



**ESTADO
DE LA NACIÓN**

Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2020

Investigación de base

Escenarios posibles frente a dos
zonas grises

Investigadores:

Mauricio Castro Méndez

Karen Carvajal Loaiza

Esteban Chacón Rojas

San José | 2020



CONSEJO NACIONAL
DE RECTORES



331.1
C355e

Castro Méndez, Mauricio

Escenarios posibles frente a dos zonas grises : investigación de base / Mauricio Castro Méndez, Karen Carvajal Loaiza, Esteban Chacón Rojas. -- Datos electrónicos (1 archivo : 700 kb). -- San José, C.R. : CONARE - PEN, 2020.

ISBN 978-9930-540-61-9
Formato PDF, 27 páginas.

Investigación de Base para el Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2020

1. ZONAS GRISES. 2. CADENA DE VALOR. 3. RESPONSABILIDAD LABORAL. 4. TRABAJO EN PLATAFORMAS. 5. COSTA RICA. I. Carvajal Loaiza, Karen. II. Chacón Rojas, Esteban. III. Título.



Indice

Presentación	2
Introducción	4
Observaciones de los expertos internacionales	5
Sobre el método y la construcción de tipologías.....	6
Sobre la relación entre la dependencia y la extensión de la responsabilidad laboral	7
Sobre la externalización, la cadena de valor y la extensión de responsabilidad.....	9
Sobre trabajo de plataformas	12
Síntesis de las posiciones de los expertos nacionales	13
Conclusiones generales	25

Presentación

Esta investigación se realizó para el capítulo Equidad e Integración Social, del Informe Estado de la Nación 2020.

Las cifras de esta investigación pueden no coincidir con las consignadas en el Informe Estado de la Nación 2020, en el Capítulo de Equidad e Integración Social, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Introducción

En un primer trabajo¹, desarrollamos una propuesta de tipología con la finalidad de ser utilizada como instrumento de navegación frente a la complejidad de las relaciones laborales, de manera que sea posible valorar jurídicamente el estado de situación de las relaciones laborales en Costa Rica desde la perspectiva del derecho del trabajo. En un segundo trabajo², a partir de esta tipología, se seleccionaron dos zonas grises, una en cuanto a su laboralidad (trabajo de repartidores de plataformas) y otra en cuanto a la complejidad de la relación laboral (trabajo en la producción de piña en la zona norte de Costa Rica), con la finalidad de hacer un estudio exploratorio sobre su funcionamiento en Costa Rica.

A partir de estos trabajos iniciales, es necesario identificar los escenarios posibles con la participación de consultas a personas expertas en la materia laboral. Este es el objetivo de este documento.

Al efecto, el día 10 de julio del 2020 se realizó un foro convocado por el Observatorio de Relaciones Laborales de la Universidad de Costa Rica y el Programa Estado de La Nación denominado “Cadenas de valor, externalización y trabajo de plataformas”, al que se invitó a treinta y cuatro personas expertas laboristas costarricenses que incluyeron:

- Magistrados-as de la Sala Segunda
- Jueces de trabajo de primera instancia y segunda instancia.
- Asesores-as sindicales y empresariales
- Funcionarios-as del Ministerio de Trabajo
- Funcionarios-as de la Defensa Laboral Gratuita del Poder Judicial.
- Integrantes de la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Costa Rica
- Integrantes de la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados-as
- Litigantes e investigadores

Además se contó con la participación especial como expositores del Dr. Guillermo Gianibelli docente e investigador de la Universidad de Buenos Aires, Argentina, el Dr. Hugo Barretto

¹ Castro, Carvajal y Chacón (2020). Hacia una tipología de relaciones laborales en Costa Rica.

² Castro, Carvajal y Chacón (2020). Zona Laboral Gris: Repartidores de aplicaciones en Costa Rica; Castro, Carvajal y Chacón (2020). Relaciones laborales complejas. El proceso de producción de la piña en la zona norte de Costa Rica.

Ghione, docente e investigador de la Universidad de La República, Uruguay, el Dr. Antonio Loffredo, docente e investigador de la Universidad de Siena, Italia; y la Licda. Paula Calderón Devandas, laboralista costarricense³.

El foro partió de dos insumos: la propuesta tipológica elaborada en el marco de esta investigación, así como una exposición de un avance de investigación sobre el funcionamiento del trabajo de repartidores-as de plataformas en Costa Rica a cargo de la licenciada Paula Calderón Devandas. A partir de estos insumos se le solicitó una reacción a los expositores extranjeros, en particular sobre las dos zonas grises: la laboralidad del trabajo de repartidores-as de plataformas y la responsabilidad laboral dentro de relaciones complejas en el marco de las cadenas de valor y procesos de externalización del trabajo.

Al finalizar el foro se invitó a las treinta y cuatro personas participantes nacionales, llenar un cuestionario sobre los temas abordados en el foro. Dicho cuestionario fue debidamente contestado por veinticuatro de los treinta y cuatro invitados-as al foro antes mencionado, todos bajo estricta confidencialidad de la fuente entrevistada.

De forma tal que este documento es una síntesis de los señalamientos principales de los expertos internacionales, así como de una parte importante de la comunidad de laboralistas nacionales a partir de esta reflexión inicial. Como resultado de este proceso de construcción, reflexión colectiva e investigación, es posible llegar a algunas conclusiones sobre escenarios posibles respecto de estas dos zonas grises.

Observaciones de los expertos internacionales

La participación de los expertos internacionales puede ordenarse en cuatro apartados diferenciados. En primer lugar una serie de advertencias de carácter metodológico relacionado con la utilización de tipologías y los riesgos de su utilización en una disciplina como el derecho; en segundo lugar el vínculo existente entre la dependencia (socio-económica) y la extensión de la responsabilidad; en tercer lugar reflexiones en torno a las implicaciones de las cadenas de valor y la externalización respecto de la extensión de la responsabilidad laboral; y en cuarto lugar una serie de reflexiones sobre el trabajo de plataformas.

³ El foro puede encontrarse en <https://www.youtube.com/watch?v=aLyVgMZnIy0&feature=youtu.be>

Sobre el método y la construcción de tipologías

Sobre el método de estudio, se advierte riesgos de la utilización de tipologías, ya que estas pueden llegar a representar un formalismo jurídico que deja fuera los procesos que impactan al sistema jurídico como tal. La interrelación entre el adentro y el afuera del derecho es necesario para calibrar adecuadamente el derecho. Los tipos conceptuales pueden cosificar lo investigado, y perder de vista que el derecho es un proceso argumentativo y deliberativo, y por lo tanto es una construcción social. Se requiere entonces conectar siempre con el afuera del derecho (Gianibelli).

Sobre la utilización de categorías jurídicas para investigar los temas laborales, existe el riesgo de que encajonan y asfixien o aislen problemáticas que tendrían que tener un mayor insumo de lo que realmente ocurre o de la realidad. Lo mismo sucede con las definiciones. En Uruguay donde hay poca legislación laboral, las definiciones son adoptadas por la doctrina. La utilización de las definiciones por la ley o por el trabajo dogmático, encapsulan y limitan el trabajo de los juristas. En lo que se refiere a la definición de subordinación, como una definición de una vez y para siempre, no permite ver lo que ocurre y la evolución que se va gestando en los diferentes modos de trabajar; no se puede atender jurídicamente a esa evolución por estar anclados en definiciones dogmáticas o legales. La dificultad de encajar la definición jurídica que pretendió dar protección a las personas que estaban en una relación de hiposuficiencia, con las nuevas realidades, refleja un desajuste por ejemplo respecto a la noción clásica de subordinación jurídica. Es necesario dotarla de una resignificación, de forma tal que permita adaptarlas a formas de trabajo que han evolucionado respecto del momento histórico en el que se desarrolló el concepto de subordinación jurídica. Entre la definición inercial y la disyuntiva de entenderla de manera más actualizada para que de una respuesta pertinente a las necesidades de protección del trabajo, debería optarse por una conceptualización actualizada. Es decir, ¿qué es lo que se entiende como subordinación hoy? Toda lectura es una lectura histórica y no una lectura anquilosada, sino en clave circunscripta a las formas nuevas de trabajar (Barretto).

Sobre la noción de la subordinación no debería permanecer anclado a una noción subordinación jurídica que limite el análisis de estas nuevas realidades, pero sí a una noción de trabajo dependiente. No se puede continuar aplicando las ideas de Barassi sobre subordinación de principios del siglo pasado. En Italia se ha señalado que es subordinado quien tiene que sufrir la heterorganización empresarial (criterio técnico organizativo). Este concepto es el que aplican todos los jueces. Pero en la jurisprudencia reciente de los *riders* se abre nuevamente a interpretación la subordinación como dependencia socioeconómica. Esta forma de aplicación de la subordinación formalista se ha mantenido así porque las empresas aprovechan esa interpretación antigua y formalista sin anclaje en la realidad. Decir que se tiene una dependencia socioeconómica tiene complejidades de prueba, pero permite reconocer esa subordinación socioeconómica. La legislación italiana, en la línea del trabajo parasubordinado, ha abierto la

puerta al trabajo “coordinado y heterorganizado”, que permite la aplicación total del derecho del trabajo a ese tipo de trabajo (Loffredo).

El trabajo en plataforma es novedoso pero la historia de las relaciones capital-trabajo es una historia permanente de tratar de captar o huir de los moldes del derecho del trabajo. La argumentación al respecto permite que “tipos” que hoy no están considerados, queden adentro del sistema de protección (Gianibelli).

Se trata de zonas grises porque son zonas en disputa, en discusión; zonas en las que vale la argumentación de los tribunales y del afuera de los tribunales. Es central al respecto el actor sindical, que está presente con mayor o menor fortaleza en los distintos países, pero que necesariamente está presente en la discusión respectiva. En ocasiones, como en Argentina, está presente por el despido por desconexión de uno de los líderes del sindicato respectivo. Lo mismo sucede con la doctrina de los juristas tal y como lo señaló Tarello. Es necesario leer en proceso (Gianibelli).

¿Pueden existir relaciones laborales enteramente no contempladas por la legislación? ¿De qué depende que una forma de trabajar esté contemplada o no en la legislación? Aquí entran elementos que tienen que ver con la cultura jurídica y con los modelos sindicales. Desde el campo de lo social, una determinada actividad laboral que esté o no esté dentro de la regulación laboral está vinculado a la fuerza del sindicato. Si un sindicato es capaz o tiene el poder suficiente para desatar una negociación colectiva o un conflicto y organizar a los trabajadores, esto acaba la discusión. Pasa a ser de manera directa parte de las relaciones laborales No hay una naturaleza jurídica a priori sino un campo de disputa, y más en el derecho del trabajo (Barretto).

La zona gris clásica es entre trabajo dependiente y trabajo autónomo. Hay otra zona gris que es la relación entre empresas (empresario complejo), ya que un problema típico era la laboralización de la noción de empresario que sigue siendo una noción de derecho mercantil más que de derecho del trabajo. El problema era individualizar los empresarios complejos, triangulares o más que triangulares, que se pueden ubicar en la subcontratación o la externalización. La digitalización ha hecho algo más complejo la individualización de esta zona gris (Loffredo).

Sobre la relación entre la dependencia y la extensión de la responsabilidad laboral

Debemos pensar esta discusión a partir de la relación de dependencia que es el acceso o no del derecho del trabajo. Esta discusión es permanente. El segundo elemento es la exclusión de la responsabilidad cuando ya no hay una bilateralización de la relación laboral, sino que hay más

sujetos que intervienen. Estas dos nociones que parece que no se entrecruzan, tiene una inbricación permanente, ya que la apropiación del trabajo no está relacionada exclusivamente con el sujeto frente al que se presta el trabajo, sino a todos aquellos sujetos que intervienen en la adquisición de esa fuerza de trabajo. La relación de dependencia y la extensión de la responsabilidad en procesos de externalización, subcontratación y cadenas de valor se entrecruzan e inertactúan entre sí (Gianibelli).

Estas dos nociones (dependencia y extensión de la responsabilidad) son categorías jurídicas impregnadas de una fuerte politicidad, es decir, de la correlación de fuerzas en las que estas categorías jurídicas son definidas, para definir los alcances de la relación de dependencia y de la extensión de la responsabilidad en cadenas de valor. Esto es determinante para colocar dentro del sistema del derecho del trabajo o para extender la responsabilidad en el caso de subcontratación. De forma tal que no son términos abstractos o dogmáticos, sino términos de los procesos en los que esas categorías se mueven. El sistema capitalista en su conjunto busca permanente la huída del sistema de protección (Gianibelli).

La externalización y la subcontratación nacen como categorías políticas a mediados del siglo pasado, como una suerte de reestructuración del sistema capitalista y como una suerte de rediscusión de los alcances del sistema típico de relaciones laborales, a través de mayores categorías atípicas de relaciones de trabajo o de mayores intermediarios en la cadena de apropiación de la fuerza de trabajo. ¿Por qué el trabajo en plataformas o por qué las cadenas de valor? Es en ese contexto que lo debemos entender (Gianibelli).

Las decisiones jurisprudenciales pueden llegar a tensar las lecturas más tradicionales o de las concepciones sobre la subordinación jurídica. Lo mismo se puede tensar el sistema clásico de subordinación jurídica e incluso el modelo sindical, por las prácticas de las relaciones laborales complejas y de las concepciones y estrategias sindicales incluyendo la presencia de la huelga y de la negociación colectiva, y de cómo operan de manera incipiente para ayudar a problematizar esta idea de que, a priori, existan relaciones laborales que no se encuentren contempladas por la legislación (Barretto).

Además el tema de la dependencia se conecta con el tema de la dependencia entre empresas. La dependencia del trabajador es el pilar del derecho del trabajo, pero el problema es que algunas empresas son dependientes de otras, de manera que aunque sean subordinados de la empresa más débil, si la relación entre empresas se rompe, los trabajadores pierden su tutela. De manera que cabe preguntar ¿quién es el verdadero empleador? ¿Quién tiene la responsabilidad sobre estos trabajadores? Por ejemplo, en Italia, la responsabilidad en temas de seguridad e higiene, la tiene siempre la empresa que contrata, es decir la empresa matriz (Loffredo).

Sobre la externalización, la cadena de valor y la extensión de responsabilidad

Las distintas formas de abordar la responsabilidad en los distintos países debería ser tomado como un dato. El desafío es ir hacia una investigación diacrónica o evolutiva de lo que está sucediendo. Por ello la jurisprudencia y el actor sindical tensionan los sistemas normativos. La norma es interpretada por la jurisprudencia y por los sindicatos, e incluso el incumplimiento por parte de estos últimos puede implicar una ruptura que implique un progreso social respecto de los derechos de las legislaciones nacionales (Barretto).

En Argentina la relación de trabajo está referida directamente a la bilateralización entre trabajador y empleador, y las relaciones de trabajo para otros está en función de la vinculación entre empresas. La relación existe entre el trabajador y la empresa que presta un servicio para otra empresa. En estos casos no se establece una relación de trabajo dependiente entre los que reciben esa prestación (terceras empresas), y por ello el alcance de esta tercerización es solo una responsabilidad solidaria entre aquellos que han sido beneficiados de la prestación del trabajo dependiente que está en relación con otro empresario, pero solamente en lo que la ley establece como trabajos propios de la actividad normal o específica del empleador principal o tercero. Es una categoría jurídica que empieza a ser llenada por la jurisprudencia, en el sentido de qué se entiende por actividad normal y específica que permita considerar que hay responsabilidad solidaria. Los casos típicos son la limpieza, ya que los trabajadores de la limpieza solo pueden reclamar a la empresa principal la responsabilidad solidaria, solo en aquellos casos en que la limpieza sea considerada como la actividad normal y específica de la empresa principal. La limpieza en un hospital es actividad normal y específica porque no podría funcionar el hospital sin ella. Pero en otros casos puede ser accesorio o periférico. Típicos servicios tercerizables son la guardería, el mantenimiento, la seguridad, etc. En el caso de la seguridad, si la empresa principal es un banco, la seguridad es actividad normal y específica de la empresa principal. La interpretación pasa a ser la válvula para extender o no esa responsabilidad solidaria. Esto es central ya que normalmente las empresas principales tienen una mayor solidez económica (Gianibelli).

El contrato de trabajo se refiere al empleador que es el que recibe la fuerza de trabajo. Pero el empleador complejo está compuesto por un conjunto de sujetos que participan en la recepción de ese trabajo, y por lo tanto, en tanto participan en esa recepción del trabajo deberían tener algún tipo de responsabilidad en relación a esa prestación. Por un lado la construcción del empleador complejo (art. 26 de la Ley de Contrato de Trabajo argentina habla del empleador múltiple) que permite residenciar a más sujetos pasivos de la relación jurídica, cuando a la par de la sofisticación de las plataformas, se presenta como un mero medio técnico o tecnológico, como si detrás de ese medio tecnológico no hay contra quién reclamar. En el caso del tipo de prestación a través de plataformas, los conductores de taxi presentaron en Argentina una medida cautelar porque señalan que los conductores de Uber están ejerciendo una competencia

desleal porque están prestando un servicio en condición de ilegalidad. Esto llevó al juez a preguntarse dónde estaba el verdadero empleador detrás de esa herramienta tecnológica. Esto recuerda lo señalado por el tribunal de Londres sobre Uber, que reconoce la existencia de una relación de trabajo dependiente y también hace una disquisición sobre los sujetos empresarios, ya que hay diversas sociedades Uber en diferentes países, pero nadie asume la titularidad del verdadero empleador. Esto hace que surja la necesidad de buscar al verdadero empleador que está detrás de esa herramienta tecnológica (Gianibelli).

Todo lo que se ha hecho en Italia en los últimos 20 años es preocupante. En Italia ha habido una legislación laboral que ha promovido el empresario complejo. Desde el 2003, durante el gobierno de Berlusconi, se ha promovido las relaciones entre empresas que sean más complejas y escondan quién es el verdadero empleador. Antes del 2003 el principio era el de igualdad de trato entre los trabajadores de las empresas contratistas y los de la empresa contratante. Esto hacía que el empresario que quería subcontratar, sabía muy bien que esos trabajadores iban a tener el mismo trato normativo y económico que sus propios trabajadores. Por ello la subcontratación era fisiológica y no patológica, es decir, cuando era útil y no como forma de pagar menos a los trabajadores. Cuando en el 2003 se reforma, el principio de igualdad de trato solo queda para las empresas de trabajo temporal y desaparece en el caso de subcontratación, lo que produjo que se ha desarrollara un abuso en la subcontratación, ya que muy pequeñas empresas trabajan al lado de la empresa matriz. También en el 2003 se reformó el régimen de transmisión de ramos de empresas. Antes de esa reforma se requería que fuera autónomo el ramo de empresa que se transmitía a otra empresa, pero en el 2003 se decidió que autónomamente, comprador y vendedor, determinan la autonomía de la rama, aunque se sepa que sea absolutamente dependiente del ramo (Loffredo).

Existe una sentencia reciente de Uber-eats⁴, por medio de la que se han sustituido los dirigentes de la empresa por personas designadas por los jueces, porque ha considerado que estaban explotando en forma agresiva y exagerada a los trabajadores, que son casi todos migrantes en situación de especial vulnerabilidad. En esta sentencia se define la relación entre empresas, y se determina que la empresa Uber-eats está utilizando una empresa fantasma que es la empresa que es intervenida por medio de la sentencia. Es una sentencia que aplica por primera el art. 34 de una ley que está pensada como código antimafia, a un empresario sin tener una relación conocida con la mafia. Pero se decide aplicar a una relación entre empresas que incide de una manera muy potente frente a los trabajadores vulnerables como los migrantes (Loffredo).

En Italia cuando se abrogó el sistema de contratación entre empresa principal y subcontratista, la solidaridad estaba disminuida. La responsabilidad solidaria operaba luego de unos años de no haber obtenido nada de la empresa subcontratista. El tribunal constitucional ha considerado

⁴ Tribunale di Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, N. 74/20 M.P.

inconstitucional esta ley, y por lo tanto se ha reconstruido la materia de solidaridad en materia de salarios. En materia de salud ocupacional la empresa principal es siempre responsable, al menos cuando se trabaja en el mismo lugar de Trabajo (Loffredo).

En las empresas complejas, sobre todo multinacionales, la Unión Europea ha aprobado una directiva sobre comités de empresa, en la que reconoce el derecho de a una representación sindical de todas las empresas de todos los países en los que la multinacional tiene presencia. Esto permite una reunión una vez al año, que permite a los sindicatos de los diversos países trabajar juntos y no en competencia. También en el caso de una empresa de autobuses que no tiene autobuses, que funciona como una plataforma que es una red que conecta a empresas de transporte, el sindicato de transporte ha negociado con esta empresa plataforma, para que se aplique lo negociado a todas las empresas que tienen relación con la plataforma (Loffredo).

En Uruguay la subcontratación estuvo regulada desde 1943 por la ley de Consejo de Salarios, que es un sistema de fijación salarial tripartito por rama de actividad. Ahí había una norma que hacía al empresario principal responsable por el pago de los salarios mínimos del subcontratista. La jurisprudencia y la doctrina interpretó esa responsabilidad en sentido amplio, y comprendió dentro de ese concepto de salario mínimo no solo el salario fijado por los consejos de salarios, sino también el salario fijado con el trabajador, por convenio colectivo o incluso partidas que no respnde al salario mínimo sino otras partidas salariales. Esa regulación fue insuficiente, sobre todo porque las políticas neoliberales en los noventa y por los cambios en las formas de organizar la producción, produjeron una proliferación de formas de subcontratación, de suministro de empleo y de intermediación laboral. Todo eso hizo que se adoptaran normas a partir del 2005 (ley 18.251) que definen dos elementos fundamentales. Lo primero es que define lo que debe entenderse empresa intermediaria, por subcontratación y por suministro de mano de obra. Además de definir esas tres maneras de tercerizar el trabajo, establece el alcance de la responsabilidad. Por principio las empresas principales son solidariamente responsables por los créditos laborales de los trabajadores tercerizados. El principio es la solidaridad. Las empresas usuarias pasan de responsables solidarias a responsables subsidiarias, en caso de que hayan efectuado controles sobre las empresas intermediarias, subcontratistas o suministradoras. Si controla la regularidad de los pagos y de su documentación laboral, en un eventual reclamo va a ser responsable subsidiaria. Si no hizo controles o si esos controles no fueron suficientes va a ser solidariamente responsable. Desde el punto de vista sindical se ha dicho que la ley es insuficiente pero el resultado es que ha racionalizado y sobre todo ha formalizado mucho el sector de la subcontratación en Uruguay (Barretto).

Sobre cómo regular en las cadenas de subcontratación, es necesario decir que, aun siendo un instituto importante la posibilidad de reclamar la responsabilidad solidaria de las empresas que intervienen en la cadena de subcontratación, por lo general la responsabilidad solidaria planteada judicialmente es una mirada ex post del asunto. Lo más importante es la tutela del

derecho, y no solo la monetización de la responsabilidad, ya que de lo contrario se opaca el goce del derecho. La efectividad del derecho se garantiza a través del sindicato y de la inspección del trabajo. Además desde el punto de vista de los derechos en sí mismos, es muy importante la no discriminación de los derechos en los distintos eslabones de la cadena (Gianibelli).

Sobre trabajo de plataformas

En realidad, el trabajo de plataformas no es nada nuevo, sino que, de alguna manera, representa el trabajo a destajo o de métodos de contratación de trabajo de corta duración, en los que debía de esperar en el mismo lugar una nueva contratación. Lo que resulta central es el tema de la ajenidad al mercado o respecto del mercado, que es el elemento básico para identificar la relación laboral en el trabajo de plataformas (Gianibelli).

La legislación laboral siempre tuvo carácter comprensivo de todas las relaciones de trabajo, incluso constitucionalizándose e internacionalizándose. Pero concomitantemente a ese impulso, también tuvo carácter concreto, particularizando algunas actividades en algunos estatutos o capítulos especiales (trabajo rural, del mar, doméstico, por ejemplo). También la negociación colectiva ha establecido particularismos en los países en los que existe negociación colectiva predominantemente por sector o por rama de actividad. En las nuevas modalidades de trabajo, hay una tendencia a considerar que el deslumbramiento de la utilización de las nuevas tecnologías, son catalogadas como disruptivas a tal punto que requieren una normativa nueva por suponer que la existente no es aplicable. Esto ha llegado a producir que las normas nuevas, aprovechan ese sesgo para consagrar esas reformas de índole flexibilizador en detrimento de las normas generales. Esto no es correcto, ya que siempre las tecnologías se han utilizado en las relaciones laborales y el reconocimiento automático de que esas relaciones laborales son tan nuevas que requieren una legislación que las incorpore al mundo de la normatividad del derecho laboral, es un sesgo no conveniente frente a los derechos sociales (Barretto).

El tema de la modernidad en realidad recuerda la antigüedad de las relaciones laborales, con formas que han cambiado (Loffredo).

Las nuevas formas de dependencias no están apegadas al criterio exclusivo de la subordinación jurídica. Las nuevas relaciones laborales, sea en las cadenas de suministro o en las nuevas formas telemáticas de trabajar, exigen determinar cuáles son los rasgos de dependencia, no necesariamente de subordinación jurídica, que hacen que se requiera la protección del derecho del trabajo. Ya estas formas de dependencia están incorporadas a la legislación laboral, pero en lo que se refiere a la adaptación de ciertas normas protectoras, quizá si pueda aparecer alguna peculiaridad, pero no en el sentido de que pueda llevarnos a afirmar que no están contempladas por la legislación laboral (Barretto).

La jurisprudencia italiana sobre los “riders” o los repartidores es sorprendente, porque todos pensábamos que eran trabajadores dependientes, pero desde un análisis formalista los jueces de primera instancia señalaron que son autónomos porque son libres de decidir si trabajan o no. Pero en segunda instancia el tribunal en Turín y en Milán, se dice que pueden decidir, pero luego la organización de la empresa no les permite trabajar por lo que no hay una real autonomía. La Casación ha dicho que son trabajadores coordinados heterorganizados y por lo tanto aplican todo el derecho del trabajo, aún sin ser formalmente subordinados. Además, no es un trabajo temporal porque muchos de los trabajadores permanecen esa actividad mucho tiempo por no encontrar otro trabajo (Loffredo).

El Tribunal de Justicia Europeo ha señalado que la empresa Uber es una empresa de transporte, por lo que se le debe aplicar toda la disciplina del transporte (Loffredo).

Si se piensan las categorías jurídicas en términos de formalismo jurídico, son una suerte de cajas en las que entra o no el material fáctico, de manera que se da protección o no. Estas relaciones novedosas no son tales, y nuestro cajón de sastre son las relaciones de dependencia. Esta discusión genera una gradación de tutelas, ya que ante las limitaciones que puedan existir en función de las dificultades para introducirlas en las categorías, se pretende dar tutelas diversificadas por medio de estatutos específicos para diferentes relaciones. Esto es lo que se conoce como la diversificación del trabajo autónomo (“parasubordinados” en Italia, por ejemplo), lo que lleva a darles una tutela disminuida. Hay un problema importante respecto de esta gradación de tutelas, ya que se empieza a hablar de un derecho del trabajo fuerte y de algunas tutelas menores. En el documento de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo en el marco del centenario de la OIT, se introduce la noción de garantía laboral universal para cualquier tipo de trabajo. La continuidad profesional me capta independientemente de mi relación con algún empleador en particular o de un determinado contrato de trabajo. Por un lado, se acepta que hay tutelas reducidas, lo que genera estigmatización y dualización del mercado de trabajo, por ejemplo por medio de la externalización. En cada uno de los intentos de desregulación hay un tratamiento hacia afuera de esa protección. De manera que sigue existiendo esa idea dilemática de los que están dentro, y de la protección disminuida para los que están fuera (Gianibelli).

Síntesis de las posiciones de los expertos nacionales

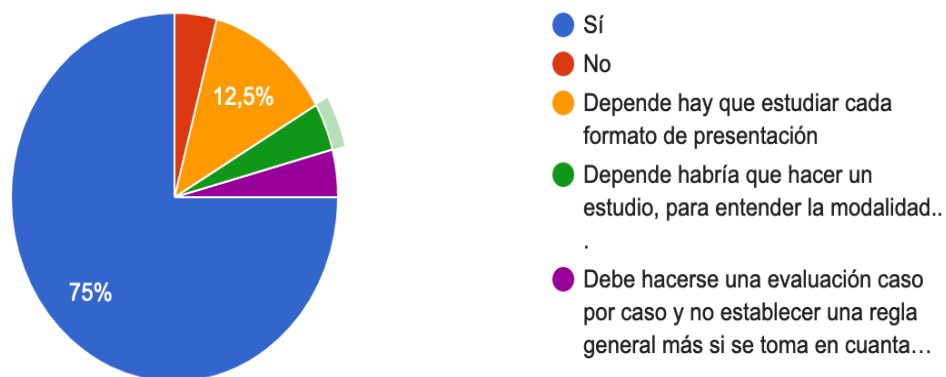
A continuación transcribimos las respuestas que las personas participantes del foro compartieron con la investigación de manera asincrónica. Al respecto se les consultó sobre los siguientes cinco aspectos:

- La laboralidad del trabajo de plataformas;
- La necesidad de crear una regulación específica al respecto;
- La necesidad de establecer algún tipo de responsabilidad para las cadenas valor en actividades como la producción de piña;
- ¿Cuál sería el objetivo central de esa regulación sobre responsabilidad de los eslabones de la cadena de valor y/o sobre la responsabilidad solidaria de las empresas beneficiarias respecto de los derechos de las personas trabajadoras subcontratadas?
- Finalmente se les invitó a realizar sugerencias para el presente trabajo de investigación.

Este es el resumen de sus respuestas:

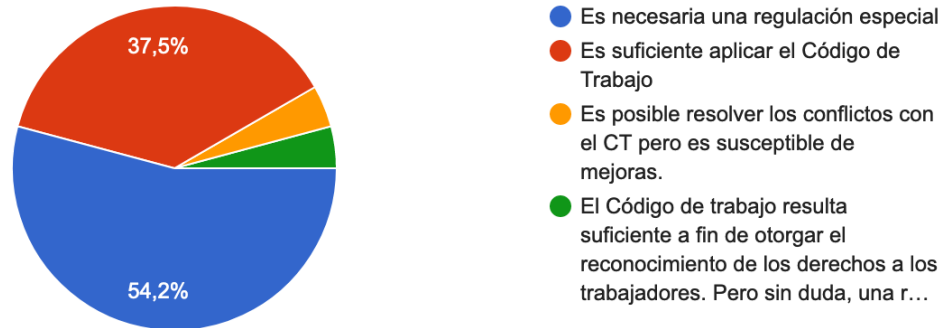
1. En su opinión las personas que trabajan como repartidores-as en plataformas como Uber-Eats y Globo son personas trabajadoras subordinadas que están protegidas por el derecho del trabajo costarricense

24 respuestas



2. ¿Es necesario regular este tipo de trabajo por sus particularidades o es suficiente la aplicación del Código de Trabajo?

24 respuestas



Respecto de estas dos primeras preguntas, las distintas personas que contestaron el cuestionario justificaron sus respuestas con los siguientes argumentos:

3. Puede explicar sus primeras dos respuestas aquí (24 respuestas)

1. Hay que regular según cada modelo
2. Se dan todos los elementos propios de la relación laboral: trabajo personal remunerado, por cuenta ajena, subordinado. Por sus características propias sería importante regularlo de manera especial para diferenciarlo del trabajo independiente.
3. Debemos como costarricenses, definir el marco legal, si va a ser un híbrido laboral comercial o solo laboral, etc.
4. La definición de categorías de trabajador y empleador no se ajustan a estas nuevas modalidades
5. Pensaría que son trabajadores subordinados, sujetos de ser protegidos por el derecho del trabajo de conformidad con las normas actuales del Código de Trabajo.
6. Las normas son claras para resolver la situación de estos grupos de trabajadores.
7. Con lo investigado hasta el momento sobre este tipo de labores, estimo que se configuran los tres requisitos de una relación laboral: subordinación, prestación personalísima con horario y retribución. Quizás en un inicio no estaba tan seguro del horario, pero conociendo el caso de una de esas plataformas, estimo que si se encuentran sujetas a un cumplimiento de horas al servicio de la empresa.
8. Considero que lo único que ha cambiado es la introducción de plataformas tecnológicas pero los elementos definitorios de una relación laboral se presentan, en algunos casos, más encrudecidos, por lo que debe haber un claro posicionamiento de la jurisprudencia que haga que las empresas de este tipo regulen su actividad de acuerdo a la normativa laboral.
9. La condición de prestar servicios en favor de un empleador (aún y cuando lo sea por medio de una plataforma) no desnaturaliza la condición de trabajador de acuerdo con

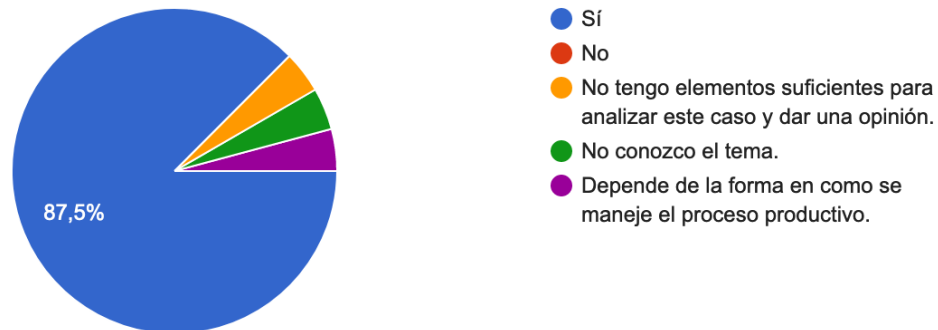
el artículo 18. Deben realizarse esfuerzos para que el empleador asuma todas las obligaciones a tal condición.

10. En cuanto al primer tema hay muchos argumentos que pueden introducirse, y que se observan ya en la doctrina que ha venido ocupándose de ese tema (Adrián Todolí, Jesus Cruz Villalón, Alexander Godínez, entre otros), yo destacaría que en ese tipo de vínculos de trabajo en demanda en general, lo que se suele observar es la introducción de novedosas formas de ejercer los mecanismos de control y fiscalización de las obligaciones laborales, incluso más intensos que los mecanismos tradicionales, lo que revela un alto grado de subordinación jurídica, pero además los elementos de dependencia económica y ajenidad (en las pérdidas pero sobre todo en las ganancias), son muy fuertes, y por ello se denota la necesidad de protección para el colectivo de personas que labora bajo la modalidad on demand, siendo este el aspecto filosófico central que obligaría a aplicar el derecho del trabajo y la protección de la seguridad social, en casos concretos. En cuanto al segundo tema me parece que con el Código de Trabajo se le puede dar respuesta a esta realidad, pero es innegable que el artículo 18 fue concebido en un contexto distinto, y la subordinación jurídica es posible disimularla (o al menos intentarlo) a través de los recursos que pone a disposición de las empresas las nuevas tecnologías en lo que se refiere al trabajo bajo demanda, por ello me parece conveniente, como se propuso en la actividad, volver la mirada a la realidad económica de la relación de trabajo e introducir expresamente el concepto de dependencia económica como uno de los elementos diferenciados de la relación de trabajo, ya que considera sobre todo la desigualdad real entre las partes y la necesidad de protección para la parte dependiente de los sistemas de seguridad social y de normas mínimas laborales.
11. No cabe duda que por aplicación del artículo 18 del CT. la relación de los repartidores es de naturaleza laboral. Es una prestación personalísima, hay dependencia permanente, hay dirección inmediata y delegada y existe un tipo de remuneración de modalidad salarial. Ahora bien, innegablemente la gestión del negocio de las plataformas tiene particularidades que por razones obvias el CT no comprende. A modo de ejemplo. ¿Cómo establecer las reglas de seguridad social a los repartidores que se conectan a la plataforma tan solo por escasas horas a la semana? ¿Debe la empresa cotizar al sistema con el salario total de referencia? El antecedente de empleo doméstico sirve para entender la necesidad de tener acá normas especiales en esta materia. Otros temas como el manejo de la información, la privacidad, el modus operandi del poder disciplinario y el derecho de defensa de los repartidores requiere regulación especial, porque en este esquema intervienen terceras personas ajenas a la relación laboral que califican el trabajo de los repartidores. En estos aspectos, estamos ante una relación triangular que amerita una regulación más precisa para proteger más a los trabajadores.
12. Interpretando la normativa vigente. Enfatizando en los elementos de la ajenidad y prestación personal del servicio.
13. Reúnen ciertas características de una relación laboral, pero poseen ciertas particularidades que ocasionan que hayan áreas grises, con lo cual se hace necesario contar con normativa especial.

14. Por lo indicado en la exposición, es más que evidente que este tipo de contrataciones cumplen con todos los elementos de una relación laboral, de ahí que no es necesaria la regulación específica de la figura. En mi criterio creo que si de reformas legislativas se trata, es más bien necesario revisar las definiciones tradicionales, tales como el concepto de subordinación jurídica, no para limitarlo, sino más bien para ampliarlo de tal suerte que cubra con holgura todas aquellas zonas grises que en el transcurso del tiempo se vayan presentando. Me parece que el análisis debe darse en ese sentido, pero respaldado por una jurisprudencia que esté a la vanguardia.
15. Los tres elementos tradicionales del contrato de trabajo son insuficientes para regular de forma adecuada esta nueva figura. Creo que hay que crear nueva legislación que establezca reglas claras
16. Estas personas son empleadas de UBER. Tienen exclusividad, UBER las contrata, las califica, las excluye o las incluye, UBER las remunera y gana por su trabajo.
17. Por las características del trabajo, es evidente que hay nexo laboral, pero queda sujeto a las interpretaciones que en algún momento definan nuestros tribunales laborales. Preferible disponer de legislación específica, habida cuenta de las características de ciertas actividades en el ámbito de servicios o comercio.
18. Afirmo que las personas repartidoras están en relación de subordinación en tanto, los representantes de las firmas que les contratan -con la utilización funcional de la plataforma- les establecen directrices, instrucciones y requerimientos sobre los horarios de trabajo, los pedidos que deben atender, la rapidez en los tiempos de entrega y, junto a ello, parece existir un record que cada persona trabajadora debe mantener para seguir "afiliado como colaborador" de la respectiva plataforma. 2. En tanto es una actividad relativamente reciente en el país por sus características, es necesario ampliar la regulación atendiendo a las particularidades de la actividad, en especial porque la figura de quien contrata se vuelve difusa o borrosa.
19. A mi me da la impresión después de las exposiciones que escuchamos el pasado viernes, que existe en el Código de Trabajo actual las herramientas suficientes para poder determinar la existencia de una relación laboral en esas plataformas. El problema está en que al no existir aún una tendencia jurisprudencial uniforme sobre la forma de entender esas relaciones- se coloca en una gran vulnerabilidad a las personas trabajadoras que brindan esos servicios, además de que cada plataforma tiene más o menos un funcionamiento interno distinto y cambiante que puede complicar cada caso.
20. Podría ser de suma utilidad un marco legal que les coloque una serie de responsabilidades a las empresas que brindan ese tipo de servicios en el país, no solo en materia tributaria (que ha sido el principal centro del debate público) si no también en materia laboral.
21. Así como en diversas relaciones catalogadas como "zonas grises" se ha aplicado el Código de Trabajo (a nivel jurisprudencial), no debería de ser diferente en el caso de las personas repartidoras de UberEats y Glovo, ya que, al menos en Glovo, los elementos de laboralidad son muy evidentes. El Código de Trabajo, en su artículo 18, permitiría darle protección a este grupo de trabajadores.
22. No considero que exista una relación laboral.

4. ¿Es necesario establecer algún tipo de responsabilidad para las cadenas de valor en algunas actividades como la producción de la piña?

24 respuestas



5. ¿Por qué? (24 respuestas)

1. Trabajo decente
2. Por la desprotección en que se deja a muchos trabajadores (subcontratos, migrantes).
3. Para evitar condiciones inhumanas, en muchos casos
4. En cualquier actividad, debe una forma de exigir que la forma en la que se produce sea con respeto a condiciones mínimas de bienestar social
5. De no existir responsabilidad, es posible que se siga fomentando la informalidad y el incumplimiento de las normas laborales.
6. En general causan daño social y a los trabajadores individualmente considerados.
7. 1-Es necesario que la empresa contrate directamente a sus trabajadores y que no haga lo que ocurre en la zafra igualmente para el caso cañero; pactar con "subcontratistas" quienes reclutan a los trabajadores desde otros lugares (Nicaragua) y se dejan comisiones. Si bien es cierto que la figura del subcontrato está regulada en el Código de Trabajo, la misma sería ineficaz en estos casos por violación de derechos humanos laborales elementales (salario, jornada, condiciones ambientales y seguridad ambiental). Evitar a estos intermediarios sería una apuesta a la responsabilidad sociolaboral de la empresa, para con los mismos trabajadores contratados. Por esta razón, la empresa debe tener procesos de selección y reclutamiento, custodiados y vigilados por ella misma. 2.- Es importante igualmente que se asuma la necesidad de conformar un sindicato gremial para potenciar la organización de trabajadores inclusive con la suscripción de una C.Colectiva de Trabajo. La experiencia de SINTRAICA en Ingenio Taboga es super importante, ya que tienen convención y ha ayudado a mitigar cosas muy puntuales (p.e. condiciones de contratación, pagos de horas extras, salubridad en los dormitorios). Sin duda alguna, es el primer hito para potenciar la lucha por los derechos.

8. El problema de las cadenas de valor y en general de la subcontratación es que se "diluye" la responsabilidad entre las diferentes empresas que forman parte de la cadena, máxime en un contexto como el costarricense, donde no hay una clara regulación de la figura, por tal motivo, aquí sí considero que se requiere mayor claridad en la regulación, que permita determinar la responsabilidad solidaria como principio básico, para las empresas participantes de la cadena.
9. En lo fundamental por la vinculación existente entre el entorno productivo y el producto final. Es evidente que siempre existirá un vínculo de naturaleza empresarial entre la entidad productora y quienes distribuyen el producto final, que a la postre debe generar responsabilidades de naturaleza laboral para con quienes participan en el proceso de producción.
10. Aquí básicamente se puede recurrir a los conceptos derivados de la responsabilidad objetiva del derecho civil y la teoría del riesgo, que implica que todo aquel que para generar ganancias ocasiona daños con su actuación debería responder objetivamente por estos. Desde luego que la intermediación de mano de obra el único objetivo que tiene es poner a disposición de un empresario a trabajadores para que ejecuten una tarea, las razones por las que el empresario no quiera asumir el rol del empleador pueden ser múltiples, pero las consecuencias deberían ser siempre las mismas, al verse directamente beneficiado con ese trabajo debería asumir solidariamente (en el mejor escenario) o al menos subsidiariamente, la responsabilidad por las obligaciones laborales no cubiertas a esas personas.
11. Sí. Al menos en los esquemas de subcontratación entre empresa principal y contratista. Y esto porque la empresa principal se beneficia de manera directa del trabajo que realizan los trabajadores de la contratista quienes participan directamente en la actividad productiva en condiciones análogas a los trabajadores de planilla de la principal. En segundo lugar, porque en la mayoría de los casos la principal acude al contratista con el único fin de abaratar costos labores. Y en tercer lugar, porque el sistema de responsabilidad compartida sería un mecanismo útil para sanear el mercado de las contrataciones, ya que si la empresa principal asume responsabilidad ante el incumplimiento del contratista, ejercerá de motu proprio sobre este, fuertes controles de cumplimiento de los derechos laborales a fin de poder ella eximirse de la responsabilidad compartida (que para los efectos puede ser solidaria o subsidiaria, o incluso a la uruguaya, en esquema binario). En todo caso, hasta el Código Civil tiene normas que le permiten al trabajador del contratista reclamar al dueño de obra por lo que el contratista les queda debiendo de su trabajo. Se trata de la llamada acción indirecta, que en materia civil tiene el inconveniente que queda limitada a las sumas que el dueño de la obra adeude al contratista, y por lo tanto no necesariamente cubre todas las deudas que este tenga con sus trabajadores.
12. Justicia y equidad en beneficio de los trabajadores.
13. La figura del contratista se ha desnaturalizado en el sector agrícola, desvirtuando los derechos laborales de los trabajadores de este sector.
14. Porque en el tema de responsabilidad si bien jurisprudencialmente se han establecido varios parámetros, la seguridad jurídica es continuamente violentada ante la creatividad que algunas empresas han aplicado para liberarse de responsabilidad tanto laboral como fiscal.

15. Ídem
16. No conozco el tema de la Piña
17. En tanto no se disponga de regulaciones laborales y tributarias, específicas para este tipo de actividad, se hace necesario ampliar el espectro de responsabilidades, habida cuenta el entramado jurídico costarricense que se presta a maniobras en fraude de ley, en algunos protagonistas de estas cadenas. Las plataformas, no deben ser consideradas únicamente como intermediarias entre los proveedores de servicios y sus clientes.
18. La pregunta es un poco ambigua en tanto, la cadena de valor es un proceso con varias etapas. En mi opinión, deben establecerse responsabilidades solidarias para distintos actores de la cadena de valor según la fase del proceso productivo, por ejemplo, empleadores y contratistas en los procesos de producción en campo; intermediarios o comercializadores y, consumidores. De acuerdo a la participación en la cadena de valor, así podría establecerse -proporcional y solidariamente- una responsabilidad, por ejemplo, referida a los incumplimientos a la legislación laboral o, en otro ámbito, a los impactos ambientales del proceso productivo.
19. Desgraciadamente la realidad que impera en una importante cantidad de empresas del sector de producción de piña y en la mayoría del sector construcción, es la utilización de la figura del contratista para llevar a cabo la contratación de mano de obra para desarrollar las actividades principales de esas empresas. La realidad es que en el país existen empresas piñeras y constructoras con gran solidez jurídica y financiera que no tienen responsabilidad alguna con los trabajadores que producen los bienes que comercializan. Quienes tienen a cargo la mano de obra, son personas que con solo tener una cédula jurídica inscrita a su nombre, contratan a centenares de trabajadores a quienes no pueden pagar cargas sociales y derechos laborales mínimos, en muchas ocasiones porque el contrato comercial que tienen con la empresa principal, no contempla tasas de ganancia suficientes para poder pagar seguros o aguinaldos, mucho menos liquidaciones cuando se acaban las obras o decide despedir a un trabajador.
20. Porque todas las empresas se benefician del trabajo de las personas que laboran en la producción de la piña, por lo tanto, debe de existir algún tipo de responsabilidad.
21. Depende de la forma en como se maneje el proceso productivo y la independencia en como opere el proveedor.

6. ¿Cuál sería el objetivo central de una regulación sobre la responsabilidad laboral de los eslabones de la cadena, y/o la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria respecto de los derechos de los trabajadores sub-contratados? (24 respuestas)

1. Reglas claras dentro del marco de seguridad jurídica
2. Protección laboral y de seguridad Social.
3. Para seguridad jurídica en general

4. Asegurarse que se cumpla en la cadena de valor con los derechos laborales. La responsabilidad solidarias es sin duda la opción que mejor lograría ese objetivo, pero requiere de mayor reflexión
5. Lograr el cumplimiento de la legislación laboral.
6. Establecer controles durante la vigencia del contrato y responsabilidad ante la seguridad social.
7. Me inclino más a pensar en la "responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria" y más que una regulación prioritariamente legal, pensaría en la posibilidad de la firma de compromisos de códigos de conducta para que no se generen las situaciones que comentábamos en la respuesta anterior, y únicamente en defecto que no exista organización sindical fuerte. En este tipo de códigos se aprovecharía para soslayar sobre obligaciones y deberes que asume la empresa dentro de un marco de "trabajo decente" y si la OIT tiene actitud propositiva y no tanto diplomática; se podría triangularizar con ellos para generar mayor presión sobre la empresa. Es decir, yo creo que la responsabilidad solidaria hay que construirla de afuera hacia adentro, y en el caso de la experiencia de la caña y con SINTRAICA; ellos atacaron el hecho que el Ingenio exporta caña y sus componentes a mercados socialmente exigentes como el europeo y prácticamente forzaron a la "construcción de la responsabilidad", porque sino se caían las exportaciones a esos mercados. Creo que para el caso de la piña, si no me equivoco; aplica un esquema igual de volcarse en un porcentaje productivo hacia afuera y esta es una oportunidad de imponer condiciones, so pena de denuncia pública.
8. Precisamente la atribución de la responsabilidad a las empresas que participan de la cadena para que las personas trabajadoras puedan ver satisfechos sus derechos, sin tener que entrar a desentrañar la hilación corporativa que pueda haber detrás de una cadena de valor, muchas veces constituida precisamente para defraudar derechos y cargas sociales.
9. Diversos. 1. Adecuada Protección de los Derechos Laborales. 2. Responsabilidades de las diversas entidades que participan en los eslabones de la cadena para con los trabajadores. 3. Pago de obligaciones derivadas de la contratación de servicios de los trabajadores, respecto de la Seguridad Social, impuestos en favor del Fisco, y una adecuada fiscalización por parte de las Autoridades del MTSS.
10. Eliminar una distorsión que en el fondo dificulta que las personas trabajadoras puedan garantizarse el acceso efectivo a sus derechos laborales. Esto en la práctica debería repercutir en que los empresarios principales, destinatarios de la mano de obra, sean más rigurosos en garantizar el respeto de la normativa mínima laboral en toda la cadena de valor.
11. El objetivo principal es otorgarle a los trabajadores subcontratados una garantía eficaz para la tutela de sus derechos laborales. En segundo lugar, crear un mecanismo que desincentive el uso fraudulento de la subcontratación, lo que redundaría en un "saneamiento" del mercado de la subcontratación laboral y todo esto fomentaría una cultura de respeto a la legislación laboral
12. Tutelar los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras.
13. Respaldo y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, quienes no pueden ser los que sufran las consecuencias de los distintos eslabones de la cadena.
14. La responsabilidad solidaria ante el incumplimiento de los derechos mínimos laborales, de seguridad social y de salud ocupacional.

15. Asumo que una mayor protección al trabajador y a la seguridad social. Para que haya responsabilidad solidaria es necesario una regulación específica sobre descentralización productiva en que se permita las figuras de: retención de pagos al proveedor y el derecho de fiscalización.
16. Ciertamente la responsabilidad debe ser solidaria entre UBER y el utilizador.
17. Cumplir con los postulados del compromiso costarricense con la OIT, insertos en el Programa de Trabajo Decente, de tal suerte que se respeten, en el ámbito laboral, derechos humanos fundamentales. Hay que "laborizar" las plataformas digitales.
18. Nivelar o equiparar los derechos laborales de los trabajadores subcontratados con los derechos laborales de los y las trabajadoras contratados directamente por las firmas. La legislación actual segmenta claramente los derechos entre trabajadores de primera y segunda categoría.
19. A mi parecer, el objetivo de una legislación de ese tipo, debería ser el de lograr algún tipo de "trazabilidad", entre la mañana de personas físicas y jurídicas que hay entre un trabajador y la empresa principal que lucra con los bienes o servicios que éste produce con su trabajo. Considero que cuando existe un conflicto laboral, debe el trabajador tener garantía que a pesar de los diversos contratos comerciales que existan entre los contratistas y empresas principales (que pueden ser mas de tres), logre obtener reparaciones o reconocimiento de derechos, con solo demostrar el lugar donde realizó las labores. Eso obligaría a las empresa principales, a que si optan por subcontratar la mano de obra en sus empresas, lo hagan con empresas que cuenten con capital y solidez suficiente para hacer frente a las responsabilidades con los trabajadores. Es muy importante considerar una estadística de casos en los que el trabajador no logre obtener el pago de sus derechos pese a tener una sentencia a su favor, por el motivo de que la persona jurídica que le contrató para realizar una obra para una tercera empresa, no tenia la capacidad financiera para realizar los pagos definidos por un juez.
20. Evitar el incumplimiento de derechos laborales y la explotación laboral
21. Dar seguridad jurídica a las partes

7. ¿Tiene Usted alguna sugerencia para el trabajo de investigación que estamos desarrollando? ¿Desea compartir algún artículo suyo que nos sirva para la investigación? (24 respuestas)

1. Si, además del estudio presentar un proyecto de ley
2. Prefería hablarlo por aparte.
3. Sí una charla que se va a dar hoy, a nivel de Panamá y Perú, se puede acceder en Facebook, al medio periodístico QUE TORTA.
4. Analizar otras medidas alternativas a la responsabilidad solidaria
5. Sería interesante, como complemento al desarrollo de la tipología, analizar las tendencias legislativas de regulación de estos temas. Tener visibilidad de cuáles son las fórmulas de regulación que se están proponiendo en la Asamblea Legislativa.

6. Ver los recursos que se destinan en la inspección de trabajo para verificar el cumplimiento de los derechos laborales de estos trabajadores.
7. Quizás ver más lo que desarrolla la Ong SAI con sus certificaciones de calidad laboral, o lo que se ha venido desarrollando con el Consejo de Derechos Humanos y uno de sus foros auxiliares denominado "Empresa y derechos humanos". R
8. Me parece que es un proyecto muy completo y ambicioso en sus alcances, lo cual celebro, porque realmente pretende la constitución de un observatorio de las relaciones laborales de nuestro país y su comparación con otros países y sistemas que, desde un punto de vista académico pero también práctico, va llevando el pulso al tratamiento del Derecho del Trabajo, lo que considero de suma relevancia, señaladamente, en un contexto como el que nos encontramos, donde muchos parecen creer que el derecho laboral debe ceder frente a las necesidades del mercado, fundamentados por la crisis que ha provocado la pandemia, causando no solo una clara involución del mismo, sino una mayor desigualdad e injusticia social.
9. Es del todo necesario, establecer compromisos por parte de las autoridades del MTSS para la discusión de este tipo de vínculo laboral entre estos trabajadores y sus empleadores. La negativa del MTSS de entrar en una discusión sería sobre este tipo de actividades, impide de modo claro, el poder establecer las responsabilidades de quienes evaden este tipo de relación laboral
10. Mi sugerencia, realizada en la primera sesión de trabajo, y reforzada por los especialistas en la última actividad de trabajo sería la siguiente: Tenemos que dejar de pensar en la determinación de las relaciones de trabajo como un sistema de indicios o de características que deben ser identificadas en cada caso, porque ello lo que provoca es que los empleadores establezcan estrategias para disimular esas característica. Por ello me parece que la determinación de la existencia de relaciones de trabajo debe centrarse en aspectos económicos, quien desarrolla una actividad que reporta ganancias, quien es el dueño de los verdaderos medios de producción (tangibles o intangibles), cuál es el aporte de las personas trabajadoras a la generación de ganancia, y que tajada de la ganancia se dejan los trabajadores (se reparten la ganancia o simplemente reciben un monto para vivir o malvivir), y desde luego quien es el que organiza la actividad productiva que produce la ganancia. Lo anterior implica que para entender mejor el fenómeno de las nuevas relaciones de trabajo es más conveniente el trabajo de campo, identificando los anteriores elementos. La lectura de jurisprudencia, como se indica en el trabajo, constituye un estudio del estado de la cuestión, pero no me parece conveniente partir de lo resuelto por los tribunales para caracterizar las relaciones laborales o no laborales, porque la jurisprudencia es cambiante y no siempre es tan científica como uno quisiera esperar.
11. En materia de subcontratación: Trabajar en una propuesta de reforma al CT para establecer un esquema de responsabilidad laboral compartida entre empresa principal y contratista. En lo particular, de lo que he estudiado del derecho comparado, debo decir que el mejor sistema que conozco es el Uruguayo, porque materializa la máxima del "la zanahoria y el garrote". Si la empresa principal ejerce control sobre el contratista para que este cumpla con la legislación laboral, se ubica en una posición de responsabilidad atenuada, porque responde solo de manera subsidiaria. Pero si no ejerce el control debido sobre el contratista, se hace solidariamente responsables de las obligaciones laborales. Este mecanismo mete de lleno a las empresas ha colaborar con los sistemas de inspección

laboral por interés propio. Y nada mueve más la actividad empresarial que el interés propio... Bastaría entonces agregar al artículo 3 del CT un párrafo tercero que diga lo siguiente: "La empresa que contrate los servicios de un contratista será responsable solidaria de las obligaciones laborales ante los trabajadores, salvo que demuestre haber ejercido sobre el contratista el controles de cumplimiento de la legislación laboral, en cuyo caso solo asumirá responsabilidad subsidiaria". Pongo a disposición un trabajo que he escrito recientemente sobre la Descentralización productiva, que forma parte de una obra colectiva que esta publicarse. En cuanto al trabajo de plataformas: Recomendar agregar algunos artículos al código en la regulación de los tipos contratos, y en estos artículos regular los aspectos puntuales más problemáticos que se presentan en esta modalidad de trabajo.

12. Divulgar la investigación en el foro costarricense.
13. No poseo ningún artículo
14. Solamente un agradecimiento por su labor, la cual tendrá un alcance muy positivo en el desarrollo de una mayor protección de la clase trabajadora.
15. Mi sugerencia sería dos legislaciones específicas para cada tema: repartidores en plataformas o más general el trabajo en la economía colaborativa y la descentralización productiva.
16. MI idea esencial es que la subordinación como criterio definitorio de las actividades sujetas al derecho del trabajo debe ampliarse mucho, hacia las nuevas formas de producción que tratan de diluirla para evitar la responsabilidad social. En la Revista Debate Laboral, Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo, No. 1.; 1988, escribí sobre: "Diferencias del Contrato de Trabajo con otras figuras afines de prestación remunerada de servicios"; donde señalaba cómo la subordinación se ha ido ampliando, ante las necesidades del trabajo moderno. El TELETRABAJO es un buen ejemplo de la DILUCIÓN Y SOBREVIVENCIA de la Subordinación jurídica. En la revista citada, los profesores italianos hablaban de la PARASUBORDINACIÓN, como un concepto para AMPLIAR la cobertura de la SUBORDINACIÓN.
17. Siento que se ha desarrollado, por la propia dinámica, "entre muros", por lo que debería integrarse, no solo la academia sino también a sectores importantes, como Colegio de Abogados, Asociación del Derecho del Trabajo, Ministerio de Trabajo, COMEX, etc
18. En relación con el proceso de piña, señalar que la cadena de valor implica diversos momentos e involucra a distintos actores, por ejemplo: implica los momentos de preparación, producción, creación de valor agregado (procesamiento) o empaque, distribución, embarque, distribución mayorista o minorista, consumo. Estos diversos momentos están vinculados a distintos actores (en algunos casos, cuando la empresa tiene presencia transnacional, hay una sola cadena de mando) y esto da lugar a generar mayores utilidades para la empresa que tiene el control de todo el proceso. En una situación como esta, es más fácil establecer las responsabilidades de la empresa con relación a todo el proceso. 2. Sugeriría con base en lo anterior, diferenciar entre los procesos que están "transnacionalizados a través de una sola firma (Dole, Chiquita) y aquellos en los que hay mayor participación de actores (por ejemplo, las fincas que producen piña para grandes firmas. En este segundo, los procesos y la invisibilización de los actores internos da como resultado la precarización de los procesos de contratación de

mano de obra (especialmente migrante) y, evidentemente ello crea mayores condiciones para la explotación laboral. Eso sería. Saludos

19. Considero de gran valía el trabajo que están realizando.
20. Ya lo compartí anteriormente.
21. No

Como se ve, en síntesis, la gran mayoría de personas estiman que existe una relación laboral en el trabajo de plataformas, pero que esto dependerá de cómo se expresan estas en la realidad, en atención al principio de primacía de la realidad. Sin embargo, las opiniones son muy diversas en torno a si se requiere una regulación nueva específica, o si alcanza con aplicar la normativa existente a este tipo de trabajo.

Respecto de la necesidad de ampliar los esquemas de responsabilidad a la cadena de valor, incluyendo sus distintos eslabones y/o ampliar los esquemas de responsabilidad solidaria de las empresas que se beneficien del trabajo independientemente del régimen de contratación (intermediación, subcontratación, puesta a disposición o empresas de trabajo temporal), la totalidad de las personas participantes mostraron su acuerdo. Algunos participantes señalaron que no tenían la información suficiente para pronunciarse al respecto, y otro que esa regulación debía hacerse en función de la forma como se organiza la producción, o bien en cada etapa de la cadena de valor.

Conclusiones generales

Es necesario entender cualquier tipología, como una herramienta metodológica para ayudar a comprender fenómenos sociales y jurídicos, y no como esquemas jurídicos formalistas y rígidas. La naturaleza argumentativa y de constante deliberación del Derecho, en tanto construcción social, implica cierta elasticidad o margen de maniobra para captar y aprehender las nuevas realidades, que, además, representa un terreno de permanente disputa entre visiones políticas, ideológicas y económicas diversas por parte de actores sociales, empresariales y operadores del derecho.

A partir de los casos de estudio en zonas grises se identificaron dos temas clave en torno a las zonas grises, en particular para las personas trabajadoras así como para las políticas públicas relacionadas con el trabajo: la relación de dependencia y la extensión de la responsabilidad. La primera determina el acceso o no al Derecho del Trabajo y por ende al contenido de su sistema de protección; la segunda incide de forma directa en la fragmentación e informalidad del mercado de trabajo, así como en el tratamiento discriminatorio de segmentos laborales y en el incumplimiento de derechos laborales.

La construcción del discurso jurídico en el derecho del trabajo es producto de una permanente tensión, entre quienes buscan la “huída” del Derecho del Trabajo, o quienes buscan la extensión de la protección de todo o parte del Derecho del Trabajo para las relaciones entre personas que trabajan y los que se benefician de ese trabajo.

Tanto el trabajo de plataformas como el de las relaciones complejas plantea sistemáticamente la idea de “dependencia” como un factor determinante no solo para la identificación de una relación laboral, sino también para la extensión de la responsabilidad laboral. La dependencia de las personas trabajadoras es la que justifica el reconocimiento de la tutela por medio del derecho de trabajo.

Respecto del trabajo de plataformas en general existe consenso entre la comunidad de laboristas consultados a nivel nacional (con algunas excepciones o matices), sobre la existencia de una relación laboral entre repartidores de plataforma y la empresa de plataforma. Esto hace que, en general, no se acepte la idea de que la flexibilidad y libertad en la conexión de parte de los repartidores implica la inexistencia de la relación laboral. Esto por cuanto esas decisiones de las personas trabajadoras, implican graves consecuencias al interno de la estructura organizativa.

Sin embargo, existe una importante fragmentación en la comunidad de laboristas consultada, sobre la necesidad y oportunidad de crear una regulación específica respecto de los repartidores de plataforma.

Respecto de las relaciones laborales complejas existe un consenso en la comunidad de laboristas consultado, en terminos de la necesidad de extender el régimen de responsabilidad objetiva a los distintos eslabones de la cadena de valor que se benefician del trabajo, o, al menos, a los eslabones que se benefician de ese trabajo y que estén relacionados con una etapa de de la cadena de valor.

Los objetivos a ponderar deben orientarse a equiparar derechos laborales al otorgarle a las personas subcontratadas una garantía eficaz de tutela, así como desincentivar la utilización fraudulenta de la subcontratación para fines de evadir derechos laborales y de seguridad social, con la consiguiente afectación de las personas trabajadoras, así como de las obligaciones frente a la Seguridad Social y a la recaudación tributaria.

Existe claridad de que, mientras esto no suceda, igual como sucede en Italia, o como sucedió en los 90 en Uruguay, un régimen fragmentado de esa responsabilidad como el existente en Costa Rica, no solo promueve la fragmentación del mercado de trabajo y la violación de los derechos laborales a las personas trabajadoras más vulnerables, sino que fomenta la informalidad laboral y la utilización de estos esquemas legales con el objetivo de mantener un tratamiento discriminatorio entre grupos de trabajadores similares, y con el objetivo de disminuir los costos de producción a partir del incumplimiento de derechos laborales y de la seguridad social.

Las experiencias de otros países, evidencian que estos cambios normativos de extensión de la responsabilidad laboral tienen un impacto en la formalización del mercado de trabajo y en la tutela laboral.

Los mecanismos de extensión de la responsabilidad laboral son instrumentos que son útiles pero que se limitan a monetizar el daño ya producido. Por ello deben ser complementados con mecanismos que tutelen el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, tales como la

negociación colectiva por rama de actividad y/o cadena de valor, el fomento de la organización sindical, y el fortalecimiento de las competencias sancionatorias de la inspección de trabajo.

Es necesario profundizar el estudio y la investigación sobre las posibles regulación respecto de las zonas grises. Por ejemplo:

- ¿es posible introducir el elemento de la dependencia como un elemento determinante para la extensión de la protección derivada del derecho del trabajo y la seguridad social?
- ¿Qué tipo de regulación específica sería necesaria para brindar protección social y laboral a las personas repartidoras de plataformas?
- ¿Cuáles son los distintos mecanismos de extensión de la responsabilidad utilizados para desfragmentar y formalizar el mercado de trabajo, así como para evitar la discriminación en el trato de segmentos importantes de la población trabajadora?
- ¿Podrían formar parte de estas estrategias mecanismos como los de “ruptura o penetración del velo societario o disregard”, la extensión de los efectos de los conflictos colectivos, así como la extensión de la responsabilidad solidaria y subsidiaria para la cadena de valor, eslabones de la cadena de valor, o las empresas que se benefician del trabajo?
- ¿Cómo articular la extensión de la responsabilidad laboral con los eslabones de la cadena de valor y con las empresas que se benefician del trabajo?
- ¿Cómo complementar estas estrategias de determinación de daños producidos, con estrategias de fomento y cumplimiento de derechos, como la negociación colectiva por rama de actividad o cadena de valor, el fomento de la organización sindical y el fortalecimiento de las competencias sancionatorias de la Inspección de Trabajo?
- ¿Qué otros componentes de los procesos de inspección se requieren para fortalecer la función tutelar?

ANEXO

Participantes del foro *Cadenas de Valor, externalización y trabajo de plataformas*, del día 10 de julio del 2020:

1-	Anahí Fajardo	18-	Alfonso Chacon Mata
2-	Alexander Godínez	19-	Nancy Munoz
3-	Fernando Bolaños	20-	Adriana Quesada
4-	Esteban Calvo	21-	Erick Briones
5-	Fabiola Cantero	22-	Adriana Benavides
6-	Frank Ulloa	23-	Ana Briceño Yock
7-	Joaquín Acuña	24-	Michelle Yanes Chacón
8-	Jorge Mario Soto	25-	Héctor Luis Blanco
9-	Laura Otero	26-	Fabian Arrieta Segleau
10-	Marco Durante	27-	Eugenio Solano Calderón
11-	Edgar Alfaro	28-	Gabriel Espinoza Carro
12-	Saul Umaña	29-	Gustavo Gatica López
13-	Julia Varela	30-	Keylin Vega
14-	Jorge Olaso	31-	Franklin Benavides
15-	Luis Porfirio Sánchez	32-	Adrián Calderón Ch
16-	Orlando Aguirre	33-	Alfonso Carro
17-	Paula Calderón	34-	Rolando Vega Rober