

PROYECTO DE LEY

INCLUSIÓN DE LA DEFINICIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA INDEPENDIENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

Expediente N.º 23.008

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Julio Armando Grisolia define el trabajo de la siguiente manera: *“En sentido amplio, se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produzca bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.”*^[1]

El Código de Trabajo define el contrato individual de trabajo como aquel en donde una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios o a ejecutar una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.^[2]

De conformidad con la doctrina y lo dispuesto por el artículo 18 del Código de Trabajo citado, para que se configure un contrato de naturaleza laboral es necesaria la simultánea concurrencia de tres elementos indispensables, a saber: a) La actividad personal del trabajador: es la obligación de prestar servicios personalmente, no pudiendo hacerlo por medio de un sustituto. b) La subordinación: se refiere a la sujeción del trabajador con respecto al patrono; es la posibilidad que tiene este de imponer reglamentos, girar órdenes y velar por su estricto cumplimiento, en virtud de lo cual, expone la doctrina laboral, es el más importante por cuanto la relación laboral es eminentemente subordinada. Esta subordinación puede ser potencial, lo que significa que, aunque no se dé, debe existir posibilidad de ejercerla siempre. c) Salario: es la remuneración que corresponde al patrono, como contraprestación por los servicios que a su vez le brinda el trabajador. De todos los elementos antes mencionados, la subordinación de una parte con respecto a la otra es, sin lugar a dudas, la más notable característica del contrato de trabajo. De acuerdo con la doctrina, legislación y reiterada jurisprudencia, la dependencia permanente surge en tanto se ejecuta el trabajo convenido, aun cuando éste sea transitorio o accidental, supone la misma dirección inmediata o delegada que

^[1] Grisolia, Julio Armando (2008). *Derecho del trabajo y la seguridad social*. Decimotercera edición. Buenos Aires, Argentina, Abeledo Perrot. Pág.1.

^[2] Artículo 18 del Código de Trabajo.

caracteriza la relación de trabajo y que esencialmente consiste en la facultad que corresponde al patrono de dar órdenes o instrucciones al trabajador acerca de la tarea encargada.^[3]

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha expresado lo siguiente:

III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si un determinado contrato tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo, que establece las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual admite prueba en contrario, pues es solo iuris tantum -, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 ídem, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio, b) la remuneración y c) la subordinación. Tanto en la jurisprudencia como en la doctrina se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral...

El Código de Trabajo, Ley N.º 2, entró en vigor el 15 de setiembre de 1943, y ha sido sometido a reformas parciales que han tenido por objeto actualizarlo a las necesidades nacionales, así como incorporarle aspectos importantes de la normativa laboral internacional, sin embargo, dicha legislación sigue presentando rezagos.

Tal es el caso, de la definición de trabajador contenida en numeral 4 del Código de Trabajo, la cual concibe como trabajador únicamente, a aquella persona física que presta a otra sus servicios dando énfasis a la relación de subordinación y, por ende, se entiende que define que la normativa conceptualiza solo al “trabajador subordinado”, dejando por fuera otros supuestos como lo son los trabajadores independientes y trabajadores por servicios profesionales.

A esta definición podría llamársele la del “trabajador en sentido estricto.” Ya no se trata de ocuparse en cualquier actividad manual o intelectual, sino únicamente la

[3] Ministerio de Trabajo, Pronunciamento DAJ-AER-OFP-95-2021 de 11 de febrero de 2021.

que se encuentra amparada en un negocio jurídico típico denominado contrato de trabajo. Además, se requiere no solo una única persona (el trabajador), sino que se introduce el concepto de “patrono” como la persona que recibe o percibe los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros.

Especialistas en derecho laboral como el licenciado Eric Briones Briones, citado por el periódico La Nación, coinciden que en la antigüedad y la poca actualización que ha recibido la legislación laboral costarricense, al punto de que no se contempla una definición de trabajador autónomo.

A nivel internacional, legislaciones de Europa y América del Sur ya se encuentra regulada la figura, en España, por ejemplo, la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (en vigencia desde el año 2007) constituye una regulación novedosa que ha venido a recoger y reforzar los principales derechos que poseen los Trabajadores Autónomos en dicho país.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), la población independiente del país corresponde a 521 670, para el primer trimestre del año 2021, siendo las principales ramas de actividad Comercio y reparación, agricultura, ganadería, pesca, construcción y otras no especificadas, sin embargo, esto no se ha traducido en un avance normativo.

La cantidad de trabajadores independientes, el salario promedio y los aportes a la seguridad social, es significativa, lo cual puede reflejarse en el siguiente cuadro:

Tabajadores independientes ante la CCSS. Junio 2020.
Seguro de Salud y Enfermedad (miles de colones)

Trabajador Independiente	TRABAJADORES			MASA COTIZANTE (t)			Salario Promedio		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
	245 511	175 124	70 387	27 854 742	20 137 272	7 717 470	₡ 113	₡ 114,99	₡ 109,64
15 a 19	174	122	52	₡ 13 437,00	₡ 9 486,00	₡ 3 951,00	₡ 77	₡ 77,75	₡ 75,98
20 a 24	3959	2582	1377	₡ 325 923,00	₡ 211 458,00	₡ 114 465,00	₡ 82	₡ 81,90	₡ 83,13
25 a 29	14683	9454	5229	₡ 1 334 521,00	₡ 854 056,00	₡ 480 465,00	₡ 91	₡ 90,34	₡ 91,88
30 a 34	26934	17931	9003	₡ 2 680 758,00	₡ 1 772 115,00	₡ 908 643,00	₡ 100	₡ 98,83	₡ 100,93
35 a 39	33684	23086	10598	₡ 3 582 585,00	₡ 2 454 428,00	₡ 1 128 157,00	₡ 106	₡ 106,32	₡ 106,45
40 a 44	34136	24202	9934	₡ 3 812 032,00	₡ 2 714 836,00	₡ 1 097 196,00	₡ 112	₡ 112,17	₡ 110,45
45 a 49	31577	22971	8606	₡ 3 589 856,00	₡ 2 634 315,00	₡ 955 541,00	₡ 114	₡ 114,68	₡ 111,03
50 a 54	31270	23176	8094	₡ 3 633 226,00	₡ 2 731 514,00	₡ 901 712,00	₡ 116	₡ 117,86	₡ 111,40
55 a 59	29308	21797	7511	₡ 3 528 616,00	₡ 2 661 479,00	₡ 867 137,00	₡ 120	₡ 122,10	₡ 115,45
60 a 64	21685	16186	5499	₡ 2 709 829,00	₡ 2 047 254,00	₡ 662 575,00	₡ 125	₡ 126,48	₡ 120,49
65 a 69	11082	8291	2791	₡ 1 521 607,00	₡ 1 175 391,00	₡ 346 216,00	₡ 137	₡ 141,77	₡ 124,05
70 a 74	4868	3691	1177	₡ 673 251,00	₡ 522 831,00	₡ 150 420,00	₡ 138	₡ 141,65	₡ 127,80
75 a 79	2145	1634	511	₡ 281 218,00	₡ 219 414,00	₡ 61 804,00	₡ 131	₡ 134,28	₡ 120,95
80 y más	6	1	5	₡ 167 883,00	₡ 128 695,00	₡ 39 188,00	₡ 27 981	₡ 128 695,00	₡ 7 837,60

Por lo anterior, resulta necesario actualizar la legislación laboral a efectos de hacer más visibles este tipo de trabajadores, danto a su vez claridad y uniformidad conceptual, dotando de seguridad jurídica dicha figura, y vislumbrar los derechos y deberes que existen actualmente para los trabajadores independientes y entrever el aporte de este sector a la economía, entre otros aspectos de importancia.

Es importante indicar que pese la inclusión de la figura de trabajador independiente y los elementos que lo definen, no resta la posibilidad que a nivel judicial pueda realizarse una revisión que permita en ciertos casos determinar la existencia o no de una relación laboral, a efectos de proteger a la persona trabajadora. Esto con sustento en el principio del “contrato realidad”, propio del derecho laboral.

Según el principio indicado, es más importante analizar lo que sucede en el día a día de la relación contractual o laboral, que lo establecido en la letra del contrato, que puede ser hasta contradictorio., al respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, señaló que *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”* (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). (...) (pueden consultarse al respecto las sentencias N.º 135 de las 9:30 horas del 8 de marzo y 377 de las 14:28 horas del 23 de mayo, ambas del 2006).”

En virtud de lo indicado, se somete a consideración de las señoras y señores diputados, el siguiente proyecto de ley para su estudio y pronta aprobación.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**INCLUSIÓN DE LA DEFINICIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA
INDEPENDIENTE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 1- Se reforma el inciso b) del artículo 194 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 29 de agosto de 1943 y sus reformas. Para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 194-

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

(...)

b. Las personas trabajadoras independientes, definidas en el artículo 4 bis de este Código.

ARTÍCULO 2- Se adiciona un artículo 4 bis al Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 29 de agosto de 1943 y sus reformas. El texto dirá:

Artículo 4 bis-

Persona trabajadora independiente es toda aquella que realiza alguna actividad económica que genera ingresos con o sin trabajadores a su cargo, de manera habitual y de forma autónoma, y se caracteriza por no mediar una relación de subordinación ni contrato de trabajo en los términos dispuestos en el numeral 18 de este Código.

Rige a partir de su publicación.

Carolina Hidalgo Herrera
Diputada