reclamo de los derechos que la Constitución Política de Costa Rica y el Código de Trabajo le han reconocido como derechos irrenunciables, como el derecho a percibir un salario mínimo, a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas y recibir el pago del aguinaldo.

## Tabla de contenido

<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>VII</b>
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA Y SU PROPÓSITO.....</b>	<b>1</b>
1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.....	1
1.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.5 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
A. OBJETIVO GENERAL: .....	4
B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	4
1.6.VIABILIDAD.....	5
1.7. CONSECUENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
<b>CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>1. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....</b>	<b>7</b>
1.1 <i>Elementos Formales.....</i>	<i>7</i>
1.1.1 <i>Capacidad de actuar.....</i>	<i>7</i>
1.1.2 <i>Voluntariedad.....</i>	<i>8</i>
1.1.3 <i>Sujetos.....</i>	<i>8</i>
A. <i>Persona trabajadora.....</i>	<i>8</i>
A. <i>Patrono.....</i>	<i>8</i>
B. <i>Intermediario.....</i>	<i>9</i>
C. <i>Representante Patronal.....</i>	<i>10</i>
1.2 <i>Elementos Sustantivos.....</i>	<i>10</i>
A. <i>Subordinación.....</i>	<i>10</i>
B. <i>Prestación personal del servicio.....</i>	<i>13</i>
C. <i>Remuneración.....</i>	<i>14</i>
D. <i>Ajenidad: .....</i>	<i>15</i>
<b>2. OTRAS FIGURAS CONTRACTUALES.....</b>	<b>16</b>
2.1 <i>Trabajador independiente.....</i>	<i>16</i>
2.2 <i>Trabajador autónomo.....</i>	<i>18</i>
2.4 <i>Socio.....</i>	<i>19</i>

2.5 Parasubordinación.....	20
<b>3. CRITERIOS EMITIDOS EN DIFERENTES PAÍSES EN RELACIÓN A LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN JURÍDICA EXISTENTE ENTRE LOS CONDUCTORES Y LA EMPRESA UBER.....</b>	<b>21</b>
3.1. CHILE.....	21
3.3 ESTADOS UNIDOS. ESTADO DE CALIFORNIA.....	22
3.4 GRAN BRETAÑA. REINO UNIDO.....	23
<b>4. ¿EN EL CASO ESPECÍFICO DE COSTA RICA, DEBERÍA RECONOCERSE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS CONDUCTORES Y LA PLATAFORMA DIGITAL UBER?; DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LOS CONTRATOS FIRMADOS POR LOS CONDUCTORES DE UBER Y LOS DIFERENTES CRITERIOS EMITIDOS POR LA SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACIÓN A LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....</b>	<b>24</b>
<b>5. EN CASO DE QUE LA RELACIÓN JURÍDICA SEA DE NATURALEZA LABORAL ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES QUE SE ESTARÍAN VIOLENTADO A LOS TRABAJADORES?.....</b>	<b>28</b>
A. SALARIO MÍNIMO.....	28
B. VACACIONES.....	29
C. AGUINALDO.....	29
<b>CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>31</b>
3.1.1. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO.....	31
3.1.2. PERSONAS O INSTITUCIONES DESTINATARIAS DEL PROYECTO.....	33
3.1.3. UNIDADES DE ANÁLISIS.....	33
3.1.4. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	35
3.1.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.1.5.1 POBLACIÓN.....	36
3.1.5.2 MUESTRA.....	36
3.1.6. CRONOGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DEL DIAGNÓSTICO.....	37
3.1.7. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS PARA EL DIAGNÓSTICO.....	39
<b>3.2. DESCRIPCIÓN DEL DISEÑO DE LA PROPUESTA.....</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
4.1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE JUSTIFICAN LA PROPUESTA.....	41

<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>43</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	43
5.2. RECOMENDACIONES.....	45
5.2.1. <i>Futuros trabajos de investigación</i> .....	46
5.3. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	46
<b>CAPÍTULO 6: PROPUESTA.....</b>	<b>48</b>
6.1. PROPUESTA.....	48
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>49</b>

# CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA Y SU PROPÓSITO.

## 1.1. Tema de investigación.

La globalización y el auge de las tecnologías en el mundo han permitido la creación de plataformas digitales con el fin de conectar a personas y distintos servicios de primera necesidad, como el transporte de pasajeros. Una de las plataformas digitales que brinda este servicio de transporte de pasajeros alrededor del mundo es la plataforma llamada Uber. Actualmente en Costa Rica no se encuentra definida la legalidad del funcionamiento de la plataforma Uber como medio de transporte. Sin embargo, es importante analizar cuál es la naturaleza jurídica de la relación existente entre los conductores y la empresa Uber, pues al no estar definido el tipo de relación que los vincula, es probable que se estén violentando derechos que en caso de que la relación jurídica existente sea de naturaleza laboral, nuestra legislación reconoce y califica como irrenunciables.

Algunos países, como por ejemplo Chile, Estados Unidos y Gran Bretaña han analizado en diferentes momentos la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la empresa Uber. Dichos países han llegado a conclusiones diferentes al tomar en consideración los elementos que componen una relación jurídica de naturaleza laboral, como lo son la subordinación, la prestación personal del servicio, la retribución y la ajenidad, y al hacer una interpretación de dichos elementos a la luz del conocido “contrato realidad” ejecutado entre las partes.

Los elementos de la relación jurídica laboral han sido analizados en Costa Rica en diferentes pronunciamientos jurisprudenciales de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a fin de determinar si en un caso concreto existe una relación laboral o no. Dichos razonamientos, serán estudiados en la presente investigación, con el fin de definir la naturaleza de la relación jurídica entre los conductores y la empresa Uber.

## 1.2. Antecedentes del Proyecto.

- A. Tesis de Licenciatura elaborada por Marco Esteban Arias Arguedas, en el año 2014, llamada “El Trabajador Autónomo en Costa Rica: análisis de las

implicaciones del estado actual de su regulación y propuesta para una reforma”. En este trabajo de investigación el estudiante, analiza los distintos tipos de trabajadores existentes en la legislación costarricense, entre ellos el trabajador permanente o por tiempo indefinido, el trabajador temporal o por tiempo determinado, los contratos por obra determinada, los trabajadores de temporada o “fijos- discontinuos”, el trabajador independiente, el trabajador autónomo, su naturaleza, sus derechos y obligaciones, la afectación existente en los derechos de los trabajadores autónomos en Costa Rica y la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.

- B. Artículo de revista elaborado por el Dr. Adrián Todolí Signes en el año 2015, llamado: “El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. En este artículo el autor establece que la tecnología ha transformado las organizaciones empresariales de manera que el trabajador subordinado se ha hecho cada vez menos necesario. Las compañías buscan desarrollar su actividad por medio de trabajadores autónomos, lo cuál representa un reto para el Derecho del Trabajo pues, tiene que entrar a regular una realidad muy distinta a la que existía en el momento en el que fue creado. En este artículo, se analiza la adecuación del nuevo tipo de empleado al concepto legal de trabajador y el autor hace una propuesta de un modelo regulatorio para extender el ordenamiento laboral a este tipo de trabajo.
- C. Tesis de Licenciatura elaborada por Luz Marina Arias Espinoza y Yoryina Vásquez Carrillo, en el año 2017, llamada “UBER: ¿EXISTE RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS CONDUCTORES QUE BRINDAN EL SERVICIO DE UBER Y LA EMPRESA UBER?”. En esta tesis las estudiantes entraron a analizar la existencia de una relación laboral entre los conductores de Uber y la empresa Uber. Dentro del trabajo de investigación se analizaron los elementos que componen una relación laboral, el tema de la parasubordinación, los trabajadores autónomos económicamente dependientes y la economía colaborativa.

- D. Artículo de revista elaborado por Lourdes López Cumbre, en mayo del año 2017, llamado: “Si Uber es transporte, ¿sus conductores son trabajadores?”, en el cuál se analiza la relación de la empresa Uber con sus conductores, para definir si se trata de un servicio de transporte o de un servicio de la sociedad de la información. La autora analiza distintas características del contrato firmado por los conductores en relación a los elementos que componen una relación de índole laboral.
- E. Artículo de revista elaborado por Álvaro Eduardo Garzón Saladen y Keyla María Mora Martínez, llamado: “Análisis de la relación sustancial existente entre los conductores y la plataforma virtual Uber”, en el cuál se analiza la relación laboral que podría existir entre los conductores y la plataforma Uber. La autora describe la forma de vinculación de los conductores y la regulación existente en Colombia para las relaciones laborales desde el punto de vista individual, para determinar si lo existente es una relación laboral o un contrato atípico.

### 1.3. Preguntas de investigación.

- A. ¿Cuál es el tipo de relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital Uber?.
- B. ¿Cuáles han sido los criterios utilizados por países como Estados Unidos, Chile, y Gran Bretaña para resolver los reclamos judiciales presentados por los conductores de la empresa Uber?
- C. ¿Debería reconocerse en Costa Rica la existencia de una relación laboral entre los conductores y la plataforma digital Uber? Lo anterior, de conformidad con los pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación al tema de los elementos que componen una relación laboral.
- D. En caso de que la relación jurídica sea de naturaleza laboral ¿cuáles son los derechos que se estarían violentado a los trabajadores?

#### 1.4. Justificación.

El auge de las tecnologías alrededor del mundo, ha llevado a la creación de plataformas digitales con el fin de conectar a personas y empresas para la adquisición y prestación de servicios. Entre estas plataformas digitales se encuentra la plataforma Uber, la cuál es conocida en diferentes países por ser una empresa encargada de prestar el servicio de transporte de pasajeros. En distintos países como Chile, Gran Bretaña y Estados Unidos se ha discutido sobre la legalidad de el funcionamiento de Uber para prestar este servicio, así como la naturaleza de la relación jurídica que vincula a los conductores y a la plataforma.

Es importante indicar que en caso de que se logre acreditar que la naturaleza de la relación jurídica es de índole laboral, los conductores de la plataforma tendrían derecho de acudir a los juzgados de trabajo del país en resguardo de los derechos que nuestro ordenamiento jurídico ha calificado en reiteradas ocasiones como derechos irrenunciables de la persona trabajadora.

#### 1.5 Objetivo general y objetivos específicos.

##### A. Objetivo general:

Analizar la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital Uber, con el fin de determinar si dicha relación jurídica corresponde a una relación amparada por la legislación laboral o por la legislación civil en Costa Rica.

##### B. Objetivos específicos:

1. Analizar las características y los elementos que componen una relación laboral en Costa Rica, a partir de doctrina, normativa vigente, y diferentes pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación al tema de investigación.
2. Investigar sobre las características de otras figuras y relaciones contractuales dentro de las cuáles se podría catalogar la relación jurídica entre los conductores y la plataforma digital Uber, como por ejemplo: la figura del

trabajador independiente, el trabajador autónomo, socio, y la parasubordinación.

3. Valorar en el derecho comparado, los diferentes pronunciamientos judiciales emitidos en países como Chile, Estados Unidos, y Gran Bretaña, en relación a los reclamos judiciales presentados por conductores de la plataforma Uber. Lo anterior, con el fin de observar los distintos criterios utilizados para determinar si la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma es de índole laboral.
4. Determinar si en el caso específico de Costa Rica debería reconocerse la existencia de una relación laboral entre los conductores Uber, de conformidad con los pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación a los elementos que componen una relación jurídica de índole laboral, y las entrevistas aplicadas a diferentes conductores de la empresa Uber”.
5. En caso de que la relación jurídica sea de naturaleza laboral, determinar ¿cuáles son los derechos laborales que se estarían violentado a los trabajadores?.

#### 1.6. Viabilidad.

El presente trabajo de investigación es viable, toda vez que se cuenta con diferente material doctrinario, jurisprudencial, diferentes trabajos de investigación, artículos de revista y noticias internacionales relacionadas, que permiten realizar un análisis integral del tema propuesto, con el fin de determinar la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital Uber.

#### 1.7. Consecuencias de la investigación.

La presente investigación tiene como finalidad analizar cuál es la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma digital Uber. En caso de que se logre acreditar que la naturaleza de la relación es de índole laboral, las personas que se encuentran actualmente laborando como conductores de la plataforma estarían legitimados para acudir ante los Juzgados de Trabajo del

país para reclamar los derechos que consideren le han sido violentados y que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido como derechos irrenunciables de toda relación laboral.

## Capítulo 2. Marco Teórico.

### 1. El contrato individual de trabajo.

El artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

*“ARTÍCULO 18.- 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 de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma”.*

El contrato individual de trabajo se compone de elementos formales y elementos sustantivos, a saber:

#### 1.1 Elementos Formales.

##### 1.1.1 Capacidad de actuar.

Contemplada en los artículos 46 y 444 del Código de Trabajo:

#### **Artículo 46 Código de Trabajo:**

*“Tendrán capacidad para contratar su trabajo, para percibir la retribución convenida y, en general, para ejercer todos los derechos y acciones que nazcan del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan más de quince años, los insolventes y fallidos, y las personas que no caigan dentro de las previsiones de los artículos 25 y 26 del Código Civil. Queda también a salvo lo dispuesto en el Código Penal sobre pena de interdicción de derechos.*

*La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de quince años no implicará su emancipación”.*

**Artículo 444 Código de Trabajo:** *“Los trabajadores y las trabajadoras gozan, a partir de los quince años, de plena capacidad para ejercer ante las autoridades administrativas y judiciales las pretensiones que sean de su interés y, en general, para la tutela de sus derechos laborales y de seguridad social (...).”*

### 1.1.2 Voluntariedad.

Contemplada en el artículo 56 de la Constitución Política:

**Artículo 56:** *“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, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”.*

Asimismo, Costa Rica ha ratificado el Convenio número 29 de la Organización Internacional del Trabajo, en relación al trabajo forzoso, en el cuál establece entre otras cosas en su artículo 1, lo siguiente:

**Artículo 1:** Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

### 1.1.3 Sujetos.

#### A. Persona trabajadora.

Trabajador es toda persona natural con capacidad para comprometerse, que se obliga a prestar servicios a determinado patrono a cambio de una remuneración.

El Código de Trabajo define esta figura de la siguiente manera:

*“Artículo 4: Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.*

#### A. Patrono.

El Código de Trabajo define el concepto de patrono de la siguiente manera:

*“Artículo 2: Patrono es 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”.*

El concepto de patrono es mucho más amplio que el de trabajador, pues abarca tanto personas físicas como jurídicas.

#### B. Intermediario.

Intermediario es toda persona, física o jurídica, que contrata los servicios de un trabajador para que preste servicios a favor de una tercera persona. El intermediario es responsable solidariamente frente al trabajador, lo que lo convierte en patrono.

El Código de Trabajo define la figura del intermediario de la siguiente manera:

*“Artículo 3: Intermediario es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social.*

*Serán considerados como patronos de quiénes les trabajen y no como intermediarios los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios”.*

El Tribunal Superior de Trabajo de Alajuela mediante resolución número 1051 de las 16:26 del 15 de julio del año 1974, en relación a la figura del intermediario manifestó:

*“Frente al trabajador el intermediario es un patrono, con la responsabilidad inherente a esa condición, de modo que el mismo no podría soslayar su responsabilidad aduciendo que su gestión fue hecha en beneficio de un tercero, pues los trabajadores contratan con él confiando en su persona y es lógico en consecuencia que asuma una responsabilidad directa frente a ellos”.*

### C. Representante Patronal.

Son aquellos trabajadores en los cuales el patrono ha delegado funciones de mando, dirección o administración de las labores, por lo que sus actuaciones obligan al patrono frente a sus trabajadores, lo que significa que ningún patrono puede desconocer derechos u obligaciones generados a favor de los trabajadores por sus representantes.

El Código de Trabajo define la figura de los representantes patronales de la siguiente manera:

*“Artículo 5: Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración”.*

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución número 91 de las 10:40 del 09 de mayo del año 1997, en relación a los representantes patronales manifestó:

*“Conforme a nuestra legislación (artículo 5 del Código de Trabajo), se considerarán representantes de los patronos y, en tal concepto, obligan a éstos en sus relaciones con los trabajadores, los directores, gerentes, administradores y en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.”*

### 1.2 Elementos Sustantivos.

El contrato individual de trabajo se compone de los siguientes elementos:

#### A. Subordinación.

Antes de definir el elemento de la subordinación, es importante definir el concepto de persona empleadora regulado en nuestro Código de Trabajo en el artículo 2:

*“ARTÍCULO 2.- Patrono es 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”.*

Según (Vargas Chavarría, 2009, págs. 39-40) la subordinación consiste en el estado de dependencia directa en que se coloca el trabajador frente a su patrono o sus representantes, lo que significa que el trabajador queda sujeto al poder de mando y dirección que ejerza el patrono en el desempeño de sus labores.

Dentro de una relación de trabajo la persona empleadora se ve obligada a cumplir y respetar las normas de orden público establecidas en el ordenamiento jurídico, pues la legislación laboral le impone límites mínimos y máximos a las condiciones de trabajo, que el patrono no puede sobre pasar.

El elemento de la subordinación se encuentra regulado en los artículos 18 y 71 inciso a del Código de Trabajo, el cual indica:

**Artículo 18 Código de Trabajo:** 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 de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

**Artículo 71 inciso A Código de Trabajo:**

*“a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo.”*

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su resolución número 685 de las 10:10 horas del 6 de noviembre del año 2001, definió el elemento de la subordinación de la siguiente manera:

*“Por su parte la subordinación se entiende como la capacidad del patrono, de darle órdenes al trabajador, y la correlativa sujeción de éste a la dirección del empleador, para tener como existente, en un caso concreto, una relación de esencia laboral...” “Tal subordinación implica, para el patrono, tanto la potestad real de dirigir, dar órdenes y fiscalizar la labor del trabajador, como también la de disciplinarlo. Por consiguiente*

*frente a esta potestad, encontramos el deber correlativo e indiscutible de aquel, de tener que someterse.”*

La resolución número 560, emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de junio de dos mil doce, en relación a los elementos de la relación laboral manifestó:

*“(...) son tres los elementos que caracterizan y permiten determinar la existencia de una típica relación laboral, a saber: la **prestación personal del servicio**, la **remuneración** y la **subordinación jurídica**. Los dos primeros se encuentran presentes en otros tipos de contrataciones siendo el primero -prestación personal- menos frecuente; sin embargo, la línea doctrinaria y jurisprudencial analiza el tercer elemento -subordinación- como criterio de distinción indubitable de estar frente a una típica relación laboral, entendido éste como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas, porque implica un estado de limitación de la autonomía del trabajador, pues se trata de una potestad patronal para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas. Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, como son el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (...).”*

Asimismo, en resolución número 1024 de las quince horas veinticinco minutos del veintiséis de julio de dos mil diecisiete, la Sala Segunda se pronunció de la siguiente manera:

*(...) se han distinguido tres elementos que caracterizan una relación de tipo laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la*

*remuneración y la subordinación jurídica. En razón de que los dos primeros se presentan también en otras clases de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento - la subordinación jurídica- como criterio diferenciador, entendido este como la facultad del empleador de dar órdenes al trabajador y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas. El concepto ha sido definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar, y su correlativa obligación de obedecerlas. (...).*

*(... ) La subordinación conlleva una serie de poderes del patrono, a saber: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. El problema de identificar la existencia de un verdadero contrato de trabajo se exagera con el proceso de relativización de la noción de subordinación que se da en muchos supuestos, lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia pues, en gran cantidad de casos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena donde, en muchas ocasiones, las labores se desarrollan por cuenta propia en cuanto a la forma de organizar el trabajo, pero por cuenta ajena en cuanto al ámbito directivo y disciplinario. (...)*

## **B. Prestación personal del servicio.**

Este elemento consiste en que la persona trabajadora es la que debe, de forma personal, prestar el servicio contratado y no a través de terceras personas. No se permite al trabajador enviar por su cuenta sustitutos, así como tampoco realizar el trabajo, mediante personas jurídicas, pues el sujeto de la relación de trabajo es persona natural.

En el caso del elemento de la prestación personal del servicio, la carga probatoria corresponde a la persona trabajadora de conformidad con lo establecido en el artículo 478 del Código de Trabajo:

*“ARTICULO 478.- En los conflictos derivados de los contratos de trabajo, le corresponde a la parte trabajadora la prueba de la prestación personal de los servicios y, a la parte empleadora, la demostración de los hechos impositivos que invoque y de todos aquellos que tiene la obligación de mantener debidamente documentados o registrados. (...)”.*

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante resolución número 622 de las dieciséis horas quince minutos del diez de abril de dos mil dieciocho, se ha pronunciado en relación al elemento de la prestación personal del servicio de la siguiente manera:

*“(...) De todo ese elenco se infiere que existió la prestación personal de un servicio por parte del actor, el cual estuvo amparado a la presunción de laboralidad del artículo 18 del Código de Trabajo, donde la parte beneficiada por este es quien debió demostrar otro tipo de contratación. Esa norma establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de 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”*

*“(...) se configuró ese importante elemento inherente a una relación laboral. El contrato aportado no implica que la prestación del servicio lo fuera bajo el concepto que allí se indica (servicios profesionales) porque en esta materia prevalece el principio de primacía de la realidad donde importa más lo que suceda en el devenir diario, que lo consignado en documentos. (...)”*

### C. Remuneración.

La remuneración es la contraprestación que el trabajador recibe por el servicio prestado, la cual se denomina salario. El salario está destinado a subvenir a las necesidades más inmediatas del trabajador y su familia, debiendo naturalmente, formar parte de su patrimonio, del cual puede y debe disponer libremente.

La Constitución Política de Costa Rica regula lo concerniente al salario en su artículo 57:

**Artículo 57 Constitución Política:** Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le produce bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a la fijación del salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

Asimismo, el Código de Trabajo, define el salario en el artículo 162 de la siguiente manera:

*“Artículo 162: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”.*

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en relación al salario mediante resolución Número 259 de las 10:20 del 29 de mayo del año 2002, de la siguiente manera:

*“(...) tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido uniformes en determinar que, por salario se entiende no sólo el indicado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc, es decir, la totalidad de los beneficios que recibe por dicho concepto el trabajador. Ahora bien, su regulación mínima, de acuerdo a la moderna teoría del Derecho de Trabajo, constituye una de las principales tareas interventoras del poder público, que busca garantizar una base o “suelo” de contratación a nivel salarial, debajo de la cuál les está vedado a las partes negociar, todo ello en aras de tutelar el derecho del trabajador a un salario digno que le permita alcanzar un grado de bienestar y desarrollo humano adecuado”.*

#### D. Ajenidad:

La jurisprudencia de la Sala Segunda ha considerado la ajenidad como el cuarto elemento para determinar la existencia de una relación laboral, en relación a dicho elemento se ha pronunciado de la siguiente manera:

Mediante resolución número 744 de las catorce horas cincuenta minutos del dos de setiembre del año dos mil cuatro estableció que el mismo se compone de dos condiciones:

*(...)“La doctrina española elaboró, como uno de los pilares para esta cuestión, la noción de ajenidad, que se identifica con dos condiciones: **la ajenidad en los frutos**, porque el “producto del trabajo pasa automáticamente a otra persona”; **y la ajenidad en el riesgo**, porque “los riesgos de ejecución del trabajo y de la explotación de sus productos recaen sobre la persona que encarga el trabajo, y no sobre quien lo realiza (...)”*

Resolución número 685 de las nueve horas cinco minutos del siete de julio de dos mil dieciséis:

*“AJENIDAD COMO ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. Se ha agregado en ocasiones un cuarto elemento, que sin duda representa utilidad para efectos de determinar la existencia de un contrato laboral, cual es la ajenidad. Éste se refiere a trabajar por cuenta ajena y se apoya en “...dos pilares del capitalismo: propiedad de los medios de producción y venta en el mercado de los productos obtenidos...”. (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M., Op. cit., pág. 620). Si el empresario es el titular de los frutos, éste será quien corra con los riesgos, favorables o desfavorables, del resultado de ponerlos en el mercado, ya que el trabajador es ajeno al resultado de la explotación del negocio (ajenidad en los riesgos).”*

## **2. Otras figuras contractuales.**

### **2.1 Trabajador independiente.**

El concepto de trabajador independiente ha sido muy poco desarrollado en nuestra legislación nacional, en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 194 inciso b en relación a los riesgos de trabajo, podemos encontrar una breve definición de lo que ha de entenderse como trabajador independiente:

*“Artículo 194 inciso b: Los trabajadores que realicen actividades por cuenta propia, entendidos como los que trabajan solos o asociados, en forma independiente, y que no devengan salario.”*

A su vez, el Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social en su artículo 10, define al trabajador independiente de la siguiente manera:

*“Artículo 10: Para los efectos de este Reglamento se entiende por: (...)*

***Trabajador independiente:*** *Trabajador manual o intelectual que desarrolla por cuenta propia algún tipo de trabajo o actividad generadora de ingresos.”*

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante resolución número 241 de las 09:30 del 06 de abril del año 2005, en relación a las características propias de un trabajador independiente o por cuenta propia manifestó:

*“Se han enunciado las siguientes características como las propias de los trabajadores independientes o por cuenta propia: a) es propietario de su propio negocio, b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad, c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa, d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados, e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y determinar si se debe o no intervenir personalmente en el cometido, f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido, g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente, h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo, i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo, j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social, k) calcula el costo del trabajo y fija el precio. l) dispone de sus propios contratos de seguro, y, m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido”.*

## 2.2 Trabajador autónomo.

En cuanto a la distinción entre un trabajador dependiente y un trabajador autónomo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución 633 de las diez horas diez minutos del primero de agosto del dos mil ocho, manifestó:

*“(...) 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-** El pago de vacaciones o aguinaldo, **l-** El pago de una remuneración que excede la normal de un trabajador, **m-** El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios. (...)”.*

Asimismo, mediante resolución número 390 de las diez horas veinte minutos del siete de agosto del dos mil dos, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia manifestó:

*“(...) La clave está, entonces, en distinguir el trabajo autónomo del subordinado. La autonomía implica que quien lo realiza determina el cómo, el cuándo y el dónde del trabajo a ejecutar, es decir, la organización interna de la prestación concierne exclusivamente al trabajador. (...)”.*

## 2.4 Socio.

En relación a los socio-trabajadores, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante resolución número 984 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del catorce de diciembre del año dos mil siete, explicó:

**“(…) LA CONDICIÓN DEL SOCIO TRABAJADOR. UN CASO DE 'ZONA GRIS':** Como se indicó en el considerando anterior, se habla de casos frontera o zonas grises en el contrato de trabajo, cuando en una determinada relación jurídica no resulta posible determinar con facilidad los elementos distintivos de la relación laboral, pues se ubican en la línea divisoria entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena, así como en la de trabajo autónomo y dependiente. En efecto, 'el rasgo característico de las zonas grises del Derecho del Trabajo... es precisamente la especial dificultad o complejidad de la calificación o no como laborales de ciertas prestaciones de trabajo; en ellas la línea divisoria entre las que tienen carácter laboral y las que no lo tienen no se distingue fácilmente (...)”.

**(…) la doctrina ha ubicado la relación del socio trabajador dentro del ámbito de las zonas grises, por la dificultad de diferenciar en ella entre trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena, o sea por la dificultad de identificar la nota de la ajenidad.** En ese sentido, Martín Valverde ha explicado: '*...varias zonas grises del contrato de trabajo tienen tal condición porque en las relaciones de servicios comprendidas en ellas la nota de ajenidad suele ser de apreciación complicada, concurriendo en bastantes casos y faltando en otros muchos... Las más importantes de estas zonas grises son seguramente el trabajo prestado en el marco de la familia (trabajo familiar) y el trabajo prestado por el socio a la empresa de la que es titular la sociedad de la que forma parte (socio empleado) ...en uno y otro tipo de trabajo las especiales dificultades de calificación de las relaciones de servicios han dado lugar a un refinamiento... del concepto de ajenidad.*' (Ibid.). En similar sentido, Jordi Agustí Juliá ha indicado que '*...la ausencia de la nota de ajenidad es la que tiene en cuenta la jurisprudencia para declarar la inexistencia de relación laboral en supuestos controvertidos de contratos o pactos asociativos...*' y, con anterioridad, señaló que '*se diferencia del contrato de trabajo porque dicha actividad o servicios no se*

*prestan en régimen de ajenidad, considerando que los lleva a cabo a favor de una sociedad de la cual es propietario en parte (...)*”.

Asimismo, mediante resolución 662 de las quince horas veinticinco minutos del doce de agosto del año dos mil once, en relación a la diferencia entre el socio-trabajador y la relación societaria, la Sala Segunda manifestó:

*(...) el socio-trabajador es, como regla general, un trabajador por cuenta ajena; lejos de organizar su propio trabajo y de hacer suya la utilidad patrimonial del mismo, el socio trabajador actúa, en tanto trabajador, bajo la dependencia y en utilidad de la sociedad titular de la empresa (...). No obstante, la jurisprudencia viene considerando que el socio trabajador que tiene el control efectivo de al menos la mitad del capital social se configura como trabajador autónomo (...).*

## 2.5 Parasubordinación.

Según los pronunciamientos analizados por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, el elemento de la subordinación es fundamental a la hora de determinar si una relación jurídica tiene naturaleza laboral o no, sin embargo, la aparición de las relaciones jurídicas atípicas ha provocado que este elemento se torne en algunas ocasiones insuficiente u obsoleto como elemento identificador de que determinado caso corresponde o no a una situación que debe ventilarse en la jurisdicción laboral.

El trabajador parasubordinado o autónomo pero económicamente dependiente surge a partir de las nuevas formas de organización de la actividad económica, como una forma de contratación laboral, donde la persona trabajadora presta su actividad a uno o varios empresarios con los que tiene un vínculo de dependencia económica.

Según (Salinas Ramos & Herranz de la Casa, 2006) el trabajador autónomo económicamente dependiente o el trabajador parasubordinado como se le denomina en otros ámbitos culturales, 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 los que dependen económicamente o de los que provienen la mayoría de sus ingresos; 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 suficiente margen de libertad para organizar sus tareas, reduciéndose el papel de la empresa a trazar las grandes líneas por donde debe discurrir la actividad.

### **3. Criterios emitidos en diferentes países en relación a la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la empresa Uber.**

#### **3.1. Chile.**

Según (Toso Milos) en el caso de Chile, se reconoce a Uber como un intermediario de base tecnológica que participa en el mercado de los vehículos de alquiler privado con conductor, como un actor más de la denominada “economía colaborativa”, y que opera en el país sin una regulación que considere las particularidades de su actividad. Para el gobierno de Chile Uber es una plataforma tecnológica que presta un servicio de intermediación entre demandantes y oferentes del servicio de transporte, que no puede llegar a considerarse como una empresa prestadora del servicio de transporte de pasajeros.

Según la Corte de Apelaciones de la Serena, Uber Chile SpA, no tiene ninguna incidencia en el manejo de la operación de la aplicación que vincula a los prestadores de servicios de transporte con los pasajeros o clientes. Uber Chile SpA, no es propietaria, ni operadora, ni responsable en forma alguna de la aplicación, sino que la administradora de la aplicación es una empresa con domicilio en Amsterdam, Holanda.

### 3.3 Estados Unidos. Estado de California.

Según Puente. F. (10 de setiembre, 2015) California sentencia: los conductores de Uber son empleados, no autónomos. *ElEconomista.es*; una decisión adoptada por el Departamento para el Desarrollo del Empleo en el Estado de California, en caso contra la empresa Uber, determina que los conductores de la plataforma, trabajan para Uber como empleados y no como empresarios autónomos. En la decisión el Juez determinó que no existe ninguna diferencia entre “desactivar” la cuenta de un conductor y un despido en el sentido clásico del término. Anteriormente, Uber se ha negado a reconocer a los conductores como empleados, pues esto significaría incorporar en sus gastos los costos de la seguridad social y el seguro de desempleo.

El Departamento para el Desarrollo del Empleo, determinó que la empresa Uber es quién toma las decisiones en cuanto a tarifas, no sus conductores. En el caso de que un conductor tome la decisión de no realizar un viaje, la empresa lo penaliza económicamente. Asimismo, el Juez indicó que la empresa Uber tiene un poder absoluto para suspender temporal o definitivamente al conductor, con solo desconectarlo de la plataforma.

Actualmente el Estado de California trabaja en un proyecto de ley que pretende reconocer como empleados a los conductores de Uber, este proyecto es conocido como “proposición AB5”. Con este proyecto lo que se busca es establecer la diferencia entre un trabajador independiente y un empleado de pleno derecho y fijar la diferencia en función de tres criterios fundamentales:

*“Así, un trabajador podrá ser contratado como contratista independiente cuando esté libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo, cuando realice un trabajo que esté fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante, y cuando se dedique habitualmente a un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente, de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la entidad contratante”.*  
(Marimar, 2019).

Sobre este mismo tema Dovarganes, D. (05 de noviembre, 2020). Uber gana en California y sus conductores serán autónomos. *La Vanguardia*, divulgó que existe una pequeña victoria ganada por la economía de las plataformas, entre ellas Uber, toda vez que después de un referéndum se ratificó una propuesta de ley de iniciativa popular llamada Prop 22, por medio de la cuál se pretende preservar el estatus de trabajadores autónomos a los conductores que operan a través de la aplicación, pero acordarles algunas ventajas sociales como por ejemplo: seguro de salud, accidentes y algunos ingresos mínimos.

### 3.4 Gran Bretaña. Reino Unido.

Según Olivier. W. (19 de febrero, 2021). Los conductores de Uber serán trabajadores y no autónomos tras la sentencia en R.Unido. *Efe. Edición España*, Gran Bretaña reconoce que los trabajadores de Uber se encuentran en una posición de subordinación y de dependencia con la empresa, y que sus conductores deben considerarse como trabajadores con derechos. El ser considerados como trabajadores les garantiza el derecho de estos a que cobren al menos el salario mínimo nacional, tomar vacaciones pagadas y otras prestaciones laborales. Al momento en el que se reserva en la app un viaje es la compañía la que establece la tarifa, por lo que los conductores no pueden cobrar más de lo que la app indica, por lo que Uber es quién determina cuánto ganan los conductores por trabajo realizado.

En Reino Unido la empresa Uber debe clasificar a sus conductores como trabajadores propios y no como autónomos. Los trabajadores de la empresa deben tener acceso a todos los derechos considerados como básicos de los trabajadores, y a vacaciones pagadas. Sin embargo, Reino Unido reconoce a los chóferes como trabajadores, pero no como empleados, quienes en la legislación británica gozan de ventajas laborales superiores.

Para el Reino Unido, las actividades de los conductores de Uber están bien definidas y controladas por Uber, la empresa tiene control sobre las tarifas y sobre

las condiciones contractuales en las que los conductores prestan sus servicios. Considera que los conductores están en una posición de subordinación y dependencia en relación con Uber, de manera que tienen poca o ninguna posibilidad de mejorar su posición económica independientemente de su capacidad profesional.

#### **4. ¿En el caso específico de Costa Rica, debería reconocerse la existencia de una relación laboral entre los conductores y la plataforma digital Uber?; de conformidad con lo establecido en los contratos firmados por los conductores de Uber y los diferentes criterios emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación a los elementos de la relación laboral.**

El auge de las nuevas tecnologías ha cambiado la forma en la que se prestan los servicios en Costa Rica y en el mundo. Muchas de las nuevas empresas tienen una mayor disposición de prestar sus servicios por medio de trabajadores autónomos, lo cuál representa un desafío al Derecho Laboral, pues le corresponde adecuar el concepto de trabajador a los nuevos tipos de empleado que prestan sus servicios y actividades hoy en día, lo cuál también crea un estado de inseguridad jurídica para los trabajadores quienes no saben cuál normativa le resulta aplicable a la modalidad de trabajo o servicio que se encuentran prestando.

El modelo de negocio conocido en Estados Unidos como la “uber economy”, consiste en poner en contacto un cliente (solicitante de una prestación de servicios) con la persona que finalmente va a realizar la prestación del servicio (el trabajador o autónomo). Empresas como Uber, que es propietaria de una plataforma virtual alegan ser únicamente una base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, permitiendo la calificación de trabajadores como autónomos.

Según el autor (Todolí Signes, 2015) algunas de las cláusulas o condiciones presentes en los contratos con los “socios conductores” son las siguientes:

1. Para ser conductor de Uber, la persona interesada debe enviar una solicitud y superar con éxito el proceso de autorización para formar parte de la flota.

Este proceso de autorización incluye enviar a Uber la licencia de conductor, el registro del vehículo y los papeles del seguro.

2. Uber solicita que el vehículo que se va a utilizar sea de menos de 10 años de antigüedad.
3. El precio del servicio no es negociable entre cliente y conductor, sino que es fijado por Uber.
4. Están prohibidas las propinas al conductor.
5. Uber tiene beneficios por cada viaje realizado, donde cobra entre el 10 y el 20% de cada transacción.
6. Los clientes pueden evaluar al conductor, y estas evaluaciones son públicas para los clientes. En caso de obtener evaluaciones negativas, Uber puede retirar el acceso a la plataforma virtual al conductor, impidiéndole seguir trabajando con ellos. Existen otras razones por las que Uber podría retirar el acceso a la aplicación al conductor, como por ejemplo criticar a la empresa en redes sociales.
7. El conductor puede elegir cuándo trabajar y cuándo no.
8. El conductor puede decidir cuáles viajes realizar, con la única condición de que una vez aceptado un viaje debe realizarlo.
9. Uber podría investigar aquellos casos en los que el conductor rechace demasiados viajes, pues lo esperable es que acepte todos los viajes.
10. El Manual de Uber indica que no es vinculante, sino que se presenta como “meras sugerencias”.

Anteriormente, los controles de calidad y de vigilancia en la prestación de los servicios, se presentaban mediante instrucciones impartidas por la empresa en cuanto a la forma específica de trabajar y la persona empleadora verificaba el cumplimiento de dichas indicaciones mediante diferentes procesos de vigilancia. Sin embargo, las nuevas empresas han transformado esta forma de prestación del servicio. Actualmente las empresas delegan esta labor en los clientes por medio de evaluaciones, de manera que en lugar de impartir instrucciones y controlar el proceso de ejecución para asegurar la calidad del servicio prestado, delegan esta

función en los clientes y posteriormente utilizan la información que ellos suministran en las evaluaciones para tomar decisiones en cuanto a dar de baja a los empleados.

En este tipo de relaciones jurídicas es tan importante saber cuánto control ejerce el empresario sobre la persona trabajadora, así como cuánto control se reserva el derecho de ejercer, pues pese a existir cierta libertad e la ejecución del servicio, esto no quiere decir que no nos encontremos ante una relación subordinada.

Una vez analizados en la presente investigación los elementos que componen una relación jurídica de índole laboral, corresponde analizar si estos elementos se encuentran presentes en la contratación realizada entre los conductores y la empresa Uber.

- El primer elemento a analizar es la **prestación personal del servicio**, el cuál se considera presente toda vez que el conductor presta su servicio de transporte privado de pasajeros por medio de una plataforma virtual que le es facilitada por la empresa Uber. El conductor realiza su labor en representación de la empresa Uber, la cuál define y controla la forma en la que el servicio debe prestarse. Únicamente el conductor, vinculado a la aplicación es quién puede llevar a cargo el servicio de transporte de pasajeros, toda vez que en el momento de solicitar el servicio mediante la aplicación, esta le despliega al cliente el nombre completo del conductor y las características del vehículo en el que se va a realizar el servicio; por lo que se considera que la labor realizada por la persona trabajadora es de carácter personalísima.
- El segundo elemento a analizar es la **remuneración**, el cuál consiste en la compensación económica que recibe el conductor por la prestación del servicio de transporte privado de pasajeros.

El pago percibido por el servicio de transporte privado de pasajeros, puede ser recibido por el conductor en efectivo, o por medio de la aplicación de Uber, quedando la forma de pago a elección del cliente que solicita el servicio.

Se considera presente el elemento de la remuneración, en razón de que el pago a percibir por el conductor es fijado en forma unilateral por la empresa

Uber; es decir es la persona empleadora quién define: el monto que ha de recibir el conductor y el porcentaje que corresponde a Uber por cada viaje realizado por el conductor a través de la aplicación.

- El tercer elemento a analizar es la **subordinación**, el cuál es conocido en la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica como el elemento que define en aquellos casos considerados zonas grises si una relación jurídica es de índole laboral o no.

Se considera que el elemento de subordinación se encuentra presente en la relación jurídica de los conductores con la empresa Uber, en tres aspectos en específico:

1. La empresa Uber establece indicaciones específicas mediante las cuáles regula el funcionamiento de la prestación del servicio de transporte privado de pasajeros, indicándole al conductor que puede o no hacer, sin que este pueda opinar o abstenerse de aplicar alguna de las disposiciones que Uber establece en el contrato. Es decir que Uber establece y controla la forma en la que el servicio debe prestarse, incluso la relación conductor – cliente, con lo que se deja en evidencia el poder de dirección que tiene la empresa Uber respecto al servicio prestado por la persona conductora.
2. La empresa Uber ejerce un poder de fiscalización sobre el servicio prestado por la persona conductora a través de las calificaciones que son brindadas por los clientes del servicio de transporte privado de pasajeros, quiénes pueden reportar la forma en la que conduce o el trato recibido por la persona conductora a la hora de realizar el servicio. Uber toma en consideración estas calificaciones a la hora de asignar los futuros viajes solicitados por los clientes, e incluso puede tomar estas calificaciones para deshabilitar a la persona conductora de la aplicación.
3. La persona conductora no puede negarse a realizar un servicio de transporte privado de pasajeros, y en caso de hacerlo en forma reiterada, la empresa puede deshabilitarlo o impedirle el acceso a la aplicación por cierta cantidad de días o inclusive en forma definitiva, con lo cuál se deja

en evidencia que la empresa Uber se reserva la facultad de sancionar al conductor en caso de que éste no se ajuste a lo que fue establecido en el contrato firmado entre las partes.

- El cuarto elemento a analizar es la **ajenidad**, la cuál se considera presente toda vez que la empresa Uber le facilita al conductor la herramienta para poder llevar a cabo el servicio de transporte privado de pasajeros, esta herramienta consiste en la plataforma electrónica a la cuál tiene acceso el conductor una vez que acepta las condiciones que le son impuestas por la empresa Uber en el contrato.

## **5. En caso de que la relación jurídica sea de naturaleza laboral ¿cuáles son los derechos irrenunciables que se estarían violentado a los trabajadores?.**

Luego de haber analizado los elementos que componen una relación laboral y de identificarlos en la relación jurídica que sostiene la empresa Uber con las personas conductoras de dicha aplicación, es importante considerar cuáles derechos considerados irrenunciables por nuestro ordenamiento jurídico se encuentran actualmente vulnerados por la falta del reconocimiento de la naturaleza jurídica de la relación entre Uber y sus conductores.

Entre los derechos irrenunciables contemplados en nuestra Constitución Política y en el Código de Trabajo de Costa Rica que actualmente se encuentran vulnerados por parte de la empresa Uber, cabe mencionar los siguientes:

### **A. Salario mínimo.**

Contemplado en el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica y 162 y 163 del Código de Trabajo:

**Artículo 57 Constitución Política:** *“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. Todo lo relativo*

*a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.”*

**Artículo 162 Código de Trabajo:** *“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.”*

**Artículo 163 Código de Trabajo:** *“El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley”.*

## **B. Vacaciones.**

Contemplado en el artículo 59 de la Constitución Política de Costa Rica y en el artículo 153 del Código de Trabajo:

**Artículo 59 Constitución Política:** *“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.”*

**Artículo 153 Código de Trabajo:** *“Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. (...)”*

## **C. Aguinaldo.**

Contemplado en relación al sector privado en el artículo 1 de la Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada:

**Artículo 1º.-** *“Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la*

*forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario”.*

## Capítulo 3. Marco Metodológico.

### 3.1. Planteamiento del procedimiento metodológico.

#### 3.1.1. Descripción de los procedimientos para realizar el diagnóstico.

##### A. **Objetivo número 1:**

*“Analizar las características y los elementos que componen una relación laboral en Costa Rica, a partir de doctrina, normativa vigente, y diferentes pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación al tema de investigación”.*

Estudiar en la doctrina, en el Código de Trabajo y en los diferentes pronunciamientos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, las características y los elementos que componen una relación laboral, con el fin de definirlos y poder reconocer o descartar su presencia en la relación jurídica existente entre los conductores y la empresa Uber.

##### B. **Objetivo número 2:**

*“Investigar sobre las características de otras figuras y relaciones contractuales dentro de las cuáles se podría catalogar la relación jurídica entre los conductores y la plataforma digital Uber, como por ejemplo: la figura del trabajador independiente, el trabajador autónomo, socio, y la parasubordinación”.*

Definir y analizar las características de otras figuras contractuales como el trabajador independiente, el autónomo, la figura del socio y la parasubordinación, para así poder reconocer si la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y al empresa Uber es laboral o corresponde a alguna de estas figuras contractuales.

##### C. **Objetivo número 3:**

*“Valorar los diferentes pronunciamientos judiciales emitidos en países como Chile, Estados Unidos, y Gran Bretaña, en relación a los reclamos*

*judiciales presentados por conductores de la plataforma Uber. Lo anterior, con el fin de observar los distintos criterios utilizados para determinar si la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma es de índole laboral”.*

Analizar los distintos criterios emitidos en países como Chile, Estados Unidos y Gran Bretaña en relación a reclamos judiciales presentados por conductores de la empresa Uber, en los cuáles estos conductores exigen que se les reconozca como trabajadores concediéndoles los derechos previstos por la legislación laboral de cada país y no como trabajadores autónomos.

**D. Objetivo número 4:**

*“Determinar si en el caso específico de Costa Rica debería reconocerse la existencia de una relación laboral entre los conductores Uber, de conformidad con los pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación a los elementos que componen una relación jurídica de índole laboral y las entrevistas aplicadas a diferentes conductores de la empresa Uber”.*

A partir de la doctrina y la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia analizada, y las entrevistas realizadas a conductores de la empresa Uber, determinar si en el caso de Costa Rica debería reconocerse la existencia de una relación de naturaleza laboral entre los conductores y la empresa Uber.

**E. Objetivo número 5:**

*“En caso de que la relación jurídica sea de naturaleza laboral, determinar ¿cuáles son los derechos que se estarían violentado a los trabajadores?”*

En el caso de que se logre determinar que la relación jurídica existente entre los conductores y la empresa Uber es de naturaleza laboral, definir cuáles serían

los derechos que la legislación laboral de Costa Rica a catalogado como indispensables que la empresa Uber estaría vulnerando a sus trabajadores.

### 3.1.2. Personas o instituciones destinatarias del proyecto.

Las personas destinatarias del presente trabajo de investigación son los conductores de la empresa Uber en Costa Rica.

### 3.1.3. Unidades de análisis.

<b>Objetivos específicos de diagnóstico.</b>	<b>Unidades de análisis.</b>
<p>1. Analizar las características y los elementos que componen una relación laboral en Costa Rica, a partir de doctrina, normativa vigente, y diferentes pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación al tema de investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.</li> <li>- Legislación nacional (Código de Trabajo de Costa Rica).</li> </ul>
<p>2. Investigar sobre las características de otras figuras y relaciones contractuales dentro de las cuáles se podría catalogar la relación jurídica entre los conductores y la plataforma digital Uber, como por ejemplo: la figura del trabajador independiente, el trabajador autónomo, socio, y la parasubordinación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.</li> <li>- Legislación nacional (Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social).</li> <li>- Tesis de grado (Arias Arguedas, 2014).</li> </ul>

<p>3. Valorar los diferentes pronunciamientos judiciales emitidos en países como Chile, Estados Unidos, y Gran Bretaña, en relación a los reclamos judiciales presentados por conductores de la plataforma Uber. Lo anterior, con el fin de observar los distintos criterios utilizados para determinar si la relación jurídica existente entre los conductores y la plataforma es de índole laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diferentes noticias emitidas por los medios de comunicación de Chile, Estados Unidos y Gran Bretaña en relación a los criterios emitidos por la Corte de cada país, en cuanto a la existencia de una relación de naturaleza laboral entre los conductores y la empresa Uber.</li> </ul>
<p>4. Determinar si en el caso específico de Costa Rica debería reconocerse la existencia de una relación laboral entre los conductores Uber, de conformidad con los pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación a los elementos que componen una relación jurídica de índole laboral, y las entrevistas aplicadas a diferentes conductores de la empresa Uber”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.</li> <li>- Entrevistas aplicadas a conductores de la empresa Uber en Costa Rica.</li> </ul>

<p>5. En caso de que la relación jurídica sea de naturaleza laboral, determinar ¿cuáles son los derechos que se estarían violentado a los trabajadores?.</p>	<p>- Legislación nacional (Constitución Política de Costa Rica, Código de Trabajo de Costa Rica, Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada).</p>

#### 3.1.4. Fuentes de información.

Según Hernández et al. (2004) las fuentes de información se clasifican de la siguiente manera:

##### Fuentes primarias:

“(...) constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano (...)” (p. 67).

Las fuentes primarias utilizadas en la presente investigación son las siguientes: libros de texto, tesis de graduación, noticias emitidas en páginas de internet, leyes y entrevistas aplicadas.

##### Fuentes Secundarias:

“(...) son compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular, son listados de fuentes primarias...” (p. 67).

##### Fuentes terciarias:

“(...) documentos que compenden: nombres y títulos de revistas y otras publicaciones periódicas, así como nombres de boletines, conferencias y simposios, sitios Web, empresas, asociaciones industriales y de diversos servicios (...)” (p. 69).

##### **Fuentes vivas:**

Conductores de la empresa Uber, quiénes por medio de las entrevistas aplicadas brindaran información relevante sobre algunas características de la relación jurídica que mantienen con la empresa Uber.

### 3.1.5. Población y muestra.

#### 3.1.5.1 Población.

La población con la que se realizó el presente trabajo de investigación fueron personas físicas que actualmente brindan un servicio de transporte privado de pasajeros por medio de la aplicación de la empresa Uber en Costa Rica.

#### 3.1.5.2 Muestra.

La muestra utilizada en la presente investigación es de tipo no probabilístico, ya que se desconoce la cantidad de conductores que actualmente prestan su servicio de transporte privado de pasajeros para la empresa Uber en Costa Rica. El procedimiento para la determinación de la muestra es vivo.

3.1.6. Cronograma para la ejecución del diagnóstico.

**Abril 2021.**

<b>Domingo</b>	<b>Lunes</b>	<b>Martes</b>	<b>Miércoles</b>	<b>Jueves</b>	<b>Viernes</b>	<b>Sábado</b>
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
Capítulo I. El Problema y su propósito.						
25	26	27	28	29	30	

## Mayo 2021.

<b>Domingo</b>	<b>Lunes</b>	<b>Martes</b>	<b>Miércoles</b>	<b>Jueves</b>	<b>Viernes</b>	<b>Sábado</b>
						<b>1</b>
<b>2</b> Capítulo III.  <b>Marco Teórico.</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
<b>16</b>  Capítulo III. <b>Marco Metodológico.</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>
<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
<b>30</b>  Capítulo IV. <b>Resultados.</b>	<b>31</b>					

## Junio 2021.

<b>Domingo</b>	<b>Lunes</b>	<b>Martes</b>	<b>Miércoles</b>	<b>Jueves</b>	<b>Viernes</b>	<b>Sábado</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b> Capítulo V.  <b>Conclusiones y Recomendaciones</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>13</b>  Capítulo VI. <b>Propuesta.</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>
<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>			

### 3.1.7. Técnicas, instrumentos y procedimientos para la recolección de datos para el diagnóstico.

Para los efectos de la presente investigación se recopiló información de diferentes documentos de sitio web, entre ellas tesis de grado elaboradas por estudiantes de otras Universidades en relación al tema de investigación, noticias de medios de comunicación internacionales, jurisprudencia emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, entrevistas aplicadas a conductores de la empresa Uber, para conocer aspectos fundamentales del contrato firmado por ellos para formar parte de la empresa y su

criterio respecto a las condiciones en las que el servicio de transporte de pasajeros es brindado.

### **3.2. Descripción del diseño de la propuesta.**

La propuesta en el presente trabajo de investigación es publicar eventualmente una nota del proyecto con el fin de que aquellas personas que prestan sus servicios como conductores de la empresa Uber se informen de los derechos que la legislación laboral de Costa Rica les reconoce como derechos irrenunciables y que la empresa Uber les ha estado violentando, con el fin de que acudan ante los Juzgados de Trabajo del país en resguardo de sus derechos.

## Capítulo 4. Resultados.

### 4.1. Resultados del diagnóstico que justifican la propuesta.

Se consideraron tanto los objetivos específicos como el objetivo general planteados en el presente trabajo de investigación, con el objetivo de determinar ¿qué opinan los posibles interesados respecto a la naturaleza jurídica de la relación establecida por los conductores con la empresa Uber, tomando en cuenta las disposiciones del contrato firmado por las partes?

#### CUADRO N° 1

¿Cuál de las partes (conductor/ empresa Uber) define el monto a pagar por concepto de transporte privado de pasajeros?.

Indicadores	Valor Absoluto	Valor Relativo
Conductor	5	100 %
Uber	0	0%
No contestó	0	0%
Total	5	100%

**Fuente:** cuestionario dirigido a conductores de transporte privado de pasajeros que actualmente se encuentran prestando sus servicios para la empresa Uber.

#### Interpretación

A partir del cuadro n° 1 se logra determinar que el monto a cancelar por concepto de transporte privado de pasajeros en el caso de los conductores de la empresa Uber, es definido en forma unilateral por Uber, el conductor no tiene ninguna injerencia a la hora de establecer el valor de cada uno de los viajes que realiza.

#### CUADRO N° 2

¿Las cláusulas que componen el contrato firmado, son convenidas por ambas partes, o establecidas en forma unilateral por la empresa Uber?

Indicadores	Valor Absoluto	Valor Relativo
Ambas partes	0	0 %
Uber	5	100 %
No contestó	0	0%
Total	5	100%

**Fuente:** cuestionario dirigido a conductores de transporte privado de pasajeros que actualmente se encuentran prestando sus servicios para la empresa Uber.

### Interpretación

A partir del cuadro n° 2 se logra determinar que las cláusulas establecidas en el contrato firmado entre el conductor y la empresa Uber, son impuestas por Uber, el conductor debe aceptar la totalidad de las cláusulas consignadas en el contrato para poder tener acceso a la aplicación de Uber sin tener posibilidad de negociarlas.

### CUADRO N° 3

¿Considera usted que aquellos casos en los que la empresa Uber le impide el acceso a la aplicación constituyen un tipo de sanción?

Indicadores	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sí	4	80 %
No	1	20 %
No contestó	0	0%
Total	5	100%

**Fuente:** cuestionario dirigido a conductores de transporte privado de pasajeros que actualmente se encuentran prestando sus servicios para la empresa Uber.

### Interpretación

A partir del cuadro n° 3 se logra determinar la mayoría de los conductores entrevistados consideran que cuando la empresa Uber, por una u otra razón les impide el acceso a la aplicación, les está aplicando una especie de “sanción”.

#### CUADRO N° 4

¿Considera usted que la relación jurídica establecida con la empresa Uber tiene naturaleza laboral?

Indicadores	Valor Absoluto	Valor Relativo
Sí	3	60 %
No	2	40 %
No contestó	0	0%
Total	5	100%

**Fuente:** cuestionario dirigido a conductores de transporte privado de pasajeros que actualmente se encuentran prestando sus servicios para la empresa Uber.

#### Interpretación

A partir del cuadro n° 4 se logra determinar que la mayoría de los conductores de la empresa Uber, considera que la relación jurídica que los vincula con la empresa es de naturaleza laboral, pese a que la empresa no les reconoce derechos como vacaciones, aguinaldo, seguridad social.

### Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones.

#### 5.1 Conclusiones.

1. La subordinación, la prestación personal del servicio, la remuneración y la ajenidad son los elementos que componen y caracterizan una relación laboral, estos elementos se encuentran detallados en la doctrina, en la normativa laboral vigente (Código de Trabajo) y los pronunciamientos emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. En aquellos casos que son considerados “zonas grises” o “casos frontera” son el elemento de la subordinación y el elemento de la ajenidad los que permiten determinar si una relación jurídica es de índole laboral o no. Entendiendo la subordinación como la facultad con la que cuenta el empleador de dar órdenes, fiscalizar y disciplinar la labor realizada por la persona trabajadora y la ajenidad como aquel elemento según el cuál es el empresario quién corre

con los riesgos sean estos favorables o desfavorables del servicio que se está prestando.

Los elementos sustanciales del contrato de trabajo sean subordinación, prestación personal del servicio, remuneración y ajenidad se encuentran presentes en la relación jurídica entre las personas conductores de transporte privado de pasajeros y la empresa Uber.

2. Las figuras contractuales del trabajador independiente, el trabajador autónomo, el socio y el trabajador parasubordinado, tienen como rasgos o características cierto control ejercido por parte del trabajador sobre las labores o la organización del trabajo que se va realizar, sobre el cómo y el cuándo realizarlas, facultades para calcular el costo del trabajo realizado y fijar un precio sobre el mismo. Estas facultades no están presentes en las relaciones jurídicas de índole laboral, toda vez que en ellas la persona trabajadora encargada de prestar el servicio está sujeta a las órdenes o instrucciones impartidas por su empleador, el monto por concepto de salario es definido en forma unilateral por parte de la persona empleadora y en la gran mayoría de los casos las personas trabajadoras no tienen oportunidad de disponer sobre las horas o formas en las que el servicio ha de ser brindado.
  
3. Países como Estados Unidos y Gran Bretaña han considerado que los conductores de Uber son en realidad trabajadores subordinados y no autónomos como Uber ha defendido en las sedes judiciales, lo anterior en razón de que consideran que el conductor tiene una relación de subordinación y de dependencia con la empresa, en la cuál el conductor no puede disponer del precio de los viajes que se van a realizar, la empresa les exige cumplir con una serie de requisitos como por ejemplo que el modelo de antigüedad del vehículo no supere los diez años, y fiscaliza la labor realizada por los conductores por medio de la evaluación realizada por los pasajeros a la hora de calificar el viaje y el servicio del conductor, lo cuál constituye una forma de ejercer el control por parte de la persona empleadora y deja en

evidencia la existencia del elemento de la subordinación en la relación jurídica entre persona conductora y la empresa Uber.

Asimismo, Uber se reserva la facultad de desactivar a un conductor, en aquellos casos en los que éste obtenga malas calificaciones o se niegue a realizar cierta cantidad de viajes. Esta facultad de desactivar no se aleja de la facultad que tiene el empleador de despedir a sus trabajadores en aquellos casos en los que considere que éste no este realizando correctamente la labor encomendada.

4. Analizada la naturaleza jurídica de la relación existente entre la persona conductora y la empresa Uber, y al reconocerse en ella la presencia de los elementos que caracterizan o componen una relación laboral en Costa Rica, como la subordinación, la prestación personalísima del servicio, la remuneración y la ajenidad, se logra determinar que los conductores son realmente trabajadores subordinados pese a lo que la empresa Uber ha establecido en su contrato.
  
5. Teniendo en cuenta que la naturaleza de la relación jurídica existente entre las personas que prestan sus servicios como persona conductora y la empresa Uber es de índole laboral, conforme nuestra normativa vigente se le estarían violentando a los conductores los siguientes derechos, que nuestra legislación a catalogado como irrenunciables: salario mínimo, vacaciones, aguinaldo. Derechos que los conductores de la empresa Uber, al ser realmente trabajadores se encuentran legitimados para reclamar ante los diferentes juzgados de trabajo del país.

## 5.2. Recomendaciones.

Implementar una campaña de información en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Defensa Pública de Asistencia Social, con el fin de que se sirva redactar boletines informativos dirigidos a las personas usuarias que acuden

a sus oficinas, para orientar e informar a estas sobre los elementos y las características que componen una relación laboral y las características que son propias de otras figuras contractuales como el trabajador independiente o el trabajador autónomo. Por medio de esta campaña de información, aquellas personas que acudan a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán analizar la forma en la que se encuentran prestando un servicio, y determinar grandes rasgos si la misma corresponde a una relación que debe ser regulada por la normativa laboral y así salir de ese estado de inseguridad jurídica en que la falta de información mantiene a muchas personas trabajadoras en el país y que les impide acudir a los Juzgados de Trabajo en resguardo de sus derechos.

#### 5.2.1. Futuros trabajos de investigación.

Investigar y analizar si la naturaleza jurídica de la relación existente entre los colaborados de otras empresas que actualmente prestan sus servicios en el país por medio de aplicaciones virtuales como por ejemplo: Didi, Rappi, Glovo entre otros, es de índole laboral o si corresponde a una relación jurídica regulada por el derecho civil o comercial. Lo anterior tomando en consideración el contrato firmado entre las partes y las características y formas en las que el servicio es prestado.

#### 5.3. Alcances y limitaciones.

Dentro de los alcances del presente trabajo de investigación, cabe mencionar que se logró determinar con base en las entrevistas aplicadas y la información recopilada que la naturaleza de la relación jurídica existente entre los conductores y la empresa Uber es de índole laboral, por lo que le asiste a los conductores, su derecho como trabajadores a acudir a los Juzgados de Trabajo en reclamo de los derechos que le han sido violentado por la empresa y que nuestra legislación reconoce como irrenunciables, entre ellos el salario mínimo, vacaciones, aguinaldo y seguridad social.

Dentro de las limitaciones de la presente investigación, está la imposibilidad de tener acceso al contrato firmado por los conductores para la empresa Uber como tal, esto en razón de que muchos de ellos sienten temor de que la empresa tome

represalias en su contra, deshabilitándolos de la plataforma. Únicamente se tiene acceso a características o condiciones establecidas en el contrato que fueron transmitidas por los conductores a través de las entrevistas aplicadas.

## Capítulo 6: Propuesta.

### 6.1. Propuesta.

Publicar en un medio de comunicación digital gratuito como por ejemplo Semanario Universidad una nota con los datos más relevantes del presente trabajo de investigación con el fin de que aquellas personas que prestan sus servicios en el transporte privado de pasajeros para la empresa Uber se informen de la naturaleza de la relación jurídica existente entre ellos y la empresa Uber, y de aquellos derechos que la Constitución Política de Costa Rica y la legislación laboral les reconocen y han establecido como derechos irrenunciables, con la finalidad de que acudan ante los Juzgados de Trabajo del país en reclamo de sus derechos.

## Bibliografía

### **Documentos Sitio Web**

Arias Arguedas, M. E. (2014). "El Trabajador Autónomo en Costa Rica: análisis de las implicaciones del estado actual de su regulación y propuesta para una reforma". Costa Rica.

Arias Espinoza, L., & Vasquez Carrillo, Y. (2017). UBER: ¿EXISTE RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS CONDUCTORES QUE BRINDAN EL SERVICIO DE UBER Y LA EMPRESA UBER? Costa Rica.

López Cumbre, L. (Mayo de 2017). Si Uber es transporte, ¿sus conductores son trabajadores? Barcelona, España.

Garzon Saladen, A. E., & Mora Martinez , K. M. (s.f.). Análisis de la relación sustancial existente entre los conductores y la plataforma virtual Uber. *Revista Cultural UNILIBRE*.

Adrián, T. S. (Marzo de 2015). El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: Los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. Valencia.

Salinas Ramos, F., & Herranz de la Casa, J. M. (2006). El trabajador autónomo en España. *Universidad Católica de Ávila*.

Todoí Signes, A. (2015). El impacto de la "Uber Economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. .

Fernando, P. (10 de Setiembre de 2015). *elEconomista.es*. Obtenido de *elEconomista.es*: <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/6993857/09/15/-California-sentencia-que-los-conductores-de-Uber-son-empleados-no-autonomos.html>

Marimar, J. (12 de Setiembre de 2019). *El país*. Obtenido de *El país*.: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/12/companias/1568311878\\_855106.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/12/companias/1568311878_855106.html)

Toso Milos, Á. (s.f.). La irrupción de Uber en el mercado del transporte de pasajeros: naturaleza jurídica de su actividad y alternativas de regulación en Chile.

Olivier, W. (19 de Febrero de 2021). Obtenido de Efe.com:  
<https://www.efe.com/efe/espana/economia/los-conductores-de-uber-seran-trabajadores-y-no-autonomos-tras-la-sentencia-en-r-unido/10003-4469207>

Begoña, A. (19 de Febrero de 2021). Obtenido de elperiodico.com:  
<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210219/conductores-uber-son-empleados-sentencia-11531671>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Lucio, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Chile: McGraw-Hill.

## **Libros**

Fernando, B. C. (2019). *Código de Trabajo*. San José: Editorial Juricentro.

Vargas Chavarría, E. (2009). *El Contrato Individual de Trabajo*. Zapote, San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas S.A.

## **Resoluciones Judiciales**

Resolución Número 685 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 16 de Noviembre de 2001).

Resolución Número 259 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 29 de Mayo de 2002).

Resolución Número 91 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 09 de Mayo de 1997).

Resolución Número 1051 (Tribunal Superior de Trabajo de Alajuela 15 de Julio de 1974).

Resolución Número 241 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. 06 de Abril de 2005).

Resolución Número 560 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 27 de Junio de 2012).

Resolución Número 1024 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 26 de Julio de 2017).

Resolución Número 622 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 10 de Abril de 2018).

Resolución Número 685 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 7 de Julio de 2016).

Resolución Número 685 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 7 de Julio de 2016).

Resolución Número 633 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 01 de Agosto de 2008).

Resolución Número 390 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 07 de Agosto de 2002).

Resolución Número 08 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 20 de Enero de 2006).

Resolución Número 84 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 14 de Diciembre de 2007).

Resolución Número 1256 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 08 de Julio de 2020).

Resolución Número 662 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 12 de Agosto de 2011).

Resolución Número 744 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia dos de Setiembre de 2004).