



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

DESPRECARIZACIÓN DEL EMPLEO DE REPARTO DE PLATAFORMAS DIGITALES EN COSTA RICA

La desprecariación del trabajo de las personas repartidoras de plataformas digitales es urgente en Costa Rica.



Para ello, es imprescindible atender las causas de esta situación de precariedad laboral, lo cual implica un abordaje conjunto de los diferentes sectores sociales que impulse y acompañe la organización colectiva de las personas trabajadoras.

M.Sc. María Leonela Artavia-Jiménez
M.Sc. Jorge Solano Ruiz
Bach. Mariela Campos Lizano
Bach. María José Herrera Madrigal



Mayo 2024

El reconocimiento de la relación laboral existente y el resguardo de los derechos laborales de esta población trabajadora es impostergable.



1

AVANZAR HACIA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO DE REPARTO

En la Gran Área Metropolitana (GAM) costarricense el 68% de las personas repartidoras de plataformas laboran en condiciones de informalidad, cifra que se posiciona 29 puntos porcentuales por encima del nivel nacional anual que reporta la Encuesta Continua de Empleo (ECE) para el año 2023.

Como condición de inseguridad social, la informalidad, es una de las dimensiones de precariedad del empleo más grave para esta población, en especial, cuando utilizan medios de transporte que presentan alta propensión a accidentes de tránsito en el país.

Esta informalidad significa que las empresas de plataformas no están asumiendo los costos en materia de seguridad social derivados de su operación a nivel nacional, lo cual tiene impactos negativos en los recursos recaudados por el Estado, el acceso a la protección y seguridad social de las personas trabajadoras y el nivel de competencia entre empresas¹

Por eso, en medio de la alta precarización de las personas repartidoras de plataformas, avanzar en la formalización de su empleo es una demanda prioritaria para garantizar sus derechos como personas trabajadoras, por lo que se requiere de la implementación de mecanismos competentes para su aseguramiento y protección social.

2

RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EXISTENTE

Pese a la importancia de la formalización de las actividades de reparto, esta no se logrará sin antes reconocer que existe una relación laboral entre las personas repartidoras y las empresas de plataformas. Desde el principio de avanzar en un proceso regulatorio que no busque deslaborizar la actividad, el fin es garantizar el acceso a los derechos derivados del trabajo tanto en términos de seguridad jurídica como social.

Esto, además, colabora en el ordenamiento de la actividad económica —y los mercados laborales—, gracias a reglas de

juego claras y actualizadas, que sirven de impulso para la organización colectiva.

Los criterios que se consideren para la presunción de relación laboral son diversos, por lo que depende en gran medida del marco jurídico de cada país, así como de las prácticas particulares de las plataformas en cada territorio. Con el fin de ofrecer insumos para el ejercicio en el país, se presentan a continuación algunos ejemplos a nivel mundial.

¹ Para un mayor detalle recomendamos revisar el informe “Realizing decent work in the platform Economy” de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en el siguiente enlace: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_909906.pdf

Tabla 1
Criterios de presunción laboral en las actividades de plataformas por país

País	Criterios de presunción laboral
Croacia	<p>Cuando la plataforma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Requiera el desempeño personal de trabajo pagadero. 2. Dé instrucciones en el contexto de una relación subordinada. 3. Restrinja la libertad de negarse a trabajar. 4. Controle el tiempo, el lugar y la forma de trabajo de la persona trabajadora. 5. Supervisa el rendimiento de la persona trabajadora. 6. Prohíba otros trabajos por cuenta propia.
España	<p>Cuando se da una actividad en la que las personas brindan servicios remunerados y existen empleadores que ejercen poderes empresariales de organización, dirección y control directo, indirecto o implícito, mediante la gestión algorítmica del servicio o condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.</p>
Bélgica	<p>Cuando la plataforma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Requiera exclusividad en su ámbito. 2. Utilice la geolocalización por razones que van más allá de sus servicios básicos. 3. Restrinja la libertad de la persona trabajadora para realizar tareas. 4. Limite los ingresos, a través de las tarifas horarias y evita que una persona trabajadora rechace tareas. 5. Imponga normas vinculantes. 6. Determine la asignación de trabajo y controle las clasificaciones por medios electrónicos. 7. Restrinja la libertad de organizar el trabajo. 8. Restrinja la creación de una clientela o el trabajo para terceros fuera de la plataforma. <p>En este caso, la presunción laboral se aplica cuando se cumplan tres de los anteriores criterios o bien dos de los últimos cinco.</p>
Portugal	<p>Cuando la plataforma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fije la remuneración 2. Ejercer la dirección y determine las reglas específicas de la actividad. 3. Supervise las actividades. 4. Restrinja la autonomía de la persona que provea el servicio. 5. Ejercer competencias laborales sobre las personas trabajadoras. 6. Posea el equipo o herramientas de trabajo, o bien, las opere por medio de contratos de alquiler.

Fuente. Elaboración propia, a partir del informe "Realizing decent work in the platform Economy" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2024).

Los criterios recopilados en la Tabla 1 demuestran, por un lado, que existe evidencia a nivel mundial de acciones jurídicas para el reconocimiento de la relación laboral de las personas repartidoras de plataformas y, por otro, que no existe una sola forma de regulación, pues las empresas operan de múltiples maneras en los diferentes territorios.

Por esto, a nivel país se pueden explorar diferentes vías para definir los aspectos por considerar que se aplicarían en una presunción laboral de esta actividad, tomando en cuenta la relevancia que a nivel nacional tienen la remuneración, la dependencia y la subordinación.

3

IMPULSAR Y ACOMPAÑAR LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA

A pesar de la promesa de autonomía laboral, el 65% de las personas repartidoras de plataformas digitales de la GAM trabajan 60 o más horas a la semana y un 40% percibe ingresos por debajo del salario mínimo establecido en el país, lo que evidencia las condiciones precarias en las que estas personas realizan sus actividades.

Ante este fenómeno, la organización colectiva mediante sindicatos y el fomento del cooperativismo son cruciales para proteger los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

Especialmente, en un contexto donde las plataformas digitales y las corporaciones multinacionales ejercen gran influencia. Los sindicatos, el sector cooperativista y la academia son llamados a colaborar y alzar la voz por estas personas trabajadoras.

Pese a que en Centroamérica la organización colectiva en torno al trabajo de plataformas es muy incipiente, en nuestro contexto latinoamericano hay un número importante de ejemplos de formación de agrupaciones colectivas y sindicatos en los últimos años.

De hecho, se identifican diversos colectivos consolidados entre el 2018 y el 2021 en países como Argentina, México, Chile y Perú. También, Uruguay (2018), México (2020), Colombia (2020) y Ecuador (2021), donde se han formado sindicatos por rama (para mayor detalle véase la Tabla 2). Estos procesos han influido en la población repartidora, pues la unidad entre ellas y el uso de la tecnología ha sido crucial para movilizar las demandas globales de derechos laborales y regulación justa para las plataformas digitales.

Tabla 2
América Latina: un recorrido a través de algunas de las agrupaciones colectivas y sindicatos conformados en la región, 2023.

País	Agrupaciones	Acciones
Argentina	Agrupación Trabajadores de Reparto ATR, 2018.	Luchan contra la desprotección de la población trabajadora, particularmente, en cuanto a los accidentes laborales y acompañan solicitudes de justicia para quienes han sido víctimas de estos.
México	Ni un Repartidor Menos, 2018.	En unión con la organización no gubernamental "Nosotres", luchan por los derechos laborales de las personas repartidoras.
	Ni una Repartidora Menos, 2020.	Denuncian la violencia de género. Gracias a la agrupación Uber y Rappi incluyeron un protocolo de género y un botón de emergencia para las trabajadoras. En conjunto con "Ni un Repartidor Menos", presentaron un decálogo de 10 principios que debería incluir un marco regulatorio para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de plataformas, manteniendo la flexibilidad laboral de las apps.
	Sindicato Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), 2020,	Defienden los derechos e intereses de este sector de la población, a través del sindicalismo democrático. Ha presentado demandas colectivas contra Rappi en busca de probar la subordinación laboral y los vacíos legales que permiten la evasión de responsabilidades tributarias y patronales. En unión con otros colectivos, presentó una propuesta de piso mínimo de protección para la población trabajadora de plataformas.
Uruguay	Sindicato Único de Repartidores (SINUREP), 2018.	Denuncian la alta informalidad y precariedad y, a su vez, exigen la regulación del trabajo, una remuneración digna y demás elementos cruciales, en cuanto a la promoción del trabajo decente con todos los derechos laborales garantizados y los correspondientes aportes a la seguridad social.
Chile	Aplicación de Repartidores Penquistas (ARP), Riders Unidos y Rappi08, 2018-2020.	En medio de los nuevos desafíos, en el marco de la pandemia, crearon la Mancomunal de Repartidores por App (MAREA).
Perú	Glovers en Perú, 2019.	En octubre del 2021, lideraron la primera protesta colectiva contra las condiciones laborales frente a las oficinas de Glovo en Lima, con alrededor de 2000 participantes. En esta, presentaron reclamos por reducción de la tarifa base y las suspensiones de cuentas. También, expresaron solidaridad con un trabajador que perdió una pierna en un accidente laboral, resaltando la falta de responsabilidad de la plataforma.
Colombia	Sindicato por Rama Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP), 2020.	En sus inicios era el Movimiento Nacional de Repartidores de Plataformas Digitales (MNRPD). De cara a la precarización laboral de este sector de la población, en octubre del 2020, se consolidaron como sindicato. En mayo del 2023, firmaron un acuerdo tripartito con el Ministerio de Trabajo y Rappi, en donde se pactaron diversos acuerdos.
Ecuador	Sindicato Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (Frenapp), 2020.	Su base de creación fue el grupo Glovers Ecuador. Representa los intereses de este sector, ofrece asesoría legal gratuita y lucha por el reconocimiento de la subordinación laboral.

Fuente. Elaboración propia, con base en informes de investigación.

En una región donde solo en Chile se ha logrado avanzar en materia de legislación para regular el trabajo de plataformas y proteger a las personas trabajadoras de reparto, la organización colectiva se presenta como un pilar fundamental para defender los intereses y demandas de esta población y la urgencia de atender la precariedad de su actividad.

Para ello, es importante contemplar que la población repartidora del país ha manifestado en el pasado su interés de organizarse, pues en el 2019 un grupo de personas repartidoras de Glovo realizaron una huelga como respuesta a la disminución en el mínimo de retribución por cada entrega impuesta por la empresa. Ese año, se conformó el sindicato de personas repartidoras de la misma empresa, pionero en la lucha por los derechos de la población trabajadora de plataformas de reparto en el país. En 2020, se consolidó el sindicato de la Unión Nacional de Trabajadores de Plataformas (UNTP), que se forma frente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

UNTP sostiene la necesidad de crear un convenio colectivo que contemple las necesidades de las personas trabajadoras e incluya vacaciones y aguinaldo, así como otros derechos relacionados con días libres, aseguramiento, licencias por maternidad, cesantía, negociación colectiva, entre otros.

Es importante destacar que UNTP, previo a su consolidación como sindicato, operaba a través de la Organización de Repartidores Unidos.

Sin embargo, actualmente no ha sido posible establecer el contacto con UNTP y es conveniente alentar sus esfuerzos de organización para evitar que se desvanezcan con el tiempo, por lo cual, los sindicatos, el sector cooperativo, el Estado en sus tres poderes y la academia estamos llamados a apoyar las demandas de este sector trabajador para impulsar su formalización y reconocimiento laboral.

4

RESGUARDAR LOS DERECHOS DEL TRABAJO

La Constitución Política de Costa Rica establece con claridad el rol del Estado en cuanto a las relaciones y condiciones del trabajo en el país (Artículo 56), salario mínimo (Artículo 57), regulación de jornadas (Artículo 58), vacaciones y tiempos de descanso (Artículo 59), libertad de asociación (Artículo 60), paros y huelgas (Artículo 61), indemnización ante despidos sin justa causa (Artículo 63).

A ello, se suma el Código de Trabajo de 1943, el cual es la base para la regulación de los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

En el país existen instituciones —reglas de juego— robustas para la protección y resguardo de las personas trabajadoras, por lo que la precariedad del trabajo de reparto de plataformas se presenta como un desafío para la función estatal que plantea la imperante necesidad de avanzar en el establecimiento de mecanismos que permitan elevar la calidad de esta actividad a tono con las nuevas demandas de un mundo laboral en evolución y transformación en el contexto de la plataformización de las economías y la Revolución 4.0.

Ante un sector con una organización incipiente, es imprescindible la acción estatal en pro del cumplimiento de sus derechos, en especial, ante el efecto multiplicador que las condiciones precarias ligadas con el empleo de reparto poseen en el bienestar de miles de familias costarricenses.

5

ACCIONAR CONJUNTAMENTE PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS REPARTIDAS DE PLATAFORMAS

La alta precariedad de las condiciones de trabajo de las personas repartidoras de plataformas demanda acciones concretas en pro del bien común y la justicia social. A continuación, se enlistan algunas acciones enmarcadas por escala internacional, nacional y de organización colectiva recomendadas por personas integrantes de organizaciones sindicales, la academia y de otras instituciones relacionadas con el tema².

AGENDA INTERNACIONAL

- ✓ Alianza estratégica con OIT para impulsar un convenio internacional para dicho sector.
- ✓ Políticas de empleo en consonancia con el marco de normas y compromisos internacionales.

AGENDA NACIONAL

- ✓ Creación de una alianza sindical para la formalización del sector, que tome en cuenta la estrategia nacional de tránsito a la formalidad.

- ✓ Hoja de ruta para fortalecer alianzas estratégicas, intercambio de experiencias y desarrollo de acciones conjuntas de incidencia y concreción de objetivos.
- ✓ Políticas sociolaborales complementarias, que refuerzan la demanda agregada y mejoren el acceso a la financiación.
- ✓ Leyes, normas, políticas focalizadas y dirigidas a los diferentes colectivos juveniles ocupados en economía informal, desempleados e inactivos.

ASUNTOS DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA

- ✓ Avanzar en el reconocimiento como clase trabajadora para una organización del sector.
- ✓ Impulsar la recopilación de insumos desde la perspectiva sindical, de manera que permita el diseño de una hoja de ruta para la identificación de situaciones orientadoras en el proceso organizativo.
- ✓ Construir nuevas formas de organización sindical para trabajadores y trabajadoras de plataformas.

6

CONTINUAR CON LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL TRABAJO DE PLATAFORMAS DIGITALES

Dada la importancia que reviste el conocer sobre el funcionamiento, las condiciones y relaciones que rodean a una nueva forma de trabajo como la de reparto, los aportes de la investigación son muy valiosos y oportunos, en este sentido, hemos identificado algunas acciones necesarias para avanzar en la materia:

- ✓ Definición conceptual y clasificación de las personas repartidoras de plataformas. Dado que esta ocupación no se encuentra oficialmente clasificada en el sistema de estadísticas nacionales, se requiere que personas expertas en el área de la estadística y temas laborales aporten criterios técnicos para llegar a una definición consensuada de plataformas y además definan su clasificación en el sistema de estadísticas nacionales.

² Estas recomendaciones son resultado del taller “Plataformas digitales: propuestas de política para la regulación de las plataformas digitales de reparto”, que tuvo lugar en la Sede de la Fundación Friedrich Ebert, San José, Costa Rica, el 15 de febrero del 2024.

√ Estudios para delimitar y calcular la población total de personas repartidoras de plataformas. Hasta el momento se desconoce la cantidad de personas que se dedican al reparto por plataformas digitales y sus características socioeconómicas a nivel nacional.

Esto es una oportunidad de crear alianzas estratégicas entre universidades e instituciones estatales, como el INEC, para definir variables pertinentes dentro de la ECE para incluir información de esta población trabajadora.

√ Estudios sobre capacidades de gestión de la innovación, adaptación tecnológica y competitividad dentro del sector.

La misma existencia de las plataformas digitales surge de la rápida evolución de las tecnologías y esto implica investigar sobre la capacidad de las personas de mantenerse al ritmo que estás evolucionan y el ritmo de rotación que existe a lo interno.

√ Estudios sobre salud ocupacional de las personas repartidoras, pues los tiempos de espera, la exposición al sol y a la lluvia, así como los medios de transporte utilizados plantean riesgos que es importante abordar.

Tabla 3
Investigaciones sobre plataformas digitales recomendadas

Título	Institución	Enlace
Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica". Comisión Económica para América Latina y El Caribe.	Comisión Económica para América Latina.	https://repositorio.cepal.org/items/63e91c6e-d931-4236-b1d7-4440e5cf5d16
Informe hacia la Sociedad de la Información y el Conocimiento 2021	Universidad de Costa Rica	http://www.prosic.ucr.ac.cr/informe-hacia-la-sociedad-de-la-informacion-y-el-conocimiento-2021
Nuestras apps de cada día: informe sobre uso de plataformas digitales en Costa Rica	Centro de Investigaciones en Comunicación, Universidad de Costa Rica	https://kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/89190/Informe-Nuestras-Apps-de-cada-dia-Costa-Rica_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Plataformas digitales y precariedad laboral en Costa Rica: el caso de las personas repartidoras de la Gran Área Metropolitana	Proyecto Trabajo y Crisis, Universidad Nacional-Fundación Friedrich Ebert	https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/20707.pdf

Fuente. Elaboración propia

7

RECOMENDACIONES FINALES: RECONOCIMIENTO Y REGULACIÓN LABORAL

La dinámica laboral en plataformas digitales esconde una realidad fundamental que merece un reconocimiento adecuado. Las condiciones precarias en las que muchas personas trabajadoras operan contrastan con la imagen moderna que estas tecnologías

proyectan. En este contexto, la formación de sindicatos y demás agrupaciones emerge como una solución crucial para promover la garantía de los diversos derechos laborales.

Frente a estas condiciones laborales desafiantes, se hace evidente la necesidad apremiante de transformar la situación actual en el país. Es esencial abogar por políticas laborales más sólidas y facilitar un diálogo inclusivo que involucre a todas las partes interesadas: personas trabajadoras, representantes de plataformas y autoridades tomadoras de decisiones. Solo a través de esta colaboración será posible avanzar hacia un futuro laboral más justo y equitativo en la presente era digital.

A partir de lo anterior, se presenta una serie de recomendaciones para el caso específico de Costa Rica:

- √ Mantener mesas de diálogo por parte de las autoridades gubernamentales con representantes de la población trabajadora de reparto, con el fin de seguir consolidando acuerdos que acaben reflejándose en políticas laborales y demás mecanismos regulatorios orientados a la mejora del bienestar de este sector.
- √ Aunque en Costa Rica, el sindicato UNTP está inscrito ante el MTSS, es fundamental que, frente a la creciente organización de personas trabajadoras de plataformas, las agrupaciones surgidas también se reconozcan formalmente.
- √ Es crucial que el reconocimiento formal de las agrupaciones por parte de las autoridades gubernamentales venga acompañado de un ambiente en donde estos grupos de representación puedan expresar sus inquietudes y demandas de manera segura. Incluso, se vislumbra la importancia de proteger especialmente a aquellas personas de la población repartidora, cuya condición de vulnerabilidad les convierte en un blanco para el abuso de poder de parte de las plataformas.
- √ Se recomienda el contacto con centrales sindicales de América Latina que poseen más experiencia en la organización, particularmente, en la participación política, como es el caso de México y Colombia, pues su experiencia es fundamental. Al colaborar y compartir su trayectoria, podrían ayudar a superar los diferentes obstáculos de organización colectiva, promoviendo incluso nuevas agrupaciones unidas en defensa de este sector que forma parte de una economía digital en constantes cambios y futuros desafíos por abordar.
- √ Incentivar el apoyo de los demás sindicatos existentes en el país, pues independientemente del sector al que representan, todos luchan por la mejora del bienestar de la población trabajadora y poseen un valioso conocimiento sobre el panorama nacional, que podría servir de guía clave para la organización colectiva de las personas trabajadoras de plataformas en el país.

ACERCA DE LAS AUTORAS Y EL AUTOR

M.Sc. María Leonela Artavia-Jiménez. Economista, Master Scientiae en Estudios Latinoamericanos con énfasis en cultura y desarrollo. Profesora e investigadora de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica, donde coordina el Proyecto de Investigación Trabajo y Crisis: aportes desde una economía política crítica heterodoxa para la vida.

M.Sc. Jorge Solano Ruiz. Especialista en datos y comercio internacional. Profesor e investigador de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1931-5400>

Bach. Mariela Campos Lizano. Economista, asistente de investigación del Proyecto Trabajo y Crisis: aportes desde una economía política crítica heterodoxa para la vida.

Bach. María José Herrera Madrigal. Economista, asistente de investigación del Proyecto Trabajo y Crisis: aportes desde una economía política crítica heterodoxa para la vida.

IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Costa Rica

costarica@fes.de

<https://americacentral.fes.de/>

Responsable:

Dr. Daniel Mann

Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica,
Guatemala y Honduras

Coordinador:

Marco Zamora

Marco.Zamora@fes.de

Costa Rica, mayo, 2024

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://www.americacentral.fes.de>

ISSN
2413-6603

DESPRECARIZACIÓN DEL EMPLEO DE REPARTO DE PLATAFORMAS DIGITALES EN COSTA RICA



La encuesta realizada a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana costarricense aplicada en el segundo semestre del año 2023 arrojó resultados de gran relevancia en torno a la precarización del empleo de esta población.



Las cifras dan cuenta de condiciones en las que la seguridad social, los ingresos, la estabilidad del empleo están siendo vulneradas, dadas las reglas de juego en las que están operando las plataformas de reparto actualmente en el país.



Ante tal evidencia, presentamos en este documento acciones para la formalización del empleo de las personas repartidoras de plataformas en Costa Rica, partiendo de la base de la necesidad de que estas se impulsen de forma conjunta desde diferentes sectores de la sociedad: instituciones públicas, academia, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, entre otras.

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