

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

PLATAFORMAS DIGITALES Y PRECARIZACIÓN LABORAL EN COSTA RICA

El caso de Uber

Leonela Artavia Jiménez, Larissa Tristán Jiménez, Ignacio Siles González e Ingrid Ross (ed.)

Diciembre 2020



Los datos dicen que las ganancias de las y los trabajadores no alcanzan el salario mínimo, hay mucha informalidad laboral, sin seguro médico, cotización para una pensión, o cobertura de incapacidad en caso de un accidente.



Uber se posiciona como una herramienta tecnológica innovadora con la que se pueden generar ganancias, ser su propio jefe/jefa y lograr la realización personal, mediante el esfuerzo como vía para alcanzar la prosperidad.



La vulnerabilidad e incertidumbre impregnan el trabajo con Uber. Los conductores generan estrategias para lidiar con la vulnerabilidad de su trabajo, ante la falta de posibilidades de negociar directamente con la compañía.

1

INTRODUCCIÓN

América Central es una región que enfrenta retos económicos, sociales y de sistema político. Costa Rica, aunque presenta condiciones menos desfavorables que otros países de la región, no se escapa de esta realidad. Según la Encuesta Continua de Empleo del III trimestre de 2020 en Costa Rica el desempleo se situó en 22%, y el trabajo informal en 44,5%. Estos números son alarmantes y aumentan cuando se refieren a mujeres y personas jóvenes.

Por otro lado, en la era de las tecnologías digitales, han surgido plataformas digitales que funcionan como fuentes de empleo al brindar diferentes tipos de servicios variados, los cuales ofrecen una opción de ingreso económico para miles de personas a un ritmo más acelerado del que la normativa institucional puede procesar. Por eso las operaciones en la economía de plataformas no se encuentran reguladas aún en el país, y siguen funcionando en una zona gris poco clara para las y los trabajadores y para la ciudadanía.

Uber entró en funcionamiento en Costa Rica el 21 de agosto de 2015, El modelo de negocio de viajes de Uber está basado en conectar personas que ofrecen servicios de transporte individuales (conductores o choferes) a usuarios (clientes) a través de una aplicación. La plataforma define los términos de uso de este servicio para choferes y clientes, establece el precio de viaje para el cliente, el pago que recibe el chofer, la ruta y otros. Uber reportó en una carta pública a inicios de 2020 que contaba con 28.000 conductores y 971.000 usuarios en el país. El acceso a información sobre las operaciones de la empresa en Costa Rica es limitado. La empresa no está registrada en el país como servicio de transporte, no paga

impuestos, ni publica un informe sobre sus ingresos al nivel del país, solamente sobre sus operaciones globales en donde Costa Rica entra en la categoría “otros países”.

Este estudio de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Costa Rica, en colaboración con el Centro de Investigación en Comunicación (CICOM) de la Universidad de Costa Rica y la Escuela de Economía de la Universidad Nacional, analiza las condiciones de trabajo que resultan de las actividades de las plataformas digitales en Costa Rica usando el ejemplo de Uber, con el fin de aportar a la conversación académica y a la propuesta política para atender las necesidades de las personas que laboran “con” estas plataformas.

Para llevarlo a cabo, el equipo de investigación aplicó tres metodologías diferentes entre abril y setiembre del 2020 para recolectar información: una encuesta a 103 conductores de Uber que recopila datos cuantitativos, un análisis de discurso de las narrativas de Uber a través de su página web y entrevistas a 15 conductores de Uber, que reúnen sus percepciones y vivencias en su trabajo. El contexto socioeconómico ha cambiado considerablemente durante el periodo de la investigación por la pandemia de COVID-19, por eso se adaptó el proyecto a las circunstancias. Se agradece al equipo de investigación que apoyó en la recolección de información legal regional, coordinación y monitoreo de la aplicación de encuestas, gestión y ejecución de entrevistas, transcripción de material audiovisual, así como todo el esfuerzo requerido para completar este estudio.

2

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

POR LEONELA ARTAVIA JIMÉNEZ

Un pilar fundamental de la calidad del empleo es la estabilidad, es decir, la posibilidad de permanencia en la actividad a largo plazo, lo cual garantizaría protección social como cobertura de seguridad social y aporte a una pensión. Según los resultados de una encuesta aplicada a 103 choferes de Uber entre junio y setiembre, antes de las medidas de restricción sanitaria por Covid-19 el 61% consideraba que era una actividad que podían realizar por mucho tiempo, no obstante, la mitad de esas personas cambió su opinión durante la pandemia. El resultado de la encuesta refleja el incumplimiento con los derechos laborales básicos por la dinámica económica de la plataforma. Con el fin de analizar las condiciones laborales de los choferes, o “socios”, de Uber se hace una comparación con las condiciones laborales de trabajadores que son empleados en el mercado formal.

2.1 SALARIOS MÍNIMOS

Para garantizar un nivel de vida que por lo menos cubra las necesidades más básicas de la población el Estado estableció el salario mínimo, el cual se ajusta cada semestre. Para el caso de choferes de carro liviano, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha fijado ₡11.549,15 colones por jornada ordinaria de 8 horas, que equivale a ₡1.440 por hora. Contrario a lo estipulado, la información reportada por choferes de Uber indica que el salario percibido promedio mensual es de ₡224.849,40, para un promedio de 9 horas trabajadas por día durante 6 días a la semana, lo cual resulta en un salario percibido por hora es de ₡1.040,96. Esto último indica un incumplimiento de lo establecido como mínimo para este tipo de trabajadores, lo cual se agrava si se considera que el 88% de quienes respondieron indican que este trabajo es su principal fuente de ingreso.

Como consecuencia se clasifica como una actividad laboral de ingresos insuficientes, que denota cierta precariedad para estas personas. En promedio tres personas dependen del ingreso de un chofer de Uber.

2.2 SUBEMPLEO Y HORARIOS

El subempleo es una condición en la que la persona trabajadora desea trabajar más horas de las que está laborando, además da cuentas de actividades inestables que no son capaces de generar una jornada adecuada a sus empleados.

En ese sentido, de acuerdo con la información obtenida, en la temporada ordinaria los choferes Uber indican que el 65% desearía trabajar más horas, esto refleja que en momentos en que hay una gran demanda del servicio los choferes desearían dedicar más horas, pues son épocas de grandes ingresos.

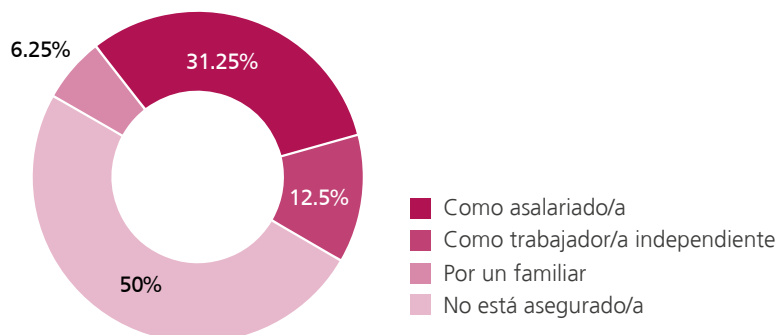
2.3 PROTECCIÓN SOCIAL

2.3.1 Aseguramiento

Otra característica de un empleo formal es la protección social que brinda la relación laboral. De acuerdo con la información obtenida por la encuesta, se evidencia que el aseguramiento para la población inserta en plataformas digitales es la excepción, pues solo el 12,5% dice pertenecer al régimen de “trabajo independiente”. Eso significa que el 87,5% de los entrevistados no tienen una cobertura de seguro derivado de su empleo. Debido a la ausencia de reglamentación de las actividades realizadas se encuentran al margen de las cotizaciones a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Figura 1

Costa Rica: distribución de choferes Uber encuestados, según tipo de aseguramiento, 2020. (Valores porcentuales)



Fuente: elaboración por parte de Equipo de investigación en trabajo y plataformas del Programa Sectores Productivos y Desarrollo- ESEUNA, con base en Encuesta a conductores Uber, 2020.

2.3.2 Pensiones

Las cotizaciones para una pensión son un elemento de seguridad social futura para las personas trabajadoras, por ello, es fundamental que al ingresar a laborar se inicie con estos aportes. De manera, la persona construye –junto al aporte patronal- un ahorro que le resguarde en su vejez, para que así pueda gozar de un período sin tener necesidad de trabajar para mantenerse.

Sin embargo, este es un aspecto deficiente en la calidad de empleo de las personas conductoras de Uber, pues el 71,5% no cotizan para una futura pensión. Esto se suma a los graves problemas de sostenibilidad que enfrenta el sistema de pensiones costarricense. Además, muestra de manera elocuente los problemas que acarrea la informalidad para un sistema solidario de pensiones.

2.3.3 Cobertura ante robos o accidentes

Los servicios de transporte se exponen a grandes riesgos por accidentes en carretera o robos. No obstante, hasta el mo-

mento, Uber no ofrece un aporte al aseguramiento de aquellas personas que laboran a través de su plataforma, lo que recarga al sistema de salud con población que no está aportando al régimen. Pero no solo eso, sino que las personas que sufren algún accidente no tienen nada que les ampare en su tiempo de recuperación, pues la figura de incapacidad no existe en estas plataformas.

En resumen, los choferes de Uber trabajan en una situación de informalidad que genera altos costos para la sociedad y el sistema solidario de seguridad social del país, al mismo tiempo implica bajos ingresos y alta vulnerabilidad para los conductores. Mientras que la plataforma asuma poca responsabilidad para sus “socios”, el modelo aplicado garantiza altas ganancias para la plataforma.

La siguiente sección aplica la metodología lingüística de análisis de discurso para entender cómo Uber logra atraer a “socios” o choferes.

3

LAS NARRATIVAS DE UBER EN COSTA RICA

POR LARISSA TRISTÁN JIMÉNEZ

Un análisis de las estrategias discursivas de Uber para Costa Rica (<https://www.uber.com/cr/es/>) permite entender la construcción del modelo de negocio de la empresa.

3.1 LOS TEMAS DEL DISCURSO

El discurso de Uber se articula a partir de 4 grandes temas: la tecnología, el mercado, el emprendedurismo y la realización personal. En primer lugar, el tema de la tecnología resalta las ventajas de usar la aplicación y de los avances tecnológicos de Uber para conducir por la ciudad, así como las oportunidades para captar “clientes”. De ahí que la realización discursiva de este tema se logra a través de estrategias referenciales en las que Uber es presentado como una herramienta capaz de resolver los problemas que implica transitar por la ciudad (“bastión tecnológico”), es decir, Uber es tecnología y utiliza la tecnología para resolver los problemas de las ciudades.

Seguidamente, la realización discursiva del tema del mercado se da mediante el uso de un léxico sencillo y accesible, por ejemplo: “oferta”, “demanda” y “ganancias”. Por otra parte, el tercer tema detectado trata sobre emprendedurismo, se articula mediante una serie de estrategias retóricas, como la metáfora de “sé tu propio jefe”, la cual tiene como objetivo persuadir a las personas a que formen parte de la organización. Al ser una metáfora estructural, es decir aquella en la que un concepto está estructurado a partir otro, el sujeto se articula a partir del rol de jefe, con las promesas sociales que ello conlleva (control del tiempo, libertad de horario, autonomía).

Esta metáfora se complementa con otras de índole orientacional (Lakoff y Jhonson, 1980), dirigidas tanto a las personas usuarias de Uber (por ejemplo, “te acompañamos en el viaje”) como a las personas que trabajan como choferes (“Navega hacia mejores ganancias”). De igual modo, el tema del emprendedurismo se realiza también a través de ciertas estrategias discursivas referenciales, por ejemplo, el eufemismo “socios-colaboradores”, el cual se emplea para designar la relación entre Uber y las personas conductoras en términos aparentemente simétricos. Tanto la palabra “socio” como “colaborador” poseen connotaciones de igualdad que, a su vez, le permiten transmitir a la empresa su propuesta en materia laboral, la cual queda plasmada en el uso de “Trabaja con Uber, no para Uber”. Además, la elección de la proposi-

ción “con” borra la jerarquía vertical propia de los empleos tradicionales.

Por último, el cuarto tema identificado es la realización personal. Esto se difunde al proponerle a la persona la posibilidad de ser su propio jefe como consecuencia de poder controlar su tiempo y, como resultado, sus ganancias. Para ello se parte del topos de que “a mayor tiempo trabajado mayores serán las ganancias”.

3.2 LA TRANSITIVIDAD

En la propuesta discursiva que hace Uber a través de sus redes, las personas socio-colaboradoras son representadas de forma homogénea, pero en la propuesta gráfica de la página, aparecen personas de distintos grupos sociales (afrodescendientes, mujeres, personas adultas mayores, etc.) como reflejo de la llamada “Comunidad Uberinclusiva”. Esta divergencia podría ser más un reacomodo discursivo que una práctica real pues, como se verá más adelante, la mayoría de personas que trabajan como choferes de Uber son hombres. Por otro lado, otra forma de representación de los actores sociales utilizada en la página web de Uber es la funcionalización de las personas socias conductoras, en tanto su valor está dado a partir de la actividad que realizan: conducir. Por ejemplo, en la sección de recompensas de la página web del 2018 Uber asegura: “entre más viajes completés, más te consentiremos”, promoviendo la consecución de la mayor cantidad de viajes posibles, o en la clasificación de las personas como: “personas socias conductoras”, “personas socias repartidoras” o “personas socias de flota”.

Uber se plantea siempre como un actor con gran capacidad de incidir en el devenir de las ciudades. Puesto que se muestra como un agente que puede tener un ‘impacto positivo’ al tiempo que las ciudades se proyectan como beneficiarias. De esta forma, Uber es referenciado como un actor que beneficia tanto a las personas-socio-conductoras como a las ciudades en donde opera.

Asimismo, en varias partes de la página web se presenta el carácter benéfico y altruista de Uber, mientras que las personas socias conductoras son receptoras pasivas de esos grandes beneficios. No obstante, la transitividad cambia cuando las personas socias conductoras se convierten en actores

principales de la narrativa, porque pasan a ser seres “emprendedores”. En ese caso, a las personas socias conductores se les otorga un rol protagónico, en donde son “independientes” de tomar sus decisiones laborales y personales. Cabe destacar que esa independencia siempre está condicionada por dos elementos: a su función, que es conducir y a la compañía, Uber, pues Uber otorga libertad y beneficios, pero siempre y cuando estén conduciendo.

3.3 LAS ESTRATEGIAS DISCURSIVAS

La relación semántica que se establece entre Uber y las personas se articula a través de una serie de estrategias discursivas. En primera instancia, se encuentran las estrategias de intensificación empleadas con el objetivo de enfatizar los beneficios de trabajar como chofer. Mediante el uso de frases como “más inteligente” se establece una comparación de superioridad implícita entre Uber y otras formas de prestación de servicios de transporte (i.e taxis). De igual modo, el uso del adjetivo “inteligente” alude también al discurso tecnológico con el que se les atribuye a artefactos la capacidad de responder al entorno sin necesidad de intervención humana, por tanto, se refuerza así la apología tecnológica que lleva a cabo la plataforma.

También, los beneficios tecnológicos de la aplicación son nuevamente explicados mediante metáforas, por ejemplo, al referirse a la app como “mano derecha”, según la cual la aplicación funciona como asistente o colaborador. Por último, fue posible detectar unas estrategias basadas en el topos característico del discurso neoliberal según el cual a mayor

trabajo-mayores ganancias, conllevando con el imperativo cultural del esfuerzo como vía para alcanzar la prosperidad. Es importante tener en cuenta que las elecciones discursivas naturalizan e invisibilizan dinámicas laborales tradicionales que no son consecuentes con la forma en la que, en la práctica, se da la relación entre Uber y las personas que trabajan prestando servicios de transporte a través de la aplicación. En ese sentido, el discurso de Uber se presenta como una economía colaborativa, pero en la práctica reproduce premisas y prácticas propias del modelo económico capitalista tradicional.

Si así se presenta el discurso oficial de la plataforma, en la siguiente sección se explora cómo lo perciben los “emprendedores”, “personas socias conductoras” o -en otras palabras- los choferes que trabajan para Uber, a partir de entrevistas a 15 conductores aplicadas entre junio y julio del año 2020 que sirven como base para un análisis de la percepción del trabajo con o para la plataforma.

4

VULNERABILIDAD E INCERTIDUMBRE EN EL TRABAJO PARA UBER

POR IGNACIO SILES GONZÁLEZ

4.1 UBER COMO TRABAJO “TRANSITORIO”

Según las personas entrevistadas trabajar como chofer para la plataforma Uber está marcado por un alto grado de vulnerabilidad e incertidumbre. El vínculo laboral que expresan las personas entrevistadas con Uber se puede definir como una forma de trabajo “transitorio”. En primera instancia, por el sentido de traslado que implica conducir vehículos en lugares específicos. En segundo sentido, por el trabajo temporal, pasajero, con duración limitada. De ese modo, conducir para Uber es percibido como el trabajo del “mientras tanto”, el cual se realiza hasta que se cumpla un objetivo concreto, a menudo relacionado con la adquisición de un bien material específico, y el más común, un vehículo. Esta perspectiva sugiere que Uber sirve para retomar el impulso o el camino laboral, pero no es visto como el objetivo último de sus pretensiones de trabajo.

Asimismo, las personas entrevistadas también vieron a Uber como un trabajo transitorio en la medida en que les permitía obtener dinero en momentos específicos, como un ingreso extra en temporada alta en épocas festivas de final de año o que permite pasar de un estado de la vida a otro, como transitar la pensión y el desempleo. A pesar de esto, los entrevistados tuvieron dificultades para precisar cuándo podrían finalizar su relación laboral con la plataforma y el periodo del “mientras tanto” tiende a extenderse indefinidamente. Tomando en cuenta lo anterior, se puede afirmar que Uber no representa el trabajo al que quieren dedicarse el resto de sus vidas, pero llevan varios años en esa condición y no vislumbran una posibilidad de cambiar esta situación.

4.1.1 Vulnerabilidad ante Uber como compañía

Dado que la plataforma intermedia el pago a los conductores, los entrevistados manifestaron que los problemas para recibir el dinero son constantes y diversos. De ahí que los conductores consideraron de manera unánime que el porcentaje que Uber se adjudica por cada viaje realizado es excesivo y ellos carecen de una forma de verificar si recibieron las propinas de las personas pasajeras mediante la aplicación. Además, cada conductor tiene la responsabilidad de verificar

que los pagos por cada viaje realizado se hagan de manera exacta y puntual. En caso de que exista un error, es la persona conductora quien debe presentar el reclamo y la documentación correspondiente. Por lo que consideran que la intervención de la compañía para lidiar con las condiciones de trabajo de los conductores es mínima, despersonalizada, e insuficiente.

4.1.2 Vulnerabilidad ante las personas pasajeras

Los conductores entrevistados expresaron sentir que Uber acepta siempre las quejas de las y los pasajeros, sin darle importancia a las particularidades de cada incidente o sin conocer su versión de los hechos. De ese modo, se sienten vulnerables ante la falta de protección por parte de la compañía ante las dificultades que implica lidiar con pasajeros. También, consideraron que las calificaciones recibidas eran en gran medida arbitrarias y expresaron sentirse vulnerables ante los efectos de estas calificaciones como mecanismo de control por parte de la empresa (dado que se usan como un criterio que determina la asignación de viajes específicos a conductores).

4.1.3 Vulnerabilidad ante el estatuto legal de Uber

Según los entrevistados, los momentos de mayor tensión se manifestaron en encuentros con policías de tránsito, quienes tienen la potestad de retirar las placas de sus vehículos. De ahí que los conductores experimentan esta vulnerabilidad con un sentimiento de ser “un delincuente”. Sin excepción, todos los entrevistados afirmaron estar a favor de una eventual intervención estatal que permita resolver esta situación de manera estructural.

4.1.4 Vulnerabilidad mientras se conduce

Casi sin excepción, los conductores entrevistados narraron episodios de asaltos mientras realizaban un viaje. Mientras que prácticamente ninguno aseguró pagar cuotas de seguridad social voluntarias. Por esa razón, tienen pocos medios para hacer frente a los percances que surjan como resultado de su trabajo para Uber. Asimismo, los conductores deben resolver y pagar con sus propios recursos cualquier gasto de-

rivado de su trabajo al conducir (esto incluye no sólo el combustible, sino también el mantenimiento de su vehículo y los permisos de circulación respectivos). Además, los horarios y condiciones de trabajo también presentan dificultades para alimentarse, dado que las ganancias se generan con los viajes, las pausas para comida se postergan y los hábitos alimenticios se tornan poco saludables.

4.1.5 La experiencia de la vulnerabilidad y el COVID-19

El sentimiento generalizado entre los conductores radica en que el dinero recibido no corresponde al trabajo realizado. Algunos entrevistados expresaron que trabajar para Uber era en extremo agotador. Asimismo, varios entrevistados describieron un sentimiento de ansiedad y narraron episodios de crisis de estrés provocados por la vulnerabilidad que conlleva su trabajo para Uber.

Además de esto, la percepción de vulnerabilidad se ha intensificado durante el contexto de pandemia por el COVID-19. En consecuencia, todos los entrevistados afirmaron que sus ingresos se redujeron significativamente durante la pandemia a tal punto que se hizo imposible cubrir sus necesidades

y gastos básicos mediante el único ingreso generado al conducir para Uber. Por esa razón, algunos de ellos dejaron de conducir para Uber durante este periodo.

4.2 ENTRE LA RESIGNACIÓN, EL AJUSTE Y LA RESISTENCIA

Las estrategias de resignación, ajuste y resistencia pocas veces desembocan en acciones colectivas que busquen cambiar el estado de las cosas. En relación con ello, es importante subrayar que los entrevistados reportaron relativamente poco interés en asociaciones de conductores que buscan organizar la acción colectiva de los conductores para mejorar su situación laboral. La naturaleza transitoria de su trabajo también limita el interés y las posibilidades de participar en estos espacios. En general, hay una tendencia en aceptar que las dinámicas de vulnerabilidad propias al trabajo transitorio con Uber son una condición cada vez más frecuente a la que debe acostumbrarse. Los choferes tienen expectativas de Uber como un patrono, y en su diario vivir la relación que mantienen con la empresa la perciben como trabajadores de esta.

5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las plataformas digitales han tenido una muy buena inserción en el país, su demanda ha venido incrementando, y en momentos de crisis por pandemia.

Esta perspectiva encontró que la calidad y las condiciones de trabajo de la población encuestada dan cuenta de que el 88% de quienes respondieron indican que este trabajo es su principal fuente de ingreso. De este, en promedio, dependen tres personas y los ingresos se encuentran por debajo de los salarios mínimos establecidos para este servicio. Al mismo tiempo existen altos niveles de subempleo, propios de actividades inestables que no son capaces de generar una jornada adecuada a sus empleados. Además, debido a la ausencia de reglamentación de las actividades se evidencian otros problemas en cuanto a protección social. Pues bien, se evidencia una alta incidencia de informalidad de esta población. El 87,5% de las personas conductoras de Uber no tienen una cobertura de seguro derivado de su trabajo, y el 71,5% no cotiza para una futura pensión. Lo anterior agrava la desprotección de las y los trabajadores de la plataforma, y se suma a los graves problemas de sostenibilidad que enfrenta el sistema de pensiones costarricense. De la misma manera, se suma que en el caso de que algún/a conductor/a sufre algún accidente no tiene nada que les ampare en su tiempo de recuperación, pues la figura de incapacidad no existe en estas plataformas.

En contraposición a esto, el discurso de Uber utiliza en su discurso argumentos propios del discurso neoliberal alrededor de cuatro grandes temas: la tecnología, al presentar la aplicación como una herramienta para navegar la ciudad con un botón; el mercado, mediante un lenguaje sencillo y amigable, como oferta, demanda y ganancias, a través de la promoción de la mayor cantidad de viajes posibles para obtener ganancias personales; el emprendedurismo, al incentivar la narrativa de ser el propio jefe y usar referencias hacia las y los trabajadores en calidad de "socios-colaboradores", y de trabajar con Uber, y no para Uber; y finalmente, la realización personal, al reforzar la idea del esfuerzo como vía para alcanzar la prosperidad y las y los conductores como protagonistas, con una independencia que se consigue a partir de Uber.

Sumado a lo anterior, la percepción de conductores de Uber indica que lo conciben como un trabajo "transitorio", en cuanto a trabajo temporal, pasajero, con duración limitada. Asimismo, expresan una constante vulnerabilidad, primero ante la compañía, ya que la plataforma intermedia el pago a las y los conductores; además mientras se conduce, por la situación legal de Uber en el país y por otro lado la dinámica, horarios y condiciones de trabajo poco saludables. También se reconoce un senti-

miento generalizado de que el dinero recibido no corresponde al trabajo realizado, y conlleva situaciones de ansiedad y crisis de estrés provocados por la vulnerabilidad que acarrea su trabajo para Uber. Del mismo modo, durante la pandemia por el COVID-19 la desprotección y vulnerabilidad se ha profundizado. A pesar de que identifican expectativas de Uber que son propias a las de un patrono, no tienen una jefatura humana con la que hablar, sino que la comunicación es mecánica y automatizada a través de la aplicación.

En síntesis, este estudio ha encontrado que a pesar de que Uber se presenta como una opción para "Navegar hacia mejores ganancias" la realidad es que el ingreso promedio neto de sus trabajadoras y trabajadores es de aproximadamente de 200.000 colones mensuales, y la percepción de las y los conductores es que las ganancias no están acorde al esfuerzo y al trabajo que implica. Por tanto, la narrativa no coincide con el número cuantitativo de ingresos, ni experiencia cualitativa y vivencial de quienes trabajan para la plataforma.

Acorde con esto último, la empresa vende la idea de que son sus propios jefes, en el sentido en que pueden manejar su tiempo sin un horario establecido, pero en la práctica ejerce una jefatura en cuanto a dar instrucciones, aplicar sanciones y generar ganancias a partir del trabajo de las y los conductores.

No obstante, la atención de necesidades indispensables de las personas conductoras parece ser básica y despersonalizada. Desde la percepción de los choferes la empresa no contempla al trabajo como una labor realizada por personas, lo cual indica el poco valor que Uber les asigna como personas.

La concepción de la relación laboral entre la empresa y los socios como trabajadores independientes o emprendedores es cuestionable. En este sentido se requiere de proyectos de ley que comiencen por definir el trabajo en estas plataformas como tal, y establezcan las responsabilidades de las empresas dueñas de las aplicaciones, así como las reglas a seguir para garantizar la calidad del empleo de la población que se suma a estas ramas de actividad. Particularmente importante para la sostenibilidad es establecer una tasa de aseguramiento acorde con los ingresos de la población trabajadora. La posibilidad de horario flexible les permite a estudiantes o personas que tienen otro trabajo participar de la actividad, por lo que se vuelve necesario que la institucionalidad costarricense evolucione para dotar al sistema de flexibilidad que contemple estas situaciones sin debilitarlo, de manera que, en lugar de quedar fuera por no poder pagar, quienes trabajan tengan una opción acorde con sus posibilidades que garantice la formalidad de su empleo.

ACERCA DE LA AUTORÍA

Leonela Artavia Jiménez: Economista y Máster Scientae en Estudios Latinoamericanos con énfasis en cultura y desarrollo. Investigadora del trabajo, de la informalidad y la precariedad. Coordinadora del Programa SEPRODES y de la Cátedra de Economía Política de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica.

Larissa Tristán Jiménez: Doctora en Comunicación Social (Universitat Pompeu Fabra, Barcelona). Profesora de la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva e investigadora del Centro de Investigación en Comunicación de la Universidad de Costa Rica. Sus áreas de docencia e investigación son: el análisis del discurso y la comunicación urbana.

Ignacio Siles González: Doctor en Medios, Tecnología y Sociedad (Northwestern University, EE.UU.). Profesor catedrático de la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva e investigador del Centro de Investigación en Comunicación (CICOM), ambos de la Universidad de Costa Rica. Su trabajo de investigación y de docencia se centra en las implicaciones sociales, políticas y culturales del uso de tecnologías como redes sociales y algoritmos.

ACERCA DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Belén Aguilar Alvarado: Bachiller en Economía. Pasante en el programa de Sectores Productivos, Competitividad y Desarrollo de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional.

Brayan Delgado Chaves: Economista y Asistente de Investigación en el Programa Sectores Productivos, Competitividad y Desarrollo de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional.

Eddson Gómez Chavarría: Estudiante de la Licenciatura en Comunicación Estratégica de la Universidad de Costa Rica, activista, y consultor en Comunicación Política y Social del Sindicato APSE de Costa Rica.

Eduardo Lara Ocampo: Estudiante de Ciencias de la Comunicación Colectiva. Ha trabajado en varios proyectos de investigación con la Universidad de Costa Rica y como diseñador digital y comunicador en el sector privado.

La Fundación Friedrich Ebert no comparte necesariamente las opiniones vertidas por las y los autores ni este compromete a las instituciones con las cuales esté relacionado por trabajo o dirección.

IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Costa Rica
costarica@fesamericacentral.org
<https://americacentral.fes.de/>

Responsable:
Ingrid Ross
Directora del Proyecto Juventudes Progresistas

Coordinadora:
Argerie Sánchez Mena
a.sanchez@fesamericacentral.org

Edición:
Ingrid Ross

San José, diciembre, 2020

SOBRE ESTE PROYECTO

En 1965 la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) abre en Costa Rica su primera oficina en la región centroamericana. El 23 de julio de 1965 se firma el Convenio de Cooperación entre el Gobierno de Alemania y el Gobierno de Costa Rica. El 1° de setiembre de 1980 se aprueba la Ley no.6454 que lo ratifica. Por más de 55 años la Fundación en Costa Rica ha desarrollado sus actividades como plataforma de diálogo, análisis político y de asesoría política. La participación de múltiples actores y el fortalecimiento de la democracia social son bases de la cooperación realizada con instituciones sociales y políticas costarricenses.

En la actualidad, la Fundación Friedrich Ebert, a través de su oficina en Costa Rica, desarrolla los dos proyectos de trabajo regional de la FES en América Central. Por un lado, El Proyecto Transformación Social Ecológica, que busca contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gobierno democrático y social, aportar contenidos y apoyar diálogos hacia una economía social y ecológicamente sostenible, elaborar propuestas de modelos de desarrollo alternativo, y una política fiscal como instrumento de justicia social y de igualdad de género. Por otro lado, el Proyecto Juventudes Progresistas, que ofrece espacios de formación y fortalecimiento de liderazgos en las juventudes, e impulsar estos liderazgos para participar de manera más efectiva en proceso de defensa de la democracia y los Derechos Humanos.

El concepto de planificación y las actividades de la FES en red de las seis oficinas centroamericanas consiste en la coordinación, el intercambio y la articulación regional con implementación nacional.

Para más información, consulte
<https://americacentral.fes.de/>

ISSN
2413-6611

PLATAFORMAS DIGITALES Y PRECARIZACIÓN LABORAL EN COSTA RICA

El caso de Uber y repartidores



Esta investigación analiza las condiciones laborales de conductoras y conductores de Uber en Costa Rica. Para ello, se implementaron tres métodos de recolección y análisis de datos: 1) un cuestionario a 103 personas conductoras de Uber en Costa Rica, 2) un análisis del discurso con el que Uber se presenta a la población costarricense y a las personas conductoras; así como, 3) entrevistas meticulosas a 15 conductores de Uber en el país.



Los datos provenientes del cuestionario muestran que las y los conductores lo único que pueden manejar es su horario. Puesto que la empresa decide y define las rutas, el precio, retiene los pagos, da instrucciones, aplica sanciones, y genera ganancias a partir y a través del trabajo de las y los conductores afiliados. Las ganancias de las y los trabajadores se encuentran por debajo del salario mínimo. Además, existe mucha informalidad de esta población, sin cobertura de seguro médico, cotización para una pensión, o cobertura de incapacidad en caso de un accidente. Por tal motivo, trabajar para Uber está cruzado por la desprotección y la vulnerabilidad.



Por su parte, el análisis del discurso revela que Uber se posiciona como una herramienta tecnológica innovadora, la cual ayuda a resolver los problemas de las ciudades, en la que se pueden generar ganancias siendo su propio jefe/jefa y así lograr la realización personal, mediante el esfuerzo como vía para alcanzar la prosperidad.



Las entrevistas reflejan que las personas conductoras experimentan su vínculo laboral con Uber como una forma de trabajo “transitorio”. En ese sentido, la vulnerabilidad y la incertidumbre impregnan la experiencia de trabajo con Uber en prácticamente todas sus dimensiones. Por lo tanto, los conductores de Uber entrevistados recurren a una serie de estrategias para lidiar con la vulnerabilidad de su trabajo, esto ante la falta de posibilidades de negociar directamente con la compañía.

Más información sobre el tema aquí:
<https://americacentral.fes.de/>