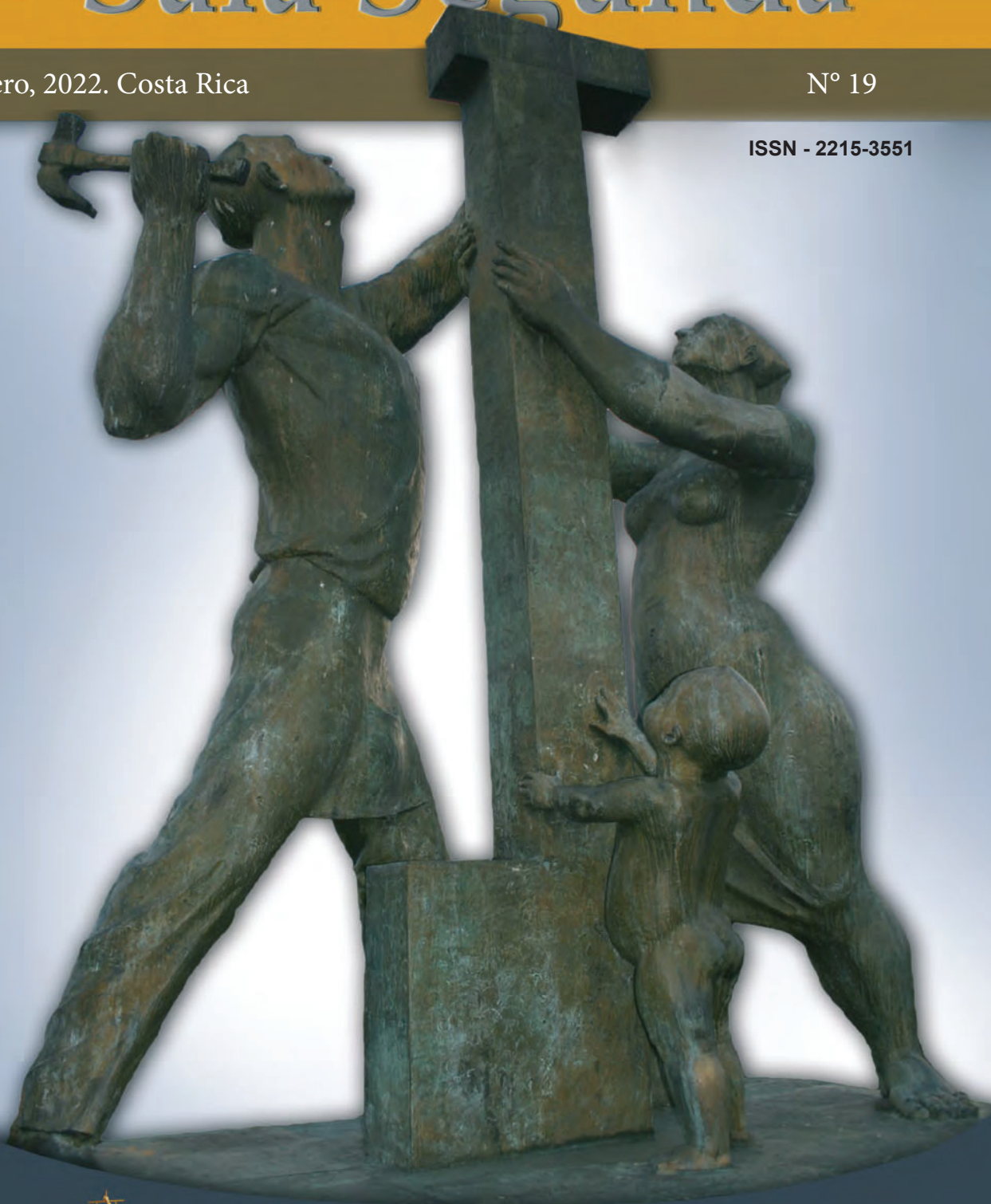


Revista de la Sala Segunda

Enero, 2022. Costa Rica

Nº 19

ISSN - 2215-3551



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



DIRECTORA

Magistrada Julia Varela Araya

CONSEJO EDITORIAL

Magistrado Orlando Aguirre Gómez
Magistrado Jorge Enrique Olaso Álvarez
Lic. Rolando Vega Robert
MSc. Eva Camacho Vargas
Dr. Manuel Carlos Palomeque López
Dr. Humberto Villasmil Pietro
MSc. Diego Benavides Santos

EDITORA Y COMPILADORA

Licda. Rosibel Álvarez Rodríguez

COLABORADORAS

Karla Tatiana Acuña León
Nancy Paola Herrera Rivera

FOTOGRAFÍA PORTADA

Lic. Armando Elizondo Almeida.

Fotografía tomada del monumento realizado por el escultor costarricense Ólger Villegas, que se encontraba en la rotonda de las Garantías Sociales, San José, Costa Rica.

DISEÑO:

Depto. de Artes Gráficas OT. 54947

INSTRUCTIVO PARA PUBLICAR ARTÍCULOS:

www.poder-judicial.go.cr/salasegunda. Sección "Revista".

PODER JUDICIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

NOTA DE LA EDITORA:

Los artículos incluidos en este número son responsabilidad exclusiva del autor o autora y no reflejan, necesariamente, el pensamiento de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, de los miembros del Consejo Editorial, de la Directora o de la Editora de esta Revista.

CONTENIDO

(Dar CLICK en cada TÍTULO para ir al texto respectivo)

EDITORIAL	17
SECCIÓN I	
ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	19
HACIA UNA TIPOLOGÍA DE RELACIONES DE TRABAJO	21
Mauricio Castro Méndez, Karen Carvajal Loaiza, Esteban Chacón Rojas	
LA SENTENCIA EN MATERIA LABORAL Y SUS EFECTOS: UN ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL	35
Jorge Olaso Álvarez	
ENSAYOS	47
MIGRACIONES: ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO Y POLÍTICO EN COSTA RICA	49
Adrián Calderón Chacón	
ASPECTOS GENERALES DEL NUEVO PROCEDIMIENTO CONCURSAL Y SU INCIDENCIA EN LOS CRÉDITOS LABORALES	63
Daniel Jiménez Medrano	
EL PERFIL DE LA PERSONA JUZGADORA EN EL DERECHO ALIMENTARIO	75
Gerardo Antonio Blanco Villalta	
OPINIÓN CONSULTIVA OC-27-2021 DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y LEY NO. 9808 PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS	89
Rebeca Ruíz Chamorro	
EL EXEQUATUR ANTE LA SALA SEGUNDA: CONSIDERACIONES PARA UNA CORRECTA PRESENTACIÓN DE GESTIONES DE RECONOCIMIENTO DE SENTENCIAS EXTRANJERAS	101
Sebastián Herrera Castro	
EL ROL ACTIVO DE LA DEFENSA PÚBLICA EN VIRTUD DE LA REFORMA PROCESAL DE FAMILIA	113
Paola Amey Gómez	

HACIA UNA TIPOLOGÍA DE RELACIONES DE TRABAJO (*) (TERCERA PARTE)

*Mauricio Castro Méndez (**)*

*Karen Carvajal Loaiza (***)*

*Esteban Chacón Rojas (****)*

Abstract

El presente trabajo forma parte de una tipología de las relaciones de trabajo construida a partir de la existencia o inexistencia de una relación laboral y de la complejidad de la relación. En esta tercera parte se abordarán las relaciones que pertenecen a “zonas grises complejas”, así como las relaciones que legal o jurisprudencialmente han sido consideradas como no laborales.

Introducción

El presente artículo corresponde a la tercera y última parte de un trabajo de investigación que pretende identificar ¿cuáles son las relaciones laborales emergentes que no están contempladas en la legislación laboral actual y qué tipo de problemas ocasionan al trabajador y a la institucionalidad pública? Para ello, construimos una tipología de las relaciones de prestación de servicios. En una primera parte se incluyeron las reguladas en el ordenamiento jurídico costarricense y las reconocidas jurisprudencialmente. En la segunda parte se bordaron las “zonas grises” respecto de su laboralidad. En esta tercera parte se abordarán las “zonas grises complejas”, así como las relaciones que legal o jurisprudencialmente han sido consideradas como no laborales. Las variables utilizadas son dos:

Laboralidad de la relación: la relación es susceptible de ser calificada como una relación laboral, como

una relación no laboral, o como una relación sobre la cual no existe certeza legal y que es considerada como una zona gris.

Complejidad de la relación: la relación es bilateral entre contratante y contratado, o es una relación compleja en la que existe una relación triangular (contratante, beneficiado y contratado) o entre más partes.

La tipología propuesta se plantea en la siguiente matriz:

Cuadro 1 (elaboración propia)		
	Simple	Compleja
Laboral	1 Laboral Simple	2 Laboral Compleja
Zona gris	3 Zona Gris Simple	4 Zona Gris Compleja
No laboral	5 No laboral Simple	6 No laboral Compleja

En esta tercera parte se abordan las relaciones que no pueden ser ubicadas con certeza (a partir de la ley y de la jurisprudencia) en alguno de esos tipos y que por lo tanto serán clasificadas como zona gris (3), las zonas grises complejas (4), así como las relaciones calificadas como no laborales (5).

(*) Estudio realizado para el Programa Estado de la Nación del Consejo Nacional de Rectores.

(**) Dr. Mauricio Castro. Doctor en Derecho Laboral de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Actualmente, docente de la Facultad de Derecho de la UCR, coordinador de la Cátedra de Derecho Laboral Colectivo e investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas.

(***) Licda. Karen Carvajal. Licenciada en Derecho. Universidad de Costa Rica. Sub coordinadora de la Unidad de asesoría jurídica de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP).

(****) Sr. Esteban Chacón. Investigador jurídico-laboral para el Informe Estado de la Nación 2019, egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica.

Cuadro 2 (elaboración propia)		
	Simple	Compleja
Laboral	1	2
Zona gris	3	4 Zona Gris Compleja Fusión empresarial y sustitución patronal Empresas de trabajo temporal Franquicias Sociedades anónimas de cooperativas Sociedades anónimas laborales Arrendamiento de vehículos en plataformas de transporte Asistencia personal humana para personas con discapacidad
No laboral	5 No laboral Simple Arrendamiento de servicios Cooperativas Trabajo penitenciario	6

Cada una de estas relaciones puede ser compleja (triangular o con más partes) y, además, puede ser a tiempo parcial y/o de carácter internacional. Finalmente, no son relaciones estáticas, ya que pueden variar conforme al “principio de primacía de la realidad” o “contrato realidad” (artículo 18 del Código de Trabajo).

Zonas grises complejas

Existen zonas grises por la falta de claridad sobre las partes del contrato de trabajo cuando existen relaciones complejas (cuadro 2).

Fusión empresarial y sustitución patronal

Existe la posibilidad de que las empresas establezcan una gestión unitaria con estructura y estrategia empresarial común bajo contratos de colaboración, participaciones de acciones y contratos a largo plazo. La doctrina nacional ha observado el fenómeno de grupos de hecho caracterizados por el control del capital de diversas entidades de un grupo por una misma persona física¹. Este tipo de fusiones empresariales puede representar la conformación de un grupo de interés económico en los términos antes indicados. Pero bien puede expresarse mediante la creación de una nueva empresa por medio de la fusión formal de otras empresas, de manera que una nueva figura jurídica sustituye a las figuras jurídicas anteriores, o que una empresa sea absorbida por otra, por ejemplo, por medio de la compra de su capital accionario o del establecimiento comercial.

Estas fusiones no encuentran regulación laboral expresa en Costa Rica salvo lo regulado respecto de la sustitución patronal que puede implicar la creación de una nueva persona jurídica que se crea al fusionar las anteriores; una nueva que adquiere una empresa; o bien, la absorción de la persona jurídica que figuraba como empleadora por otra persona jurídica. La Sala Segunda plantea que “la transmisión de la unidad productiva deberá entenderse en sentido amplio, como todo centro de imputación de relaciones laborales vinculado o no a un local determinado, hasta el caso donde existen actividades productivas que, sin requerir una concurrencia compleja de factores, y que incluso pueden ser ejecutadas por un único trabajador, se encuentran organizadas de tal modo, que pueden ser entendidas como una “empresa” en los términos expuestos”²

1 Bolaños Céspedes, F. “Organización compleja de empresas y sus efectos en el trabajo. Una visión costarricense”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 2009, Número 9, julio-diciembre del 2009, p. 3-28

2 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 717-2018 de las 10:40 horas del 25 de abril del 2018, n° 1062 de las 09:35 horas del 24 de octubre de 2014 y n° 723-12 de las 10:10 horas del 24 de agosto de 2012.

El artículo 37 del Código de Trabajo crea una relación laboral compleja temporal por un plazo de seis meses, durante el cual el nuevo empleador y el viejo empleador son responsables solidarios frente al trabajador por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, y estableciendo que esta “no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador”. La Sala Segunda ha sostenido todos los derechos de la persona trabajadora recaen en el empleador sustituto, ya que “el sustituido sólo responde por seis meses, luego del traspaso, en cuanto a las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución”³.

La sustitución no extingue automáticamente los contratos, incluso cuando el empleador saliente pague el auxilio de cesantía, ya que este pago no es una causa de extinción de la relación laboral como tampoco lo es la sustitución patronal. La extinción incluso esta prohibida cuando se trate de personas protegidas por un fuero de protección o cuando el despido sea discriminatorio.

Es decir, la sustitución no puede utilizarse discriminatoriamente ni para violentar los fueros de protección. La sustitución patronal “es una de las manifestaciones del principio de continuidad del contrato de trabajo (...) sin solución de continuidad en las prestaciones y sin pérdida de identidad contractual”.⁴ Existe una extensión de la responsabilidad de forma solidaria por medio de una relación compleja temporal, aún cuando la empresa sustituida ha dejado de ser empleadora y por lo tanto ya no puede ejercer el poder de dirección empresarial. Con ello se busca impedir “hacer nugatorio el pago de sus obligaciones patronales”.⁵

Empresas de trabajo temporal

Las empresas de trabajo temporal (ETT) no se encuentran reguladas en Costa Rica, pero operan frecuentemente.⁶ En ellas se crea una relación triangular, en la que la empresa principal contrata a trabajadores para ponerlos a disposición de la empresa usuaria que se beneficia con el trabajo, y que en la práctica es la que puede ejercer el poder de dirección. No obstante no están claras las obligaciones, responsabilidades y derechos de cada una de las partes. Las ETT pueden funcionar como un intermediario, pero, en muchos casos operan con capital propio, por lo que no pueden ser consideradas intermediarias.

Doctrinariamente se ha clasificado esta intermediación en tres tipos: (i) las de suministro de mano de obra temporal, a las que suele denominarse empresas de trabajo temporal - ETT - o de «servicio temporario puro»; (ii) las que realizan tareas permanentes que no forman parte del proceso productivo principal pero que se ejecutan en la empresa usuaria (vigilancia, limpieza de oficinas, mantenimiento y similares) y, (iii) las de suministro de mano de obra permanente para el desempeño de tareas propias del giro o actividad de la empresa usuaria.⁷

Además pueden presentar en diversas modalidades: a) bolsa de trabajo a manera de lista de trabajadores aspirantes que la ETT ofrece a sus clientes; b) una relación laboral de duración indeterminada (incluso de ejecución discontinua o intermitente) entre ETT y la persona trabajadora, de manera que esta labora de forma permanente para la ETT y que es responsable por sus derechos laborales, “sin perjuicio de destacarle a cumplir misiones en empresas usuarias”; y c) por medio de múltiples contratos de duración determinada “para

3 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto N° 48 de las 9:15 horas del 21 de noviembre de 1980; N° 32 de las 8:45 horas del 1 de febrero de 2006, N° 610-08 de las 10:00 horas del 30 de julio de 2008.

4 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 717-2018 de las 10:45 horas del 25 de abril del 2018, n.° 1062 de las 09:35 horas del 24 de octubre de 2014 y n° 723-12 de las 10:10 horas del 24 de agosto de 2012.

5 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto n° 610-08 de las 10:00 horas del 30 de julio de 2008.

6 Durante Calvo, M. *Contratos laborales atípicos y zonas grises/ Entrevistadores: M. Castro Méndez & K. Carvajal Loaiza*. San José; (11 de junio del 2019)
Ramírez Peñaranda, J. *Agencias de colocación y empresas de trabajo temporal/ Entrevistadora: K. Carvajal Loaiza*. San José. (2019, 12 de junio del 2019)

7 Pasco Cosmópolis, M. “Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral”. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia* (3, julio). 2003, Pp. 167-174.

cada misión o suministro”, sucrita entre la persona trabajadora y la ETT.⁸ La relación entre la empresa usuaria y la ETT puede ser comercial o civil.

Al ejecutarse el trabajo en las instalaciones de la empresa usuaria, puede generarse un vínculo laboral entre la empresa usuaria y los trabajadores puestos a su disposición⁹. En tanto, entre la ETT y el trabajador existe una relación material que puede ser de trabajo subordinado, con lo que la ETT controla y dirige al trabajador.

La ausencia de regulaciones que otorguen la condición de empleadora a la ETT como suministradora de mano de obra, y la posibilidad de que la empresa usuaria ejerza de forma directa la subordinación jurídica, hace jurídicamente incierto el desplazamiento de la responsabilidad patronal de una empresa a otra.

Franquicias

La franquicia suele considerarse un modelo contractual comercial más que laboral, que permite formar redes empresariales.¹⁰ La independencia jurídica y financiera de las partes suele ser considerada uno de sus caracteres definitorios¹¹. Sin embargo, es posible ubicar redes jerárquicas, con influencia dominante, en las que el franquiciante tiene una posición de preeminencia que controla el modelo de negocios que el franquiciado va a aplicar. Esto incide no solo en la relación entre

franquiciante y franquiciado, sino también en la relación de ambos frente a la persona trabajadora.¹²

Es posible identificar subordinación jurídica en esta relación, donde además de el cumplimiento de estándares definidos por el franquiciante, también se controla y dirige los procesos de contratación de personal¹³. Si bien pueden construirse vínculos laborales, lo normal es que sean contratos mercantiles sinalagmáticos de carácter oneroso y duradero.¹⁴

La jurisprudencia en el ámbito laboral es incipiente respecto del franquiciante y han predominado las demandas al franquiciado local¹⁵. No obstante, se han detectado casos que valoran posibles simulaciones que pretenden desvirtuar la responsabilidad laboral, al procurar negar la existencia de una relación laboral subyacente entre las partes¹⁶. En fallos recientes, respecto a la relación entre franquiciante y franquiciado, se pondera el carácter laboral del vínculo entre las partes¹⁷.

Internacionalmente resulta relevante la figura del empleador conjunto (“*joint-employer*”) elaborada por la Junta Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos (JNRT), a partir de Browning Ferris, a partir de la cual se abre la posibilidad a de negociar colectivamente a nivel corporativo y no solo con los negocios, franquicias o agencias de colocaciones¹⁸.

8 Ermita Uriarte, O., & Castello, A. Las empresas de trabajo temporal. In *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 2000. p. 420

9 Pasco Cosmópolis, op. cit., p. 167-174.

10 Carballo Mena, C. A. “Contrato de franquicia y responsabilidad laboral en el Derecho de Trabajo venezolano”. In *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 2003, p 202-203

11 Carvajal Carvajal, M. “El contrato de franquicia comercial”. *Revista Judicial*, Escuela Judicial de Costa Rica, número 87, 2007.

12 Gómez Barrantes, N. A. *Estrategias de protección del know how en el contrato de franquicia de servicios en Costa Rica*. (Licenciatura en Derecho). UCR, San José. 2010, P 64

13 Olasso Álvarez, J. *Relaciones laborales y zonas grises/ Entrevistadores: M. Castro Méndez & K. Carvajal Loaiza*. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. (2019, 13 de junio)

14 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 0212 – 2016 de las 10 horas del 26 de febrero de 2016.

15 Aguirre Gómez, O. *Zonas grises laborales en las relaciones laborales/ Entrevistadora: K. Carvajal Loaiza*. (2019, 18 de junio)

16 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 0462-2008 de las 9:35 horas del 29 de mayo del 2008

17 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 0118-2017 de las 10:50 horas del 27 de enero del 2017.

18 Browning-Ferris Industries of California, Inc., que opera bajo la denominación comercial de BFI Newby Island Recyclery y FPR-II, LLC que opera bajo la denominación comercial de Leadpoint Business Services, y el sindicato Sanitary Truck Drivers and Helpers Local No.350, afiliado con la Hermandad Internacional de Camioneros, Peticionario. Caso No. 32-RC-109684. 27 de agosto, 2015. Recuperado de: <https://casetext.com/admin-law/browning-ferris-industries-of-california-inc-dba-bfi-newby-island-recyclery-and-frp-ii-llc-1>.

Sociedades anónimas constituidas por Cooperativas

En Costa Rica se ha adoptado la práctica cooperativa de constituir sociedades anónimas para vender servicios a terceros¹⁹. Con ello se busca que los socios cooperativos no estén bajo las limitaciones de las cooperativas de autogestión y en tales supuestos puedan ser contratados como trabajadores de la sociedad anónima. En este supuesto estaríamos dentro de una posible zona gris en virtud de que los accionistas de la sociedad serían los mismos socios de las cooperativas, situación que no está regulada en nuestro ordenamiento jurídico. No existe claridad de la relación que tendrían los trabajadores de la sociedad anónima con la Cooperativa, tratándose del mismo emprendimiento productivo. Esto plantearía la posibilidad de una relación laboral de los trabajadores de la sociedad, incluidos los socios cooperativos, no sólo con la sociedad anónima contratante, sino con la cooperativa que constituyó la sociedad anónima para desarrollo de actividades empresariales. Esta situación podría recibir el tratamiento de un grupo de interés económico²⁰.

Sociedades anónimas laborales

Las sociedades anónimas laborales (ley N° 7407), son aquellas en las que al menos el 51% del capital social pertenece a los propios trabajadores y cuyos servicios se retribuyen, en forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido, como trabajadores socios, con la limitación de que cada socio no podrá tener más del 25% del capital. En Costa Rica fueron creadas con la finalidad de privatizar servicios auxiliares al Estado²¹, al establecerse la contratación preferente de los servidores públicos que se movilizan al sector privado, de forma que continúen prestando

sus servicios para la institución por medio de una sociedad anónima laboral.

A nivel jurisprudencial se advierte que esta contratación representa una posible zona gris, ya que la entidad a la cual la sociedad anónima laboral le presta sus servicios, puede ser dueña del capital de la segunda y puede ser difícil diferenciar una relación societaria de una laboral, o *entre trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena, en aquellos casos donde los socios son dueños de todas o a mayoría de las acciones de dicha sociedad*.²² El Tribunal Contencioso Administrativo ha resuelto que, para efectos del régimen de empleo, debe entenderse que entre el ente contratante y la sociedad anónima laboral, opera un vínculo *sui generis* que podría caracterizarse como un grupo empresarial con intereses económicos comunes²³. La Sala Segunda ha señalado que “ni en el ámbito laboral privado, ni en el público, le está permitido a los patronos desnaturalizar los contratos laborales o de servicio público, para disminuir la protección al trabajador (...). En el sector público no hay ninguna autorización legal, para utilizar formas de negociación cuya verdadera finalidad sea eliminar, los derechos propios de una contratación de servicio público laboral.”²⁴

Arrendamiento de vehículos en plataformas de transporte

Las empresas de plataforma de transporte (EPT) constituyen una zona gris de carácter bilateral-simple, pero también pueden ser zonas grises respecto de su laboralidad y respecto de la complejidad de las relaciones. Los mismos conductores de plataformas han expresado que su realidad sugiere un carácter laboral en tanto se presentan elementos como el hecho de que no controlan la tarifa, la penalización en caso de

19 Sánchez Boza, L. R. *Contratos laborales y cooperativas/ Entrevistadores: M. Castro Méndez & K. Carvajal Loaiza*. San José, (2019, martes 4 de junio)

20 Aguirre Gómez, O. *op. cit.*

21 Según lo establecido en el artículo 12 inciso a) de la Ley de asociaciones laborales N° 7407 publicada el 12 de mayo de 1994

22 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 984-2007 de las 9:45 horas del 14 de diciembre del 2007. Esto crea un grupo de interés económico entre ambas, por ejemplo, cuando se presentan indicios como los siguientes: las personas trabajadoras de la sociedad anónima se rigen por los procedimientos de la empresa contratante; se le suministra equipo; se pagan viáticos; existe administración y coordinación de personal.

23 Tribunal Contencioso Administrativo, Sección IV N° 0108-2013. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia N° 2002-06513 de las 14:57 horas del 3 de julio del 2002.

24 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 2001-669 de las 9:40 horas del 9 de noviembre de 2001.

tomar una ruta distinta a la indicada, control de desempeño que implica sanciones. Además se ha evidenciado la contratación de terceros, al margen de la relación entre conductor y empresa, ya que distintos actores económicos delegan la prestación del servicio por medio de arrendamientos de vehículos a terceros. Existen espacios virtuales y de redes sociales que han generado comunidades de propietarios de vehículos que ofrecen a los conductores su auto para efectos de que sean estos últimos quienes realicen la labor para la EPT a cambio de un monto fijo que deben pagar al propietario.²⁵ De esta forma se crea una relación compleja que busca des-laboralizar vínculos.²⁶

Asistencia personal humana para personas con discapacidad

La Ley N°9379²⁷ del 2016 promueve la autonomía personal de las personas con discapacidad, por medio de la “asistencia personal humana”, que es aquella persona mayor de dieciocho años, que, a cambio de una remuneración, le brinda servicios de apoyo en las actividades de la vida diaria a la persona con discapacidad que no cuente con recursos económicos suficientes para sufragar ese apoyo. La ley excluye a los empleados públicos de este tipo de función.²⁸ El Consejo Nacional Para la Persona con Discapacidad (CONAPDIS) realiza una valoración de la persona solicitante para determinar si califica para tal asistencia y para elaborar, aprobar y fiscalizar la ejecución del plan de apoyo individual. Al efecto se suscribe un convenio con la persona con discapacidad receptora de la asistencia (o con quien esté designado legalmente como su garante para la igualdad jurídica). Las personas que fungen como asistentes personales deben estar acreditadas por el INA y deben estar inscritas en un registro de

CONAPDIS que además supervisa si cumplen con sus funciones y responsabilidades. CONAPDIS concibe al asistente personal como un prestador de servicios que las personas con discapacidad pueden contratar de forma mensual.

La persona asistente personal debe clasificarse en una zona gris compleja, al no determinarse en la ley su naturaleza jurídica de su relación ni de su remuneración. La ley exige a la persona trabajadora su aseguramiento como trabajador independiente²⁹, pero por otro lado existe una prestación personal que solo puede ser sustituida en casos justificados por personas seleccionadas de una lista de elegibles a satisfacción del beneficiario. Existe una limitación de jornada semanal de 48 horas y además existe subordinación jurídica que se expresa en la supervisión continua, la definición de labores a realizar y cómo realizarlas, la exigencia de una acreditación para el trabajo verificada y registrada y la posibilidad de disciplinar los incumplimientos incluso con la suspensión de pagos que operaría como un despido.

Si se le considera trabajadora, podría existir una relación compleja entre la persona asistente personal, la persona con discapacidad como beneficiaria del servicio y el CONAPDIS, como ente fiscalizador y financiador del servicio prestado. Además, cabe la posibilidad de que la persona asistente personal labore para alguna asociación, ONG o fundación, de manera que sea por medio de esa organización que la persona sea contratada y no en su condición individual. La relación compleja podría implicar la existencia de una organización como intermediario (si no posee capital propio) o bien la figura de un empleador en caso de que esa organización posea capital propio. En tal caso existiría una relación compleja entre la organización

25 Farrar, J., Trabajador de plataforma UBER. (2017, 10 de octubre) / *Entrevistador: B. News.*

26 Rosenbaum Rímolo, J. *Reflexiones acerca de la actualidad de las formas de prestar trabajo. Una teoría general del mismo.* Ponencia presentada en el Congreso Nacional XXXIV: Los Retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Frente a los Acuerdos de Paz, Barranquilla, Colegio de Abogados del Trabajo. 2016

27 Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con discapacidad” n° 9379 publicada el 30 de agosto del 2016.

28 A su vez se basa en el artículo 2 de la Ley 7600 (Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad). El Programa para la Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidda, se configura como una prestación económica estatal, está a cargo y es financiado por CONAPDIS a partir de recursos públicos girados a esta institución (artículo 19 de Ley 9379).

29 Conforme a lo establecido en el artículo 46 del Reglamento de la Ley 9379, la persona asistente personal será responsable de cubrirse la seguridad social y la póliza de riesgo de trabajo, de manera que si no cumplen con tal requisito no pueden desempeñarse como tales.

que presta el servicio con capital propio, la persona discapacitada que lo recibe y el CONAPDIS como ente que financia la contratación de la persona y que fiscaliza su trabajo. Tampoco hay claridad sobre la relación entre asistente personal y la ONG u organización que presta el servicio, la cual podría ser laboral o no. Se trata de una zona gris, respecto de su laboralidad y de su complejidad.

Relación no laboral

Finalmente, existen una serie de contratos comúnmente reconocidos como no laborales, en virtud de que no se encuentran presentes sus elementos, o bien, porque aún cuando estos se encuentran el ordenamiento jurídico definió que no tenían naturaleza laboral.

Arrendamiento de servicios

El contrato de servicios profesionales es utilizado para contratar personas que tradicionalmente eran conceptualizados como trabajadores subordinados por cuenta ajena (médicos, abogados, ingenieros entre otros).³⁰ En estas contrataciones se denota falta de jerarquía, control o sanciones propias de la subordinación³¹ y por su parte una clara descentralización productiva, por medio de la figura

de la subcontratación en sentido amplio, en la cual las empresas externalizan parte de sus actividades a través de otras más o menos independientes³². Este tipo de contratación constituye un alejamiento del Derecho del Trabajo³³ con características que desvirtúan la presunción de laboralidad (artículo 18 del Código de Trabajo). Estos contratos no serán laborales en caso de que se trate de una prestación de servicios, sin subordinación³⁴, ni dirección jerárquica, poder organizativo o algún tipo de poder disciplinario, control o vigilancia, a partir del concepto tradicional de la subordinación jurídica³⁵. Si existe el derecho de dar órdenes y sustituir la voluntad del trabajador, se presumirá una relación laboral³⁶.

Cooperativas

Las cooperativas³⁷ son formas de organizar actividades socioeconómicas con objetivos comunes, para lo cual se organizan personas físicas y jurídicas (salvo en las cooperativas de autogestión en las que solo pueden participar personas físicas) para satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico y social³⁸. Parte de principios como la voluntariedad, la ayuda mutua, la equidad y solidaridad entre socios, la autonomía e independencia y el funcionamiento

30 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 00008 - 2006 de las 9:30 horas treinta del 20 de enero del 2006

31 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 311-1999 de las 14:40 horas del 7 de octubre de 1999; No. 365-2002 de las 10:10 horas del 24 de julio del 2002

32 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 830-2004 de las 9:35 horas del 1 de octubre del 2004; Ermida Uriarte, O., & Colotuzzo, N. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL. 2009

33 Un ejemplo típico de estos casos es el de administradores de condominios que no deben cumplir ningún horario y además pueden llegar al condominio cuando quieran, de acuerdo con su régimen particular de auto organización.

34 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 2006-008 de las 9:30 horas del 20 de enero del 2006

35 Bolaños Céspedes, F. Una visión diacrónica y esquemática del caso costarricense. *Costa Rica: Estudios Nacionales*. 2001

36 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 0332 - 2017 de las 9:50 horas del 8 de marzo del 2017

37 En Costa Rica esta modalidad de organización está regulada en la Ley de Asociaciones Cooperativas N° 4179, que las define como asociaciones voluntarias de personas y no de capitales, que tiene como finalidad se organizarse democráticamente para a fin de satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico y social, con fines de servicio y no de lucro. Para lo cual tiene beneficios como exenciones de impuestos, posibilidad de contratar con el Estado de manera preferente, para la venta, adquisición o distribución de productos o prestación de servicios, y pueden ser subcontratadas por terceros para brindar sus servicios ya sea por el Estado o bien por terceros, para lo cual deben tener aprobación de la Asamblea de la Cooperativa previa aprobación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP).

Sala Constitucional de la Corte Suprema No. 2008-16466 de las 20:05 horas del 30 de octubre de 2008; No. 1996-00399 de las 15:18 horas dieciocho del 23 de enero de 1996

38 Artículo 2 de la Ley de Asociaciones Cooperativas, N° 4179.

democrático³⁹. La Ley prevé varios tipos: de consumo, de producción, de comercialización, de suministros, de ahorro y crédito, de vivienda, de servicios, escolares, juveniles, de transportes, múltiples y en general de cualquier finalidad lícita y compatible con los principios cooperativos. Las de producción de bienes y servicios, se clasifican además como de cogestión o de autogestión.

La regla general establecida por ley y jurisprudencia, es que la relación entre los socios y la cooperativa es asociativa, sin relación laboral⁴⁰. Sin embargo, las Cooperativas pueden tener como personal asalariado con una relación laboral, tanto a socios cooperativos, como a terceros (artículo 58 de la ley). El artículo 61 de la Ley señala que los miembros de cooperativas no pueden sindicalizarse en tanto asociados, ya que tienen derecho a expresar sus opiniones y defender sus derechos en las asambleas; pero sí pueden hacerlo los trabajadores, sean o no asociados. Por su parte las cooperativas de autogestión, están conformadas por trabajadores quienes dirigen todas las actividades de las mismas, son dueños de los medios de producción y aportan directamente su fuerza de trabajo, con el fin de realizar actividades productivas y recibir, en proporción a su aporte de trabajo, beneficios de tipo económico y social. En este caso la relación que tiene es de socio-trabajador, es decir, trabajador autónomo o independiente, no asalariado.⁴¹ Esto les deja fuera de la legislación laboral y de seguridad social. En

Costa Rica solo se prevé el salario mínimo para los socios-trabajadores que tiene naturaleza de anticipos laborales.

También en las cooperativas de autogestión, el personal asalariado que no sea socio tendrá una relación laboral, pero por la naturaleza de este tipo de cooperativa esto sólo es posible en casos excepcionales. La persona afiliada a una cooperativa de autogestión, deberá necesariamente asumir dos papeles en forma simultánea: asociado o dueño y trabajador.

Doctrinariamente se ha dicho que las cooperativas son una manera de descentralización empresarial o productiva, por medio de la cual las empresas contratan cooperativas para brindar servicios. Señala el problema del fraude laboral, ya que puede suceder que en de una empresa exista una cooperativa que realiza funciones propias de la empresa y que lo haga con los materiales de esta. En tal caso puede existir una cooperativa falsa dentro de una empresa, en cuyo caso habría una relación laboral compleja con responsabilidad solidaria⁴².

Trabajo penitenciario

En Costa Rica el Trabajo dentro del sistema penitenciario ha tenido distintas connotaciones, desde un castigo hasta la función resocializadora de la sanción penal⁴³ (art. 51 de Código Penal actual). Es decir, actualmente se entiende que

- 39 Artículo 4 de la Ley de Asociaciones Cooperativas
Fonseca Vargas, R. *Manual de Derecho Cooperativo Costarricense*: Ediciones Guayacán 2001. Fontaine, Andie Sophia. Unions Warn Against "Volunteer Jobs". Revista Reikiavik. 2016, p 14-16
Henderson, H. Cooperativas de Producción. In *Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 2000, p. 164-165
- 40 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 1998- 27 de las 15:20 horas del 29 de enero de 1998; No. 97-109 de las 9:40 horas de 28 de mayo de 1997; No. 2003-00024 de las 10:20 horas del 29 de enero del 2003; No. 2016-00849 de las 11:05 horas del 10 de agosto del 2016; No. 00134-98 de las 15:20 horas del 27 de mayo de 1998. Tribunal de apelación de Trabajo I Circuito Judicial, N° 680-2018 las 11:15 horas del 16 de julio del 2018.
- 41 Según la ley de cooperativas y la resuelto por los Tribunales de Justicia de manera reiterada, entre las Cooperativas y las personas que la conforman, en calidad de socios, no puede hablarse de relación laboral.
Sánchez Boza, L. R. *op. cit.*
- 42 Raso Delgue, J. *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo. (2009). Las Cooperativas pueden entrar en una relación no laboral compleja, en las diversas contrataciones o ventas de servicios que realice para terceros, en la medida en que tendríamos la Cooperativa con su personal asalariado cuando lo hay, operado para un tercero, que puede ser el Estado por medio de un contrato de concesión o licitación, o bien un entre privado, al cual se le vendan servicios, tendiendo así una relación triangular en la cual, entre la Cooperativa y el tercero al que se le prestan los servicios, existe una relación contractual civil o comercial, y por otra parte la relación laboral de la Cooperativa con sus trabajadores de planta (gerentes, personal administrativo) donde en principio no hay relación entre el tercero contratante con los trabajadores de la Cooperativa.
- 43 Durán Salvatierra, A., Jiménez Trejos, E., & Mora Cordero, J. J.. *Reforma al régimen laboral penitenciario*. (Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José. 1990, Pp 1-39

el trabajo dentro de los centros penitenciarios es un medio para lograr la resocialización y la reinserción. Tanto a nivel normativo, como a nivel jurisprudencial se ha conceptualizado como una relación no laboral entre el Estado y los privados de libertad y en igual sentido entre las empresas privadas que han utilizado la mano de obra de los privados de libertad y estos⁴⁴. Las normas vigentes señalan que las actividades de formación y ocupación deberán asemejarse a las que se aplican fuera del entorno penitenciario, y que pueden ser actividades remuneradas para entes públicos como para empresas privadas⁴⁵. Al efecto se les otorga un día de descanso semanal y diez días hábiles de descanso anual; se contemplan como causas de suspensión el cumplimiento de las sanciones disciplinarias, la solicitud expresa del privado de libertad, la finalización de la actividad, o la comisión de una falta, bajo rendimiento, ausencia injustificada por tres días consecutivos o por la ausencia alterna en tres fechas durante un mismo mes calendario⁴⁶. Los privados de libertad reciben un incentivo económico, que puede ser utilizado para adquirir bienes a lo interno del Centro Penitenciario y el resto del incentivo económico es depositado en una cuenta bancaria personal. Se establece la limitación de jornada de ocho horas diarias, siete horas en jornada mixta y seis en nocturna. Y se hace indica que el interés de las personas estará subordinado a la obtención de beneficios pecuniarios para las empresas privadas respectivas. Además debe suscribirse una póliza de

riesgos de trabajo⁴⁷. Es claro que existen múltiples elementos propios de las relaciones laborales, pero se construyó la línea jurisprudencial de la inexistencia de la relación laboral.

La Sala Constitucional estimó que los privados de libertad no son iguales a los trabajadores libres u ordinarios, por lo que siendo la rehabilitación la función esencial de ese trabajo, la asimilación al trabajo común no lleve a “abdicar de las metas penitenciarias que se pretenden alcanzar con el trabajo de los internos, ni vaya en detrimento de ellas. Concluye ese tribunal que se verían seriamente obstaculizados si se promoviera una similitud absoluta en el trato de los empleados internos frente a los empleados libres, no solamente por los problemas administrativos y financieros que ello indudablemente provocaría, sino también por la distinta actitud que indudablemente habrían de tomar los patronos ante una oferta de mano de obra compuesta por internos que fuera indistinguible de la de otras personas⁴⁸. La Procuraduría General de la República ha reiterado un criterio similar⁴⁹

En otras legislaciones, como la española, el Trabajo penitenciario ha sido reconocido como relación laboral especial, teniendo claro que la función de la pena es la resocialización, pero otorgando derechos laborales los trabajadores como vacaciones anuales, día de descanso semanal, seguridad social⁵⁰.

44 Además del artículo 55 del Código Penal vigente (ley N° 4573) existe el Reglamento del Sistema Penitenciario (Decreto N° 40849-JP).

45 El Ministerio de Justicia y Paz está facultado según artículo 204 del Decreto 48049-JP, a realizar convenios con empresas y organizaciones privadas, para la implementación de proyectos productivos con incentivo económico para las personas privadas de libertad, sin que ello constituya una relación laboral.

46 Artículos 197, 199 y 202 del Decreto N° 40849-JP

47 Esta norma fue incorporada al Reglamento después de que la Sala Constitucional ordenara el Ministerio de Justicia y Paz y al Instituto Nacional de Seguros las negociaciones necesarias para consentir una póliza de riesgos de trabajo. Sala Constitucional N° 2000-11006 de las 13:30 horas del 13 de diciembre del 2000.

48 Sala Constitucional No. 5084-96 de las 11 horas del 27 de setiembre de 1996. Véase en idéntico sentido las resoluciones: Sala Constitucional No 10307 de las 17:19 horas del 21 de noviembre del 2000; No. 5241 de las 14:16 horas del 29 de mayo del 2002; No. 1475 de las 15:05 horas del 22 de diciembre del 2004; No. 4867 de las 11:23 horas del 13 de abril de 2007; No. 1645-95 de las 9:09 horas del 24 de marzo de 1990; No. 06829 de las 8:33 horas del 24 de diciembre de 1993. Y Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 2011-000150 de las 9:15 horas del 18 de febrero del 2011

49 Procuraduría General de la República C-275-2011, del 7 de noviembre del 2011; C-118-95 del 1 de junio de 1995.

50 Gómez Murillo, M. *El derecho de trabajo de las personas privadas de libertad*. (Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José, 2011, p. 134-146).

Contratos internacionales y suscritos con representaciones diplomáticas

Prácticamente todos los tipos de relaciones analizadas⁵¹, pueden ser pactadas a nivel internacional. Acuña⁵² señala que existen modalidades de contratos denominados internacionales, en la medida que una persona puede ser contratada en Costa Rica para prestar servicios en un país distinto o en varios países de manera continua (contratos de expatriados), o bien que fueron contratados en el exterior para ejecutar las funciones en Costa Rica (contratos de impatriados). También se puede mencionar los contratos transfronterizos, en los que los trabajadores deben transitar varios países en la ejecución de las funciones en las que fueron contratados (por ejemplo choferes de cabezales). Todo esto genera dudas sobre las condiciones migratorias, la jurisdicción y el derecho aplicable. También se señalan los contratos de trabajo de los Embajadores y organizaciones no gubernamentales, en las cuales solo se analiza la competencia jurisdiccional.

Respecto de los impatriados, es la Ley de Migración y Extranjería N° 8764 la que regula los permisos de trabajo en Costa Rica⁵³. Las personas refugiadas pueden obtener un permiso de trabajo sin mayores requisitos, que les permite laborar por el tiempo de tramitación de la aprobación o rechazo de la condición de refugiado⁵⁴. En los casos en que una persona es contratada en el extranjero para prestar servicios en Costa Rica de manera temporal, y es una empresa extranjera quien le paga a ese trabajador, el Gobierno Costarricense otorga a esos trabajadores, un permiso llamado visa de estancia, hasta por un año. En los casos de

personas migrantes que están de manera irregular en un país, los trabajadores migrantes gozan de los mismos derechos laborales de cualquier trabajador a pesar de dicha situación⁵⁵.

Respecto del Derecho aplicable, al no existir regulación en Costa Rica, sobre este tipo de contrataciones, se generan dudas sobre si se debe liquidar la relación laboral en casa país, cuando termina la relación laboral, o si, por lo contrario, en aplicación de los principios generales del derecho laboral, debe aplicarse la regulación del país donde las condiciones sean más beneficiosas para el trabajador. Lo mismo sucede con la continuidad de la relación laboral, cuando el trabajador labora un determinado tiempo en un país y luego en otros sucesivamente, ya que pueden darse cuestionamientos sobre dicha continuidad, que pueden llevar a la conclusión de que se trata de un solo contrato o de diversos contratos. Señala Acuña⁵⁶, que en la práctica se ha resuelto de manera contractual de tres maneras: aplicando la legislación más beneficiosa al trabajador de los países en los que haya ejecutado las funciones; aplicando la legislación laboral del último país donde se prestó servicios; o se ha “liquidado” al trabajador en cada país donde presta servicios.

Adicionalmente se plantea el supuesto de las personas que laboran en el extranjero por varios años para empresas diversas, pero que forman grupos de interés económico a nivel internacional. En el caso de expatriados algunas empresas tienen la costumbre de mantenerles asegurados con el salario mínimo y a su vez incluirlo dentro de la seguridad social del país donde ejecute el trabajo, con la finalidad de que cuando ese trabajador regrese a Costa Rica, pueda optar por una

51 Tanto las que se entienden como relaciones laborales simples, así como las laborales complejas, las relaciones no laborales, y las zonas grises simples y complejas.

52 Acuña Solís, J. J. *Relaciones laborales y zonas grises/ Entrevistadores: M. Castro Méndez & K. Carvajal Loaiza.* (2019, 11 de junio)

53 Los permisos se otorgan hasta por un año y también existen las posibilidades de residencias temporales y permisos especiales (artículos 18 inciso 20), 49, 80, 99, 155, 176 de Ley de migración y extranjería N° 8764). El MTSS es la entidad encargada de aprobar los contratos de trabajo de personas extranjeras que deseen prestar sus servicios en Costa Rica.

54 En caso de que la solicitud de condición de refugiado sea rechazada, la persona debe salir del país, y en caso de que tenga una oferta de trabajo, debe volver a aplicar para el otorgamiento de un permiso temporal. En este caso es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del programa “empléate”, quien decide si lo aprueba o no, tomando como criterio para la decisión, la cantidad de ofertas en el mismo oficio o profesión que haya recibido previamente.

55 Acuña Solís, J. J. op. cit.

56 Idem.

pensión y no perder la continuidad en las cuotas⁵⁷. Aguirre⁵⁸ señala que en nuestro país se ha resuelto jurisprudencialmente, que de existir al menos un elemento del contrato que se realice en Costa Rica es aplicable el derecho laboral costarricense.

Finalmente es necesario mencionar los contratos típicamente laborales (guardas, servicios de limpieza, administrativos, entre otros) suscritos con sedes diplomáticas establecidas en Costa Rica. Ha existido dudas sobre la posibilidad de que estas personas puedan plantear sus demandas laborales en Costa Rica en contra de gobiernos extranjeros. En al menos un antecedente el Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía⁵⁹ se declaró incompetente para conocer la demanda ordinaria laboral de un agente de seguridad despedido de una Embajada ubicada en Costa Rica, por considerar que el derecho internacional establece inmunidades para los Estados y los tribunales. Estimó que la Convención sobre Relaciones Diplomáticas y Protocolo Facultativo (Convención de Viena) y el Código de Derecho Internacional Privado (Código Bustamante), solamente si un Estado acepta la jurisdicción extranjera el tribunal nacional sería competente. Estos argumentos fueron avalados por la Sala Segunda de la Corte sin ninguna reflexión de fondo⁶⁰. Sin embargo se ha señalado⁶¹ que el alcance de la inmunidad de los Estados ha evolucionado con el tiempo hasta alcanzar un “concepto relativo de inmunidad de jurisdicción”, e incluso se adoptó legislación al respecto en una larga lista de países, lo que incluye la Convención Europea acerca de la inmunidad de los Estados, así como el “Foreign Sovereign Immunities Act” de los Estados Unidos de América que establece que un Estado ostenta inmunidad jurisdiccional en los tribunales de ese país, con excepción de sus actividades comerciales, lo que incluye “el empleo o contratación de trabajadores”. A partir de esta nueva concepción jurídica, diferentes países, incluida Costa Rica, han sido demandados ante los

tribunales de ese país. Además, las disposiciones de la Convención de Viena citadas por el Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía y la Sala Segunda se refieren a la inmunidad de los agentes diplomáticos y no de los Estados⁶². De manera que, a pesar de no haberse resuelto jurisprudencialmente, las inmunidades diplomáticas tienen alcance limitado y por lo tanto no deberían impedir la aplicación de la ley laboral costarricense a las relaciones laborales establecidas en Costa Rica con sedes diplomáticas extranjeras.

Consideraciones finales

Más allá del análisis crítico que se pueda hacer de la tipología propuesta y sus contenidos, desde el punto de vista de esta investigación resulta fundamental profundizar el análisis y la investigación en diversas líneas.

1. **Cadenas de valor:** es necesario abordar las relaciones laborales a partir de la comprensión de las cadenas de valor, para comprender las implicaciones que los procesos de descentralización productiva y externalización tienen sobre las personas trabajadoras y la institucionalidad pública.
2. **Análisis comparado:** en el ámbito jurídico normalmente se ha concebido el análisis comparado como una simple contrastación de normas sobre diversos aspectos en los diferentes países. Este tipo de análisis es útil para la identificación del estado de la cuestión sobre las formas a través de las que se han abordado diversos aspectos aquí planteados. Sin embargo, resulta central realizar un análisis comparado a partir de modelos o tipologías de relaciones laborales, que permita identificar regularidades en grupos de países, así como comprender las razones por las cuales un mismo fenómeno es valorado

57 Idem.

58 Aguirre Gómez, O. *op. cit.*

59 Tribunal Segundo de Trabajo de Menor Cuantía, No. 1172 de las 10 horas del 11 de noviembre de 1998

60 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 3- 89 de las 8:30 horas del 4 de enero de 1989.

61 González Campabadal, Anabele y Chacón González, Francisco. (1990). *La inmunidad jurisdiccional de los Estados: comentario de una resolución de la Sala Segunda. Revista Judicial N°51*, 1990, p 113-114

62 González Campabadal, Anabele y Chacón González, Francisco. *Op. cit.* p 117.

de forma diversa en diversos tipos o modelos de relaciones laborales⁶³. Este tipo de análisis comparado permitirá acercar la investigación multidisciplinaria a estos problemas.

3. **Observación y análisis de campo:** resulta central hacer un análisis de campo sobre las zonas grises y las relaciones complejas, de manera que pueda hacerse un relevamiento de la forma como estas relaciones se expresan y funcionan en la realidad.
4. **Estudios complementarios sobre integración social o fragmentación:** las decisiones de política pública que adopten respecto de las cadenas de valor y las distintas formas de prestación de servicios, sin duda tendrán impactos en la integración social o en la fragmentación social, así como en el fortalecimiento de políticas sociales como la seguridad social o en su desfinanciamiento. Por ello, el reconocimiento de derechos o la negación que se realice en cada una de estas relaciones, debe enmarcarse en una discusión nacional y supra nacional más allá del simple análisis técnico jurídico o de la pugna por hegemonías interpretativas respecto de zonas grises y relaciones complejas.

Bibliografía

ACUÑA SOLÍS, J. J. *Relaciones laborales y zonas grises/ Entrevistadores: M. Castro Méndez y K. Carvajal Loaiza.* (2019, 11 de junio)

AGUIRRE GÓMEZ, O. *Zonas grises laborales en las relaciones laborales/Entrevistadora: K. Carvajal Loaiza.* (2019, 18 de junio)

BOLAÑOS CÉSPEDES, F. "Una visión diacrónica y esquemática del caso costarricense". *Costa Rica: Estudios Nacionales.* 2001

BOLAÑOS CÉSPEDES, F. "Organización compleja de empresas y sus efectos en el trabajo. Una visión costarricense". *Revista Latinoamericana de Derecho Social.* 2009, Número 9, julio-diciembre del 2009.

CARBALLO MENA, C. A. "Contrato de franquicia y responsabilidad laboral en el Derecho de Trabajo venezolano". In *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano.* México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.2003.

CARVAJAL CARVAJAL, M. "El contrato de franquicia comercial". *Revista Judicial, Escuela Judicial de Costa Rica, número 87,* 2007

CASTRO MÉNDEZ, M. "Modelos de representación colectiva. Comparación de varios países de Iberoamérica". *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* (4 - abril), 2019.

DURÁN SALVATIERRA, A., JIMÉNEZ TREJOS, E., y MORA CORDERO, J. J. (1990). *Reforma al régimen laboral penitenciario.* (Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José.

DURANTE CALVO, M. *Contratos laborales atípicos y zonas grises/ Entrevistadores: M. Castro Méndez y K. Carvajal Loaiza.* San José. (2019, 11 de junio)

DURÁN SALVATIERRA, A., JIMÉNEZ TREJOS, E., & MORA CORDERO, J. J. *Reforma al régimen laboral penitenciario.* (Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José.1990

ERMITA URIARTE, O., & CASTELLO, A. "Las empresas de trabajo temporal". In *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo.* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 2000.

ERMIDA URIARTE, O., y COLOTUZZO, N. *Descentralización, tercerización, subcontratación.* Lima: OIT, Proyecto FSAL.2009

FARRAR, J., *Trabajador de plataforma UBER.* (2017, 10 de octubre) / Entrevistador: B. News.

FONSECA VARGAS, R. (2001). *Manual de Derecho Cooperativo Costarricense:* Ediciones Guayacán.2001

FONTAINE, Andie Sophia. "Unions Warn Against "Volunteer Jobs"". *Revista Reikiavik.* 2016

63 Castro Méndez, M. Modelos de representación colectiva. Comparación de varios países de Iberoamérica. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales* (4 - abril), 2019, 412-439.

GONZÁLEZ CAMPABADAL, Anabele y CHACÓN GONZÁLEZ, Francisco. (1990). “La inmunidad jurisdiccional de los Estados: comentario de una resolución de la Sala Segunda”. *Revista Judicial*, a N°51,1990.

GÓMEZ BARRANTES, N. A. *Estrategias de protección del know how en el contrato de franquicia de servicios en Costa Rica*. (Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José. 2010

GÓMEZ MURILLO, M. *El derecho de trabajo de las personas privadas de libertad*. (Licenciatura en Derecho). Universidad de Costa Rica, San José. 2011

HENDERSON, H. “Cooperativas de Producción”. In *Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 2000

OLASO ÁLVAREZ, J. *Relaciones laborales y zonas grises*/ Entrevistadores: M. Castro Méndez y K. Carvajal Loaiza. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. (2019, 13 de junio)

PASCO COSMÓPOLIS, M. “Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral”. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia* (3, julio). 2003.

RAMÍREZ PEÑARANDA, J. *Agencias de colocación y empresas de trabajo temporal*/ Entrevistadora: K. Carvajal Loaiza. San José. 12 de junio del 2019

RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo. 2009

ROSENBAUM RÍMOLO, J. *Reflexiones acerca de la actualidad de las formas de prestar trabajo. Una teoría general del mismo*. Ponencia presentada en el Congreso Nacional XXXIV: Los Retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Frente a los Acuerdos de Paz, Barranquilla, Colegio de Abogados del Trabajo. 2016

SÁNCHEZ BOZA, L. R. *Contratos laborales y cooperativas*/ Entrevistadores: M. Castro Méndez y K. Carvajal Loaiza. San José. (martes 4 de junio del 2019)

Documentos de internet

<https://casetext.com/admin-law/browning-ferris-industries-of-california-inc-dba-bfi-newby-island-recyclery-and-frp-ii-llc-1>.