

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# PLATAFORMAS DIGITALES Y PRECARIEDAD LABORAL EN COSTA RICA

El caso de las personas repartidoras de la Gran  
Área Metropolitana (GAM)

**María Leonela Artavia-Jiménez**  
**Jorge Solano Ruiz**  
**Mariela Campos Lizano**  
**María José Herrera Madrigal**

Noviembre 2023



Este estudio analiza la precariedad laboral en la que trabajan las personas repartidoras de plataformas digitales en el Gran Área Metropolitana Costarricense en la fase de plataformización del capitalismo informacional; para lo cual se procedió a la aplicación de una encuesta a una muestra probabilística por medio del establecimiento de conglomerados como centros atractores, que permitió la medición de la precariedad a partir de seis dimensiones: desprotección social, inseguridad laboral, inseguridad de ingresos, desregulación de la jornada laboral, vulnerabilidad y desempoderamiento.



La investigación incorpora también la descripción del contexto económico nacional en el que ingresan las plataformas, así como los avances en materia de legislación en algunos países seleccionados.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# PLATAFORMAS DIGITALES Y PRECARIEDAD LABORAL EN COSTA RICA

El caso de las personas repartidoras de la Gran  
Área Metropolitana (GAM)



Trabajo  
y Crisis



A la memoria de Estela Álvarez Rivas, quien falleció el 28 de junio del 2021, tras un accidente de tránsito cuando se dirigía a entregar un pedido en la ciudad de San José, Costa Rica.

Y a todas aquellas personas quienes para sostener su vida y la de sus familias reparten por las calles costarricenses de día o de noche en condiciones de precariedad y desprotección.

# CONTENIDOS

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>2.</b>	<b>PLATAFORMAS Y PLATAFORMIZACIÓN DEL TRABAJO: UNA FASE DEL CAPITALISMO INFORMACIONAL</b>	4
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	7
3.1	Revisión de antecedentes metodológicos	7
3.2	Delimitación poblacional y espacio temporal	7
3.3	Método de muestreo	8
3.4	Diseño del cuestionario	10
3.5	Prueba piloto y aplicación de la encuesta	10
<b>4.</b>	<b>LAS PLATAFORMAS DE REPARTO COMO ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	10
<b>5.</b>	<b>LOS AVANCES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN</b>	13
5.1	España, país pionero en el mundo en la regulación de plataformas digitales de reparto	14
5.2	Latinoamérica: una región con grandes carencias en cuanto a la protección de la población repartidora de plataformas digitales	14
5.2.1	El caso de Chile	15
5.2.2	El caso de Ecuador	16
5.2.3	El caso de México	17
5.2.4	El caso de Centroamérica	19
<b>6.</b>	<b>LOS ALCANCES DE LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO EN LAS PERSONAS REPARTIDAS DE PLATAFORMAS DIGITALES: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA</b>	23
6.1	Perfil general de la población repartidora de plataformas de la GAM	23
6.2	Dimensión 1. Desprotección social	24
6.3	Dimensión 2: inseguridad laboral	26
6.4	Dimensión 3: inseguridad de ingresos	28
6.5	Dimensión 4. Desregulación de la jornada laboral	30
6.6	Dimensión 5. Vulnerabilidad ante la exposición a accidentes	31
6.7	Dimensión 6. Desempoderamiento	34
<b>7.</b>	<b>REFLEXIONES FINALES</b>	36
	Referencias	37
	Anexos	40

## 1

## INTRODUCCIÓN

Las plataformas de reparto ingresaron por primera vez a la economía costarricense en el 2015, desde entonces su presencia genera impactos ambivalentes: por un lado, se presentan como una fuente de empleo en momentos en que el desempleo es percibido como uno de los principales problemas económicos por parte de la población y, por otro, ofrece condiciones de trabajo cuestionables, pero al mismo tiempo opacadas por el discurso del yo emprendedor y las supuestas bondades que este empleo ofrece.

Tras casi una década de ejercicio, lo que se sabe sobre el trabajo de plataformas es muy acotado, al tiempo que los avances en materia de regulación de la actividad siguen siendo muy incipientes a nivel nacional y en la región centroamericana. Por ello, hemos llevado a cabo esta investigación que tiene como objetivo analizar el trabajo de plataformas de reparto en el Gran Área Metropolitana costarricense. Nos planteamos estudiar el contexto en el que las plataformas de reparto se han insertado en la economía costarricense, revisar los avances en materia de legislación en diferentes países, identificar las características principales de las personas repartidoras de plataformas y estimar la precariedad del empleo de las personas repartidoras de plataformas, tomando en consideración seis dimensiones: desprotección social,

inseguridad laboral, inseguridad de ingresos, desregulación de la jornada laboral, vulnerabilidad y desempoderamiento. Estas dimensiones fueron construidas con base en Mora-Salas (2012), pero adaptadas al caso particular del reparto de plataformas digitales.

Metodológicamente, hemos realizado una revisión documental y entrevistas a personas repartidoras y especialistas. Además, hemos aplicado una encuesta, denominada Encuesta a Personas Repartidoras de Plataformas de la Gran Área Metropolitana Costarricense, cuyos datos permiten la inferencia estadística y fueron analizados de forma descriptiva.

Este documento se compone de seis apartados, el primero de ellos consiste en la base teórica de nuestro análisis, el segundo corresponde al contexto de inserción de las plataformas, el tercero en el que presentamos la recopilación de avances en materia de legislación, el cuarto detalla la metodología empleada, el quinto expone los alcances de la precariedad en cada una de las seis dimensiones contempladas para el estudio, el sexto incluye un punteo de reflexiones finales, el séptimo incluye el listado de referencias y el octavo en el que añadimos los anexos.

## 2

## PLATAFORMAS Y PLATAFORMIZACIÓN DEL TRABAJO: UNA FASE DEL CAPITALISMO INFORMACIONAL

A lo largo de la historia, la innovación técnica ha impulsado revoluciones que transforman sustancialmente las formas de producir y, con ello, las de trabajar. Para los últimos dos siglos, se contabilizan cinco de ellas: la Revolución Industrial (1771), la era del vapor (1829), la era del acero, la electricidad y la ingeniería pesada (1875), la era del petróleo, el automóvil y la producción en masa (1908) y, por último, la era de la informática de finales del siglo XX. (Pérez 2004)

Sin embargo, su variedad no implica una sustitución total de una por otra, sino que el potencial revolucionario del cambio técnico se materializa en la medida en que las nuevas tecnologías se articulan con las viejas, lo que amalgama el avance tecnológico mundial. Ello significa que cada nueva revolución no implica un estado de nuevo comienzo –novedad radical– sino la continuidad, a partir de una reestructuración y cambios de formas organizacionales de los procesos de producción y acu-

mulación, que caracterizan al sistema capitalista. (Fuchs 2012)

Gracias a ese proceso de imbricación, la era de la informática y las telecomunicaciones han tenido la capacidad de transformar superlativamente todo a su paso, al punto de sostener la tercera etapa del capitalismo: la del capitalismo informacional. Esta, para varios autores, se desarrolla desde finales del siglo XX y hasta la actualidad. (Castells 1996; Boutang 2011; Vercellone 2007; Fuchs 2010; Yansen y Zukerfeld 2013; Zukerfeld 2017)

El capitalismo informacional, por tanto, se ha venido desplegando continuamente, promoviendo y retroalimentándose de los procesos de globalización que caracterizan esta época. Sin embargo, presenta un matiz particular y es el de estar conformado, hasta el momento, por dos fases: la primera desde 1980 y hasta 2010 de redes, la segunda desde 2010 hasta la fecha, las plataformas. (Zukerfeld 2020)

Figura 1  
Fases del capitalismo informacional



Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, las plataformas son resultado del progreso tecnológico facilitado por las redes, las cuales permitieron un entorno propicio para que se insertaran con el éxito que lo han hecho en la esfera global. No solo es que pareciera darse una plataformización de las actividades, tanto de las relacionadas con el trabajo como las de ocio, sino que, de hecho, así lo es y así se ha planificado. Ello ha implicado relaciones de trabajo diferenciadas, que pueden llegar a quedar fuera de los parámetros ya establecidos –y normados–, por lo cual existe mucha confusión sobre las reglas de juego válidas ante la avanzada de esta nueva lógica de producción y de prestación de servicios.

De acuerdo con Zukerfeld, es posible identificar tres tendencias en cuanto la organización del trabajo en este contexto: la informacionalización, la automatización y la plataformización, siendo estas últimas dos las que nos interesan para efectos de este artículo. (Zukerfeld 2020) En primer lugar, la automatización ha venido cobrando una gran importancia por la inquietud en torno a la sustitución del trabajo humano por el machine learning y la big data, lo que ha generado principalmente dos posiciones: la primera que asume que así como se destruirán empleos se crearán nuevos o la de que es un cambio radical y que la generación de empleos no alcanza para cubrir los que se perderán. (Zukerfeld 2020) Además, esta automatización incluye la implementación de algoritmos para la organización de las actividades productivas –y del trabajo–. Con todo ello, se entrelaza la plataformización como resultado de las plataformas. Estas se definen como infraestructuras que «intermedian entre clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores e incluso objetos físicos» (Srnicek 2017: 55) y poseen cuatro rasgos principales:

1. Proveen herramientas que habilitan a los usuarios a construir sus propios productos, servicios y mercados;
2. producen y se apoyan en los efectos de red;
3. utilizan los subsidios cruzados –un brazo de la plataforma reduce el precio de un bien o servicio, incluso ofreciéndolo de modo gratuito, pero otro brazo eleva los precios para compensar-;
4. están diseñadas para lucir como espacios vacíos para que otros interactúen sobre ellas, pero corporeizan una política (Srnicek 2017: 55-60).

Además, hay una quinta característica explicitada por otras personas autoras. «La gestión algorítmica, es decir, el hecho de que las interacciones entre los diferentes grupos están usualmente gobernadas por algoritmos) y, más aún, esos algoritmos rastrean y rankean a los usuarios y trabajadores de

acuerdo a sistemas de puntos (scoring)». (Duggan et al. 2020; Lee et al. 2015; Schmidt 2017 en Zukerfeld 2020: 25)

Es así como existe todo un sistema articulado alrededor de la plataformización de las economías –y del trabajo–, acoplado desde una lógica informacional que, pese a contar con casi cinco décadas, no ha terminado de ser asimilado por las sociedades; al contrario, pareciera ser aún muy ajeno. Por este motivo, hay un rezago institucional que resulta en una indefinición por la carencia de reglas de juego ajustadas a la novedad de las prácticas de trabajo. (North 1990) Esta situación se percibe como un vacío de legalidad que ha sido aprovechado por las empresas de plataformas para desligarse de sus responsabilidades patronales. Lo anterior, al tiempo que se oculta el rol preponderante que posee el trabajo para su funcionamiento cotidiano, pese a que «se ha registrado un aumento en la importancia del trabajo y los servicios del conocimiento en la estructura del empleo y la producción de valor» (Fuchs 2012: 30).

Los resultados de esta plataformización son muy variados, pero podemos distinguir, siguiendo a Zukerfeld, las siguientes: i) polarización, pues por un lado, se encuentran personas trabajadoras altamente calificadas con puestos de alta calidad y por otro el grueso de la población, con baja especialización con empleos de baja calidad y ii) flexibilización, que

incluye típicamente altas tasas de rotación laboral, tercerización y trabajo en el hogar, horarios de trabajo impredecibles, salarios variables e individualizados, erosión de los convenios colectivos de trabajo y relocalización de los procesos productivos (Eyck 2003; Standing 2002), todo lo cual resulta en la precarización del trabajo (Standing 2011; Armano y Murguía 2014; Fumagalli 2007; Ettliger 2014). La flexibilización está también asociada a la difuminación de las fronteras entre el ámbito hogareño y el de trabajo y, más importante, entre el tiempo de ocio y el de trabajo (originalmente señalada por el autonomismo italiano, véase Lazzaratto 1996; Lazzaratto y Negri 2001) que, claro está, está relacionada con el avance de las tecnologías digitales. (Zukerfeld 2020: 9)

Tanto la polarización como la flexibilización se conjugan en los trabajos de personas repartidoras de plataformas, en medio de un escenario difuso en el que el discurso empresarial les induce a creer que son sus propios jefes, mientras que la práctica expresa una realidad muy distinta en términos de subordinación, dependencia y remuneración.

## Una nueva forma de trabajo ¿precario?

Pese al potencial que poseen las tecnologías digitales para la generación de trabajo decente, en el sentido de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (Somavía 2014) la automatización y la plataformización tienden a polarizar la población trabajadora: se aglutinan, por un lado, quienes logran insertarse en los puestos de mayor calidad, por lo general serán quienes posean un mayor nivel de especialización; mientras que en el otro extremo se encontrarán el segmento menos calificado –el grueso de la población–, que labora en condiciones de flexibilización que conducen a la precarización del trabajo.

Lo anterior resulta de un estructura económica y social en la que el crecimiento de las economías –medido por el producto interno bruto– da cuenta de que es posible producir cada vez más con una menor proporción de población ocupada, lo que se traduce en una escasez de puestos de trabajo. Por lo cual, las actividades laborales que pueden realizarse en la fase de plataformas significan fuentes de empleo muy valiosas, especialmente, para la población desempleada que, por lo general, se encontrará dispuesta a aceptar condiciones precarizadas ante la urgencia de obtener ingresos para sostener sus vidas y las de sus familias.

En el entendido de que existe una gran diversidad sobre el con-

cepto de precariedad (Antunes 2005; De la Garza 2010)<sup>1</sup>, para efectos de este estudio, nos adherimos a lo enunciado por la OIT:

el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. (OIT 2012: 32)

Asimismo, tal conceptualización se corresponde con un carácter multidimensional, que se convierte en un desafío ante formas de trabajo novedosas, como las de plataformas. Por lo cual, en este estudio hemos diseñado una metodología para estimar los alcances de la precariedad en las personas repartidoras. El detalle de esta se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1

**Dimensiones, variables e indicadores para el análisis de la precariedad del trabajo de reparto de plataformas digitales, 2023.**

Dimensión	Variables	Indicadores
<b>Desprotección social</b>	Seguridad social: aseguramiento y afiliación a pensión, que dan cuentas de condiciones de in/formalidad.	Informalidad: personas repartidoras que no se encuentran aseguradas ni cotizan para pensión.
<b>Inseguridad laboral</b>	Contrato de trabajo y riesgo a despido: dificultades para la continuidad laboral, las personas no poseen contratos escritos y están expuestas a despidos –exclusiones– sin previo aviso.	Personas repartidoras que poseen contratos de trabajo: – Motivos de despido (exclusión de la plataforma) – Incidencia de despido (exclusión de la plataforma).
<b>Inseguridad de ingresos</b>	Remuneración: ingresos percibidos por la actividad muy cercanos o por debajo del salario mínimo.	Personas repartidoras con ingresos menores a uno o dos salarios mínimos.
<b>Desregulación de la jornada laboral</b>	Jornada laboral semanal: trabajo en exceso (más de 40 horas) o trabajo insuficiente (menos de 40 horas) a la semana.	– Porcentaje de personas repartidoras en sobreempleo. – Porcentaje de personas repartidoras en subempleo.
<b>Vulnerabilidad</b>	Exposiciones, sin ningún tipo de cobertura, a: – Accidentes viales – Respaldo en caso de accidente – Robo u otro – Lesiones – Robos/hurtos	– Frecuencia de accidentes viales. – Monto o forma de indemnización en caso de accidente. – Frecuencia de robos o lesiones. – Pago por incapacidad (la actividad le da para cubrirse días sin trabajar en caso de accidente o lesión).
<b>Desempoderamiento</b>	Las personas que trabajan en la actividad tienen una participación restringida o administrada –mediante algoritmos– en la resolución de conflictos, ante la exclusión de la plataforma o ante sanciones.	– Frecuencia de sanciones – Motivo de sanciones – Apelación de sanciones

Fuente: Elaboración propia 2023, con base en las categorías de análisis de la precariedad de Mora-Salas (2012).

<sup>1</sup> Reygadas (2011); García (2011); Mora Salas, (2010); Araujo, Hirata y Sugita (2009); Díaz Salazar (2004); Leite (2009); Rodgers y Rodgers (1987); Cano (1998); Alonso (1999); Esping-Andersen (2000); Agulló (2001); Castel (1995 y 2010); Kalleberg (2009) y Standing (2009).

Las dimensiones y variables de la tabla anterior se han elaborado con base en lo establecido por Mora-Salas (2012). A estas, hemos añadido la vulnerabilidad ante la exposición a situaciones de riesgo y el desempoderamiento ante la exposición a

trato autoritario por la particularidad del trabajo de reparto de plataformas digitales, así como la adaptación en las variables e indicadores necesaria a fin de capturar la especificidad de las condiciones de las personas repartidoras.

### 3

## METODOLOGÍA

Tanto el segmento de contexto como el de revisión de avances en materia de legislación se construyen con base en la revisión documental. Mientras que la metodología para el estudio de las características de trabajo de las personas repartidoras de plataformas digitales se basa en una encuesta in situ aplicada por personas encuestadoras a una muestra probabilística de 375 personas repartidoras de plataformas digitales distribuidas en distintas zonas del GAM. El estudio se diseña con un método de muestreo polietápico, que es un tipo de muestro probabilístico por conglomerados <sup>2</sup>.

A continuación, se detalla todas las consideraciones metodológicas y técnicas sobre el cálculo de la muestra, muestreo, diseño del cuestionario y abordaje a las personas repartidoras.

### I. REVISIÓN DE ANTECEDENTES METODOLÓGICOS

Sobre las consideraciones metodológicas es importante destacar las dificultades relativas a la población de estudio:

- Se desconoce el número real de personas que tiene como ocupación principal el reparto a través de plataformas digitales a razón de no contar con una clasificación ocupacional específica para efectos de estadísticas nacionales <sup>3</sup>,
- Se sabe poco sobre sus características laborales y socioeconómicas
- Son escasos los estudios realizados sobre este tema a nivel nacional que pueden usarse como referencia para conocer la cantidad de personas repartidoras y técnicas de abordaje.

Esta carencia de información sobre el sujeto de estudio implica una revisión de investigaciones similares realizadas en otros países cuya sistematización se adjunta en el Anexo 1. En resumen, se identifica la prevalencia de la aplicación de la técnica de encuesta bajo tres formatos:

- Cuestionarios digitales autoadministrados compartidos por medio de plataformas digitales (correo, redes sociales)
- Cuestionarios aplicados por vía telefónica del registro de repartidores disponibles
- Cuestionarios aplicados personalmente tomando como referencia puntos de reunión y descanso de personas repartidoras.

Asimismo, el común denominador de los métodos revisados es que son no probabilísticos, esencialmente por las limitantes mencionadas que dificultan conocer en todos los casos el tamaño de la población, la distribución por zonas, así como su participación por plataforma. A lo que se suma que las cifras cambian rápidamente, además de que las compañías tienen incentivos para no revelar la información sobre el número de personas repartidoras inscritas alegando que es confidencial y que forma parte de su estrategia de competencia, situación de la que Costa Rica no queda excluida.

A partir de lo anterior, hemos procedido a valorar la aplicación de un método de muestreo probabilístico adaptado a las características e información disponible para el caso de Costa Rica.

### II. DELIMITACIÓN POBLACIONAL, ESPACIAL Y TEMPORAL

La población estudiada corresponde a personas repartidoras de plataformas digitales de bienes que utilizan como medio de transporte vehículos de propulsión automático (mediante electricidad o combustible), mecánico (que requieren esfuerzo físico) o ambos (híbridos), que reciben las solicitudes a través de una plataforma digital, en la cual se encuentran registradas, para retiro de bienes de un comercio, oficina u hogar para entrega de estos bienes en uno o más puntos.

A nivel espacial, se considera a las personas repartidoras de plataformas digitales cuyas actividades laborales se llevan a cabo dentro del Gran Área Metropolitana (GAM) de Costa Rica

<sup>2</sup> La metodología de aplicación de encuestas por medio de conglomerados se elaboró con base en la asesoría del geógrafo y cartógrafo Jonathan Cordero Bonilla, académico de la Universidad Nacional, quien además, procesó la geodatabase levantada, realizó la modelación por conglomerados y representó por medio de mapas de ubicación las zonas de aplicación de encuestas.

<sup>3</sup> En la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR) en su última versión del 2011 no aparece catalogada la ocupación de personas repartidoras de plataformas digitales.



y se encuentren activas durante el año 2023, sin importar el tiempo que se hayan mantenido trabajando en la actividad e independientemente de si esta corresponde a su actividad principal o no.

### III. MÉTODO DE MUESTREO

Las personas repartidoras de plataformas digitales conforman una población difícil de investigar, pues no tienen una ubicación fija de trabajo fija, se encuentran socialmente invisibilizadas e informalizadas y con una alta probabilidad de no cooperar si no se garantiza su anonimato, (Shaghghi, Bhopal y Sheikh, 2011), por lo que, es preciso el diseño de un método de muestreo que contemple esas características.

Bajo la condición de que las personas repartidoras de plataformas presentan una alta movilidad, se vuelve necesario identificar centros atractores de esos sujetos móviles para con ello aumentar la probabilidad de encontrarlos para encuestarlos. Ante esta característica, se escoge el método de muestreo probabilístico polietápico que se basa en el establecimiento de conglomerados.

La identificación de espacios geográficos donde hay una mayor conglomeración de negocios es relevante en la medida en que en estos aumenta la probabilidad de encontrar la población en estudio. Por lo que cuanto mayor sea la concentración de negocios comerciales -que se caracterizan por estar vinculados a plataformas digitales-, mayor es la probabilidad de concentración de personas repartidoras. Asimismo, espacialmente la aglomeración es variable, depende de la concentración de negocios que haya así será el tamaño del clúster, por lo cual con base en este se define la participación relativa. A continuación, se presentan la secuencia de fases que componen el método de muestreo seleccionado:

#### Definición de la población de estudio y del tamaño de muestra

La población en estudio corresponde a las personas repartidoras de plataformas digitales. Sin embargo, tomando en consideración que esta categoría todavía no se encuentra tipificada en la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR) del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), procedimos a consultar con personas funcionarias de dicha institución sobre cuál es la ocupación equivalente a nivel nacional. La respuesta que obtuvimos a esta consulta fue que, al no estar catalogada oficialmente, la acción de clasificación recae en la persona investigadora.

De manera que, para definir la categoría se siguen los criterios de clasificación establecidos en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la Organización Interna-

cional del Trabajo (2023b), que es la norma internacional de clasificación de ocupaciones. Esto nos llevó a delimitar el espacio muestral en el subgrupo menor número 8321 «conductores de motocicletas». Dicha clasificación de ocupación, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE), para el I trimestre del 2023, se conformó por 15 407 personas trabajadoras (INEC 2023).

#### Cálculo del tamaño de la muestra y estratificación

De acuerdo con la definición de la población de estudio, partimos de un marco muestral de 15 407 personas, se calcula la muestra como población finita y se utiliza un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, con lo que se obtiene que la muestra corresponde a 375 personas repartidoras. La fórmula de cálculo de la muestra se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 N \sigma^2}{Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2 + NE^2}$$

Donde:

- $N$ : tamaño de la población, que es de 15407 repartidores.
- $Z$ : parámetro estadístico, que depende del nivel de confianza, en este caso del 95 %.
- $E$ : error de estimación máximo aceptado (margen de error), que es del 5 %.
- $\sigma^2$ : la desviación estándar de la población.

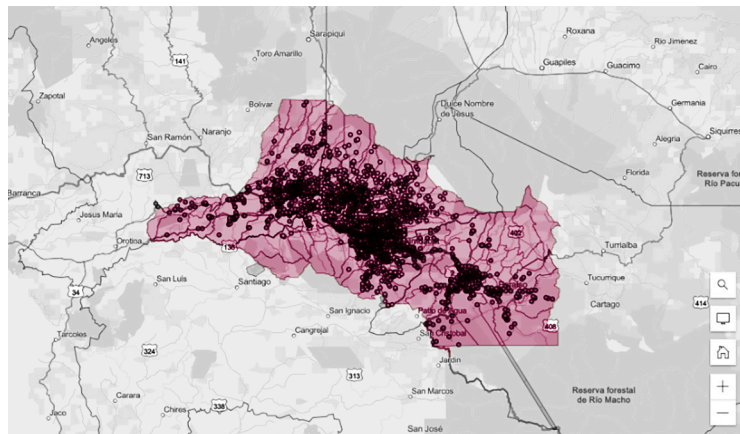
Despejando la fórmula con los valores definidos para el estudio, se obtiene una muestra de 375 personas repartidores, las cuales se estratificaron por su participación relativa en conglomerados. En cuadro 1, se detalla la estratificación realizada de acuerdo con la participación relativa dentro del método de muestreo polietápico.

#### Definición de conglomerados para la identificación de centros atractores

Los centros atractores se identifican a partir de la definición de clústeres, por lo cual se procedió al levantamiento de una geodatabase por medio de la recopilación de 6691 puntos de ubicación de diversos comercios como farmacias, tiendas de conveniencia, restaurantes, entre otros, pertenecientes a la GAM, que fueron obtenidos de Google Maps, los cuales se visualizan en la siguiente Figura 2.



Figura 2  
**GAM-CR: Captura de los puntos recopilados dentro de la GAM, para la definición de zonas atractoras de población a encuestar, 2023.**

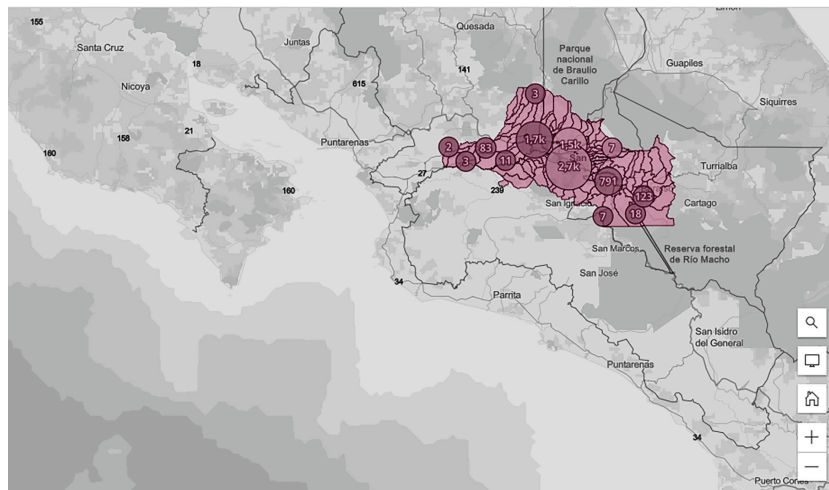


Fuente:Elaboración propia, con base en geodatabase de empresas y establecimientos comerciales de la GAM, 2023.

Los datos se trabajaron por medio del software ArcGis, que es una herramienta especializada en el procesamiento de datos geoespaciales. Estos datos son la base para obtener los clúste-

res que, para nuestros efectos, consisten en esos centros atractoras de la población de estudio. El resultado se muestra en la Figura 3.

Figura 3  
**GAM-CR. Definición de clústeres de establecimientos comerciales como centros de atracción, 2023.**



Fuente:Elaboración propia, con base en geodatabase de empresas y establecimientos comerciales de la GAM, 2023.

Con base en los conglomerados de la Figura 3, se procede a distribuir la muestra. En el Cuadro 1, se presenta el detalle de

la distribución de la muestra.

Cuadro 1  
**Distribución de la muestra, de acuerdo con el tamaño del conglomerado por provincia de la GAM, 2023.**

Provincias	Tamaño de conglomerado	Proporción	Cuota de muestra
Heredia	1500	22 %	84
Alajuela	1700	25 %	95
San José	2700	40 %	151
Cartago	791	12 %	44
<b>Total</b>	<b>6691</b>	<b>100 %</b>	<b>375</b>

Fuente:Elaboración propia.

## Selección de los conglomerados

El método polietápico seleccionado indica que, una vez establecidos los conglomerados, la muestra se debe distribuir con base en el tamaño de estos. Para tales efectos, se procedió a generar un segundo nivel, que da paso a clústeres más pequeños. Entre ellos, se seleccionan aquellos con un tamaño superior a 200 puestos comerciales, con lo cual, se obtienen las zonas de aplicación de encuestas (Zona 1. Heredia, Zona 2. Alajuela, Zona 3. San José, Zona 4. Cartago). Dentro de estas zonas, las personas repartidoras son abordadas aleatoriamente, sin criterios de preselección, según orden de llegada o conforme se encuentran dentro de los conglomerados.

## IV. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

El instrumento utilizado para realizar la encuesta es un cuestionario digital compuesto por 59 preguntas distribuidas en 10 segmentos. Se incluye el apartado de consentimiento informado y datos de control de encuestas. Contiene preguntas de tipo cuantitativo y cualitativo, abiertas y cerradas. El diseño cumple con todos los estándares nacionales e internacionales sobre estructura y diseño de las preguntas para estudios de consulta directa a personas.

Se diseñó en la plataforma Survey123, que presenta las siguientes ventajas para un proceso de encuesta formal:

- Seguimiento en tiempo real de la aplicación de los cuestionarios, registrando su fecha y hora.
- Permite registrar la ubicación precisa donde se aplicó la encuesta.
- Las personas encuestadoras pueden aplicar el cuestionario desde dispositivos inteligentes (celular o tableta).

- Registro inmediato de la data en archivos compatibles con otros softwares.
- El registro en tiempo real permite supervisar de forma permanente el proceso de encuesta.
- La plataforma genera reportes automáticos de los datos recopilados.
- La plataforma es un medio fiable para el resguardo de los datos.

El cuestionario responde a la propuesta metodológica para la estimación de la precariedad de personas repartidoras de plataformas, por lo que incorpora las dimensiones y variables de la Tabla 1 enunciada en el segmento II Plataformas y plataforma del trabajo.

## V. PRUEBA PILOTO Y APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Como parte de un proceso de encuesta persona a persona a través de un cuestionario, se siguen los procesos estándar para validar el instrumento y la formulación del método de muestreo. La prueba piloto se ejecuta en una zona estratégica, catalogada como punto representativo y que cumple el criterio de «centro atractor».

Se aplicaron un total de 20 encuestas en un día, en distintas horas. Durante estas, las personas encuestadoras llevaron minutos detallados del proceso, bajo la supervisión de dos personas. Los resultados de la prueba piloto permitieron realizar los ajustes necesarios tanto en el cuestionario como en la estrategia de abordaje de los sujetos de estudio, para iniciar formalmente con la encuesta.

# 4

## LAS PLATAFORMAS DE REPARTO COMO ACTIVIDAD ECONÓMICA

### El ingreso de las plataformas de reparto a territorio nacional

El mundo del trabajo está experimentando transformaciones sustanciales impulsadas por los avances tecnológicos y la creciente digitalización de la economía. Esta se acompaña de la proliferación de plataformas digitales como nueva forma de facilitar la provisión de diversos servicios. Dichas plataformas se presentan al mismo tiempo como fuentes de empleo para ciertos grupos de trabajadores, como mujeres, personas con discapacidad, personas con niveles educativos bajos y migrantes. (OIT 2021a)

En el año 2015, se produjo un punto de inflexión en la industria de entrega a domicilio con el inicio de operaciones de tres

destacadas plataformas: Uber Eats, Rappi y Glovo. Cabe destacar que, a nivel mundial, la primera plataforma digital de reparto de alimentos a domicilio fue Uber Eats. Esta dio sus primeros pasos en Nueva York, Los Ángeles y Chicago. (Montiel 2021) De hecho, según Uber México a nivel latinoamericano, el primer país en acceder al servicio de la plataforma fue México en 2016, donde cuenta con miles de restaurantes aliados, incluyendo un 70 % de pymes. (Uber México 2021)

Rappi, por su parte, comenzó en Colombia en 2015 y, en tan solo un año, expandió sus servicios a México, con lo que marcó un importante hito en su crecimiento en América Latina. (Solórzano 2023) Mientras tanto, Glovo se estableció oficialmente en España, en marzo de 2015 y, durante el período de 2018 a 2020, experimentó un rápido crecimiento, especialmente en la

región latinoamericana, donde expandió sus operaciones a Chile en noviembre de 2017. (González 2023)

Asimismo, en abril de 2017, se lanzó una nueva plataforma de reparto con el nombre de Didi Food en China. A pesar de su origen en Asia, este servicio no tuvo un desempeño satisfactorio en la región, lo que llevó al cierre de sus operaciones en Japón en abril de 2022, tan solo dos años después de su lanzamiento. Posteriormente, en 2019, incursionó en México. (Ledger 2022)

En Costa Rica, se identifica la operación de cuatro empresas de plataformas de reparto. Uber Eats, que ingresó a finales del año 2017, inicialmente ofreciendo sus servicios de reparto exclusivamente en el Gran Área Metropolitana (GAM). (Ruiz 2020) Ese mismo año estableció asociaciones con 250 restaurantes y contrató a 2000 repartidores que efectuaban las entregas en bicicletas, motocicletas y vehículos. Dos años después, gracias a la gran demanda experimentada, expandió su cobertura para abarcar también las ciudades de Liberia y Pérez Zeledón. (Manrique 2022) La plataforma Glovo, que opera en el país desde abril de 2018 y que fue adquirida por PedidosYa. Rappi que hizo su entrada en 2019 y ha estado expandiendo su presencia en la GAM con más de 250 000 cuentas que han utilizado la aplicación y que la prefieren por las categorías de restaurantes (Rosales 2023) y Didi Food, que ingresó en 2021.

Es importante señalar que las plataformas digitales de reparto mencionadas anteriormente son solo una muestra de la diversidad de ellas que operan a nivel mundial. Se describen estas porque son las más comunes, además de que actualmente están en funcionamiento en Costa Rica. Uber Eats, en particular, es la primera plataforma de reparto que comenzó a operar en el país a finales del año 2017. (Ruiz 2020)

Cabe destacar que, antes del ingreso de Uber Eats en el país, la entrega de bienes o comidas a domicilio se llevaba a cabo por medio de restaurantes o empresas que solían tener su propio personal de reparto, o bien, mediante la contratación de los denominados mensajeros independientes. Estas personas utilizaban como medio de transporte bicicletas, motocicletas y automóviles. (Sánchez 2021). Por lo cual, con el inicio de operaciones de estas plataformas, se ha transformado la forma de hacer y entregar pedidos; es decir, en las relaciones de trabajo asociadas a esta esfera económica. Dicha dimensión, además, experimentó un fuerte impulso a nivel local y mundial durante la pandemia, que comenzó en marzo de 2020, cuando muchas regiones fueron declaradas en estado de emergencia, debido al aumento de casos de COVID-19, y con ello la indicación de quedarse en casa.

Además, las restricciones de movilidad vehicular y los protocolos de salud llevaron a que tanto grandes cadenas de supermercados como pequeñas y medianas empresas se vieran motivadas a agilizar, promover y resaltar los servicios de entrega a domicilio como una forma de mantener sus operaciones y minimizar el impacto económico durante este período. Así, según Castro (2020), las alianzas entre restaurantes y aplicacio-

nes de entrega de comida rápida fueron fundamentales para la supervivencia de los negocios de comida, en un contexto en el que se calculaba que al menos ocho mil establecimientos habían cerrado.

De manera que, la instalación de estas plataformas significó un salvavidas para diversas empresas durante la pandemia. Por ejemplo, la cadena de McDonald's Costa Rica experimentó un aumento del 120 % en sus ventas exprés en el año 2020, en comparación con 2019. Asimismo, la aplicación Glovo experimentó un crecimiento del 45 % en su operación en el mismo periodo, dentro de los que destacan la alta demanda de pedidos principalmente centrados en alimentos y productos de supermercado. (Castro 2020)

Ante la importancia que han venido cobrando estas nuevas formas de empresa es preciso considerar que en materia de trabajo implica grandes desafíos en términos de seguridad laboral, obtención de ingresos adecuados y acceso a beneficios sociales y otros. Esto implica que aquellas personas que basan su sustento en este tipo de empleo tienen una mayor probabilidad de carecer de la protección social necesaria. (Berg et al. 2019)

No obstante, esta forma de empleo entraña ciertos riesgos, existe una estrecha relación entre el alcance de la seguridad social y la dependencia de las personas trabajadoras en las plataformas digitales, como las de reparto. Asimismo, las oportunidades y retos que enfrentan las personas trabajadoras generan interrogantes sobre las motivaciones que les llevan a participar en este tipo de empleo. (Berg et al. 2019)

En esa línea, existe la preocupación del aumento de las muertes relacionadas con el uso de vehículos, particularmente motocicletas, para entregas de alimentos. Según el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) durante los primeros nueve meses del año del 2022, 168 motociclistas perdieron la vida en accidentes en carretera, lo que representa el 47 % del total de víctimas mortales en carretera. Si a esta cifra se le añaden los 27 ciclistas que también fallecieron en condiciones similares durante el mismo período, el número total de muertes se eleva a 195. Esto representa el 54 % del total de víctimas mortales en carretera. De igual manera, es importante destacar que muchas de estas personas, tanto motociclistas y ciclistas, no cuentan con seguro social que les respalde en caso de accidente. (Jiménez 2022)

Adicionalmente, las personas repartidoras de plataformas digitales están expuestas al peligro no solo en términos de accidentes sino de robo, máxime cuando se enfrentan a la presión de hacer entregas, real o percibida, en el menor tiempo posible, con lo que se potencian los riesgos de un percance. En el contexto de Costa Rica, se ha observado que «un 46 % de los trabajadores que laboran en plataformas de reparto y transporte de personas reportan un alto riesgo de sufrir accidentes de tránsito, mientras que un 40% señala un riesgo elevado de ser víctima de robos, a veces vinculados con viajes a áreas percibidas como peligrosas». (Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo 2021: 37)

## Las plataformas de reparto y su rol durante la pandemia

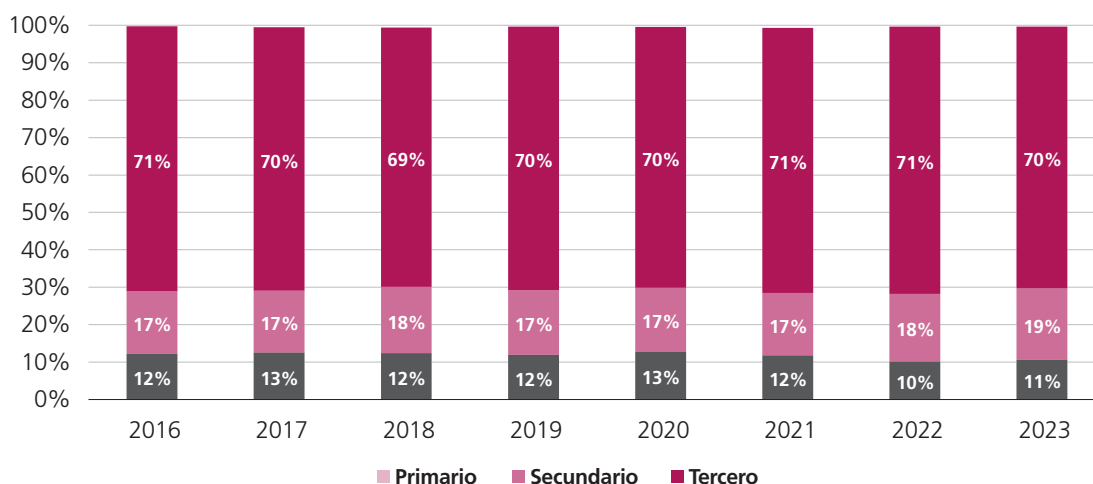
La economía costarricense se fundamenta en tres sectores principales: el primero, que comprende la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; el segundo, que abarca la manufactura e industria, y el tercero, que engloba una diversidad de servicios, desde tecnología hasta turismo. Siendo este último el componente económico más destacado en el que se sitúan las plataformas de reparto. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2022).

Para contextualizar los datos sobre la población ocupada en los diferentes sectores durante el período de 2016 a 2023, es esencial observar la evolución en el empleo del país. A través

del Gráfico 1, se presenta el promedio anual de población ocupada por sector. Podemos analizar en detalle cómo estos sectores económicos han experimentado cambios a lo largo de estos ocho años. En particular, el sector primario ha mostrado una estabilidad relativa, aunque con algunas fluctuaciones notables, que arrojan luz sobre su dinámica y su contribución al empleo en el país. A pesar de algunas variaciones menores, la proporción de personas empleadas en este sector ha mantenido un rango entre el 10 % y el 13 %. Sin embargo, se registró una disminución significativa del 10 % en 2022, seguida de una leve recuperación al 11 % en los primeros trimestres del 2023. Como se ha indicado, las empresas de plataformas ingresaron al país en el 2017, de manera que para el análisis se contempla desde el año anterior a ello.

Gráfico 1

Costa Rica. Distribución de la población ocupada por sector económico, 2016-2023. (Valores porcentuales)



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de Costa Rica, con base la Encuesta Continua del Empleo, INEC (2016-2023).

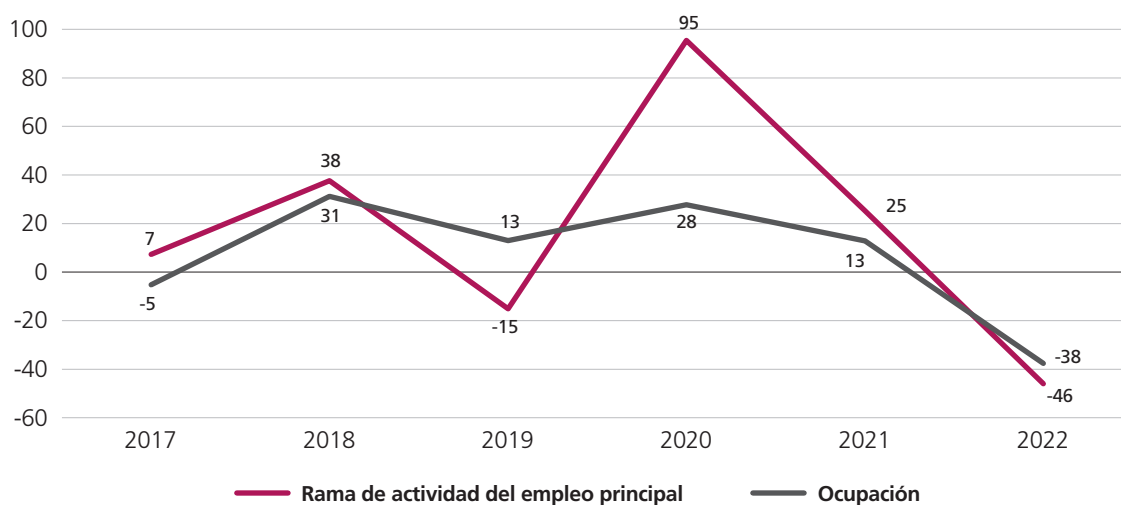
En particular, se denota entre macro sectores una estabilidad relativa, aunque con algunas fluctuaciones de entre 1 y 2 puntos porcentuales. Por su parte, el sector terciario se mantiene como el predominante en términos de población ocupada. A pesar de algunas fluctuaciones, ha mantenido una presencia sólida, que oscila entre el 69 % y el 71 % durante estos años. Esto refleja la importancia de los servicios en la economía costarricense y la diversidad de oportunidades laborales en este sector.

Se debe tener en cuenta que, a pesar de la impresión general de una disminución en el empleo dentro del sector terciario, es crucial reconocer que esta tendencia no es homogénea y, en realidad, algunas ramas están experimentando un crecimiento

sostenido en la ocupación laboral. Por ello, se habla incluso de la necesidad de incorporar un cuarto sector económico: el informacional, con el fin de visibilizar y cuantificar los empleos y el aporte económico de actividades relacionadas con las redes y plataformas. (Zunkerfeld 2020)

En un intento por demostrar el dinamismo propio de dichas actividades hemos seleccionado, para efectos de este estudio, el caso de los servicios de mensajería (rama) y conductores de motocicleta (ocupación) –utilizadas como proxy a los servicios de reparto–, cuyo comportamiento se expone en el Gráfico 2.

Gráfico 2  
Tasa de crecimiento interanual de la rama de mensajería<sup>1</sup> de actividad y de la ocupación de personas conductoras de motocicleta<sup>2</sup>, 2017-2022. (Valores porcentuales)



1/ Mensajería: corresponde a la rama de actividad económica clasificada en subclase 5320.0 de la Clasificación de Actividades Económicas de Costa Rica (CAEER) y registra a las personas que realizan las acciones de: recogida, clasificación, transporte y entrega (nacional o internacional) de correspondencia ordinaria y paquetes (que cumplan determinadas especificaciones) por empresas no sujetas a la obligación de servicio universal.

2/ Conductoras de motocicletas: corresponde a la ocupación clasificada en el subgrupo menor 8321 del COCR y son las personas que activan y conducen motocicletas y triciclos motorizados equipados para transportar materiales, mercancías o pasajeros. En esta ocupación están los mensajeros motociclistas y motociclista repartidor.

Fuente: Elaboración propia, con base la Encuesta Continua del Empleo, INEC (2016-2022).

Las cifras indican que la mensajería experimentó un crecimiento significativo a partir de 2019 y, en 2020, un incremento del 95.40 %, que evidencia el efecto pandemia, aunque este tiende a diluirse en los años subsiguientes. Lo mismo sucede en la serie de ocupación para la subclase de 8321<sup>4</sup>. Se observa que esta

ocupación experimentó un crecimiento significativo en 2018, una explosión durante la pandemia con su consecuente disminución para 2021 y 2022 como resultado de la reorganización en los hábitos de consumo y de trabajo.

## 5

### LOS AVANCES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN

En los últimos años –especialmente durante la pandemia por COVID-19–, las plataformas digitales de reparto han tomado gran fuerza; no obstante, las condiciones laborales de las personas que trabajan como repartidoras son consideradas precarias. En este sentido, se ha abierto un gran debate respecto a su regulación, con el fin de garantizar los derechos laborales de estas a través de, por ejemplo, acceso a la seguridad social en todo su aspecto; es decir, que puedan beneficiarse del seguro de riesgos y accidentes de trabajo, cobertura por enfermedad y maternidad y del régimen de Invalidez Vejez y Muerte (IVM), que les asegure calidad de vida en la vejez.

Sin embargo, los modelos de negocio de estas plataformas han tratado de evitar cualquier regulación bajo el argumento

de que son empresas de tecnología y que «son meramente proveedores de una herramienta informática –una base de datos para conectar clientes con prestadores de servicios individuales– para encubrir cualquier relación de dependencia y sortear el cumplimiento de las protecciones propias de la legislación laboral» (del Bono 2020: 5)

Aun así, varios países han introducido una legislación laboral en torno a dicha actividad en la búsqueda de soluciones que impulsen el trabajo decente. En este sentido, el presente apartado expone particularmente el caso de España con la «ley del rider», pues se considera un país pionero a nivel mundial con la introducción en su legislación de medidas relacionadas con las personas repartidoras de plataformas digitales y cuya apro-

4 En el contexto de la subclase 8321 para ocupación, que abarca a los “Conductoras de motocicletas”. Estos profesionales activan y conducen motocicletas y triciclos motorizados equipados para transportar materiales, mercancías o pasajeros. Sus tareas incluyen la conducción y atención de estos vehículos, el respeto de las señales y reglas de tráfico, la limpieza y mantenimiento de los vehículos, la realización de reparaciones menores, el registro de viajes y la entrega de mensajes.



bación se ha convertido en un referente internacional en cuanto a la formulación de nuevos proyectos de ley en dicha materia. También, se presenta un breve recorrido por América Latina, en el que se hace particular énfasis en México, Chile y Ecuador, en vista de que presentan algunos de los hallazgos más representativos de la región. Por último, se incluye el caso de Centroamérica, cuya región en su mayoría carece de iniciativas legislativas.

## I. ESPAÑA, PAÍS PIONERO EN EL MUNDO EN LA REGULACIÓN DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

Previo a la promulgación de la ley del rider, en España ya se estaba debatiendo ampliamente las implicaciones laborales de la relación entre las personas repartidoras (riders) y las plataformas. Desde 2007, se había introducido el concepto de «TRADE» en la regulación para las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes, con lo cual se les brindaba cierta protección mínima. Tiempo después, con la llegada de las plataformas digitales de reparto, surgieron diversos pronunciamientos que demandaban el establecimiento de un marco legal que reconociera la naturaleza autónoma de dicho trabajo, bajo una nueva noción de «TRADE digital». (Baylos 2021)

Baylos (2021) señala que, anteriormente se habían presentado numerosas demandas que buscaban impugnar la clasificación judicial de esta relación. Algunas provenían de personas repartidoras despedidas por no estar siempre disponibles para aceptar pedidos, mientras que otras eran iniciadas por autoridades laborales para determinar la existencia de una relación laboral y la obligación de cotizar en el régimen general. (Baylos 2021)

Así, tanto la población como las autoridades respaldaban estas demandas, basándose en el artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en España (1994), el cual establece que un contrato de trabajo se presume existente cuando una persona presta un servicio por cuenta y dentro de la organización y dirección de otro a cambio de remuneración, independientemente de la forma en que se haya nombrado en el contrato.

Aunque no todas las demandas fueron inicialmente exitosas, para la mayoría, posteriormente se reconoció la naturaleza laboral. Incluso, se llegó a cuestionar la definición tradicional de persona trabajadora asalariada. En septiembre de 2020, la sentencia del Tribunal Supremo de España (Resolución STS 805/2020) afirmó plenamente su laboralidad y desestimó la idea del TRADE digital, declarando la existencia de una «falsa autonomía». Esta, según Baylos (2022), destacó la falta de autonomía organizativa de quienes laboran como riders y visibilizó la subordinación que imponen las plataformas en términos de tiempo de entrega, localización y ruta. También, se hizo referencia al concepto de «ajenidad», puesto que estas se encuentran sujetas a precios y métodos de pago dictados por la plataforma.

La sentencia del Tribunal Supremo no fue la única acción legal relevante. En 2021, se promulgó la ley del rider, consolidando y respondiendo a la sentencia previa, pues en esta se establecía que no era suficiente el reconocimiento de una nueva autonomía organizativa, sino que era necesaria la regulación a través

de una norma legal de los contratos para obtener las condiciones de personas trabajadoras asalariadas. (Baylos 2022) Esta ley reconoce oficialmente la actividad de las personas repartidoras bajo una relación laboral y establece regulaciones específicas para los contratos, con lo que reconoce la evolución tecnológica y su impacto en las condiciones laborales.

La ley modifica el Estatuto de los Trabajadores en dos sentidos. En el primero de ellos, se establece la obligación de informar trimestralmente a los comités de empresa sobre los parámetros, reglas e instrucciones a partir de los cuales se basan los algoritmos o la inteligencia artificial que inciden sobre la toma de decisiones y podrían tener un impacto en las condiciones del empleo y su conservación. (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado 2021) En el segundo, se introduce una disposición adicional que establece la presunción de laboralidad para quienes trabajan en plataformas digitales de reparto, garantizando el pleno acceso a derechos laborales que brinda el estatuto, así como la posibilidad de huelga y negociación colectiva. (Ley 12/21 2021)

Cabe destacar que, las principales organizaciones de empleadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) ocuparon un rol fundamental en una mesa de diálogo social en la que se abordaron los términos de la Ley 12/2021. En respuesta, la empresa de reparto española Glovo se retiró de la CEOE y la Asociación de Plataformas de Servicios bajo demanda, que engloba las principales plataformas de reparto, lamentó la aprobación de esta normativa. (Hadwiger 2023)

## II. LATINOAMÉRICA: UNA REGIÓN CON GRANDES CARENCIAS EN CUANTO A LA PROTECCIÓN DE LA POBLACIÓN REPARTIDORA DE PLATAFORMAS DIGITALES

En Latinoamérica, el escenario laboral en las empresas de plataformas digitales plantea serias preocupaciones en torno al concepto universal de trabajo digno. Según el Proyecto de Ley N. 166 (2023), la precariedad laboral en la región ocasiona:

una situación generalizada de violación de los derechos americanos al trabajo, remuneración digna y equitativa, libertad vocacional, promoción y ascenso, estabilidad laboral, seguridad e higiene en el trabajo, límite a la jornada, derecho al descanso, asociación sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad social y al principio de progresividad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (38-39)

Como respuesta a ello, se han propuesto proyectos de ley relacionados a las plataformas digitales de reparto; sin embargo, no se han logrado avances significativos en materialización de la legislación laboral, con excepción de Chile, como se mostrará más adelante en la presente sección. En su mayoría, se observa una inclinación hacia la regulación centrada principalmente en aspectos tributarios. (CEPAL y OIT 2021) Esta falta de avance en materia laboral ha dejado un vacío en la protección de los derechos de las personas trabajadoras de plataformas,

lo que plantea desafíos importantes en términos de equidad y condiciones laborales justas. A continuación, se abordan brevemente los casos de Chile, Ecuador, México y Centroamérica.

## El caso de Chile

En Chile, las plataformas digitales de reparto como Uber Eats, Glovo, Rappi y Cornershop han cobrado gran popularidad desde el 2018. Cornershop fue fundada en el país desde el 2015 y se dedica a la entrega de pedidos de supermercados, mientras que las aplicaciones restantes tienen una oferta más diversificada con la entrega de comida a domicilios y la cobertura de otros tipos de comercios, como farmacias, supermercados, etc. (OIT 2021b)

Ahora bien, en respuesta a los abusos laborales por parte de dichas empresas, se han conformado varias organizaciones colectivas en el país. En el 2016, se consolidó el Sindicato de Cornershop, sin embargo, su registro no presentó mayor dificultad debido a que la empresa en un inicio mantenía una contratación formal para las personas repartidoras. Luego, en el 2018, se conformó la Agrupación de Repartidores Penquisitas (ARP) para quienes laboran en Pedidos Ya y Cornershop. En el 2020, personas trabajadoras de Rappi y Pedidos Ya fundaron Riders Unidos. (OIT 2023a)

Con la llegada de la pandemia por COVID-19, se profundizaron los desafíos diarios a los que se enfrenta este sector de la población, lo que dio lugar a la formación de nuevas agrupaciones, como Rapi08, Shoppers Unidos; incluso, la ARP, Riders Unidos y Rappi08 crearon la Mancomunal de Repartidores por APP (MAREA). (OIT 2021b) Dichas asociaciones, a excepción del sindicato Cornershop, carecen de reconocimiento jurídico alguno.

Por otra parte, al igual que en diversos países de la región europea, en Chile, se han llevado a cabo sentencias judiciales en torno al reconocimiento de la relación laboral entre las personas repartidoras y la plataforma. En el 2020, la Sala Cuarta emitió el primer pronunciamiento jurídico a favor de una persona repartidora en el país. Se trata de Álvaro Arredondo, quien demandó a Pedidos Ya por despido injustificado. Así, al determinar la existencia de una subordinación laboral entre el 3 de julio del 2019 al 15 de mayo del 2020, se asignó a la empresa el pago de la respectiva indemnización, cotizaciones al sistema previsional, remuneraciones y feriados. (Chaparro y Berríos 2020)

Todos los sucesos mencionados constituyeron un pilar fundamental como incentivo en la creación y aprobación de la Ley N° 21.431 en 2022, la cual posicionó a Chile como el primer país de América Latina en haber incluido en su legislación la regulación de las relaciones laborales en las plataformas digitales de servicio. Cabe destacar que, las empresas tienen un máximo de tres años para cumplir con todas las obligaciones mencionadas. (Villar 2023)

En general, según Leyton et al. (2022) con esta se busca la creación de un régimen jurídico que incluya protección en el trabajo y la inclusión de algunas de las normas establecidas en

el Código de Trabajo. Adentrándose en el contenido de la ley, conviene destacar la introducción del concepto de empresa de plataforma digital de servicios como:

aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. (Ley N° 21.431 2022)

De la misma manera, se define a la persona trabajadora de plataformas digitales como:

aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurren o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código. (Ley N° 21.431 2022)

Ahora bien, la ley supone la existencia de dos tipos de personas trabajadoras: dependientes e independientes. Su clasificación está sujeta a lo establecido en el artículo 7 del Código de Trabajo, en el cual se señala que los contratos individuales se celebrarán siempre que la persona trabajadora preste servicios de trabajo bajo subordinación y dependencia de su figura empleadora. (Código del Trabajo 2023: artículo 7) Aquellas consideradas cuenta propistas se encuentran sujetas a un contrato no laboral, regulado por la norma de corte laboral del sistema jurídico del país.

Cuando se otorga la clasificación de trabajo independiente, la plataforma debe únicamente guiar el vínculo de contacto entre esta y las personas usuarias, pues se prohíbe el establecimiento de términos y condiciones para operar. Además, el contrato debe contener como mínimo: i) la identificación de ambas partes, ii) la zona geográfica en donde se debe prestar el servicio, iii) un canal de comunicación oficial y un espacio físico para presentar reclamos o solicitudes relacionadas a derechos laborales, iv) las condiciones que determinan la tarifa del servicio, bonos y otras compensaciones económicas y v) los términos de finalización del contrato y los mecanismos para presentar reclamos. En caso de su finalización, la empresa deberá informar con al menos 30 días de anticipación a las personas que trabajaron seis meses o más. (Ley N° 21.431 2022)

Como parte de las responsabilidades de la persona trabajadora, se incluye el cumplimiento de las obligaciones tributarias según las leyes fiscales vigentes. Asimismo, en relación con sus derechos, se establece el aporte a la seguridad social, según la cotización correspondiente, específicamente la cobertura de salud, pensión por vejez, cargas familiares, accidentes de trabajo, entre otros.



Por su parte, en el caso de aquellas personas bajo la clasificación de dependencia, se establece la garantía de derechos usualmente reconocidos a la población trabajadora en general. No obstante, se identifican determinadas disposiciones adicionales a las normas. Para el contrato de trabajo, se deben incluir aspectos como la metodología de cálculo de la remuneración, el uso de datos personales, la zona geográfica de servicio y la flexibilidad en la distribución de la jornada laboral. En relación con la protección se debe informar a la persona trabajadora, por escrito sobre los riesgos relacionados a la labor que desempeña, las medidas de prevención y el medio de trabajo correcto según lo que estipula la Ley. (Ley N° 21.431 2022)

La jornada de trabajo se define desde que se accede a la plataforma hasta la desconexión voluntaria. En términos de remuneración, se pueden establecer acuerdos basados en un porcentaje de la tarifa cobrada por la empresa, asegurando que la retribución por hora trabajada no sea inferior al ingreso mínimo mensual establecido por la ley, con un aumento del 20 % para compensar tiempos de espera. (Ley N° 21.431 2022)

En general, la ley establece normas para toda la población reproductora de plataformas, pues aborda temas como información sobre medios de pago, metodología de indemnizaciones, domicilio de entregas y acceso a datos personales como calificaciones. Además, la empresa debe proporcionar capacitación, herramientas de seguridad y un seguro para bienes personales. Por último, se garantiza el derecho de dicho sector a formar sindicatos y participar en negociaciones con las empresas, incluso sin una organización previa.

Cabe destacar que, aun cuando la ley representa un gran avance en el país y establece un precedente a nivel latinoamericano, esta ha estado sujeta a diversas críticas; por ejemplo, la posibilidad de subordinación e independencia puede suponer un problema, puesto que trae consigo una división entre bajos niveles de protección laboral asociados a costos más baratos y mayores niveles a un precio más caro. Esto genera que las empresas se vean motivadas a utilizar la primera, sin que las personas trabajadoras puedan incidir en la decisión. (Fairwork 2022)

Incluso, la agrupación Riders Unidos asegura que la ley fue el resultado de la presión al Estado para mediar entre las personas trabajadoras y las empresas, sin embargo, consideran que esta se encuentra lejos de representar los verdaderos intereses de dicho sector de la población. Hevia y Ramírez agregan que «las empresas siguen llevando la delantera vulnerando derechos fundamentales» y que «en la actualidad esperan una reforma en la ley y su reconocimiento laboral por completo no con leyes a medias». (Hevia y Ramírez 2023: 46)

## El caso de Ecuador

En Ecuador, la economía de plataformas digitales comenzó en 2016 con la llegada de Cabify, seguido por Uber en 2017, y luego una ola de plataformas entre 2018 y 2020. (Hidalgo y Salazar 2020). En el ámbito de reparto, se identifican al menos 10 plataformas. Según la OIT, las más utilizadas son Pedidos Ya, Rappi, Deliveroo, Domicilios.com, Uber Eats, Tipti, Gacela delivery, Urbano, Encargos y envíos, Picker. (OIT 2022)

No obstante, su uso sigue una distribución bastante desigual, pues al menos en Quito, según un estudio realizado por Grupo Faro (2021), las más utilizadas son Uber Eats (39 %), Glovo (35 %) y Rappi (32 %), mientras que las restantes ocupan apenas un 12 % entre todas.

Estas plataformas consideran a las personas trabajadoras como contratistas independientes, lo que les priva de numerosos derechos laborales fundamentales, particularmente en lo que respecta al acceso a salario mínimo, vacaciones, feriados. Tampoco tienen acceso a la diversidad de beneficios que otorga la seguridad social (El Seguro General de Salud individual y Familia, el de Riesgos del Trabajo, IVM, etc.), lo cual se considera contradictorio con lo establecido en la normativa del país en esta materia. (OIT 2022) Esto porque en la Constitución se establece que, cualquier persona trabajadora, independientemente, de su clasificación como autónoma o dependiente, tiene el derecho irrenunciable y obligatorio a la seguridad social. Sin embargo, la OIT señala lo siguiente:

La Ley precisa las reglas de protección de los asegurados y señala la posibilidad para los trabajadores autónomos de acceder al Seguro Voluntario, lo cual crea una contradicción. [...] Es decir, de acuerdo con la Ley, una persona que perciba un ingreso por la ejecución de una obra o por la prestación de un servicio físico o intelectual, independientemente de su relación laboral, no podría acceder al régimen voluntario; sin embargo, en la práctica esto sí ocurre. (OIT 2022: 20)

En el mismo sentido, el Código de Trabajo no incluye en ninguna forma una definición sobre las plataformas digitales y, mucho menos, para las personas trabajadoras que se dedican a estas actividades, por lo que el país no cuenta con uno de los pilares que ha sido base en la experiencia internacional para el reconocimiento de alguna relación de dependencia en torno al trabajo de las aplicaciones.

Así, las personas repartidoras, en medio del descontento en relación a las condiciones precarias de trabajo, luego de diversas manifestaciones, consolidaron el grupo Glovers Ecuador, cuya organización se considera pionera dentro de la movilización social en el país, pues aparte de sus intentos de incidencia política a través de diversas huelgas, también fue la base de creación en el 2021 del Sindicato Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (FrenApp). (Ramírez y Hevia 2023)

Sin embargo, el proceso de registro como sindicato ante el Ministerio de Trabajo ha sido algo complejo, debido a que se considera que este sector de la población no mantiene ninguna relación laboral para un empleador común y, por tanto, la solicitud no es aplicable a lo establecido en el Código de Trabajo. De hecho, FrenApp en julio de 2022, inició una demanda contra el ministerio por incumplimiento de la sentencia ante la Corte Constitucional, donde se aprueba el derecho a la libertad de organización sindical por rama de actividad. En la actualidad, la demanda sigue en curso y aún no se ha dado su reconocimiento jurídico. (Ramírez y Hevia 2023)

Lo anterior, no ha limitado a la organización para dar voz a los intereses y demandas colectivas de la población trabajadora de plataformas. Actualmente, cuenta con 712 personas afiliadas y su constitución ha sido crucial, ya que brinda asesoría legal de manera gratuita para las personas trabajadoras que vean sus derechos afectados, además, vela por el reconocimiento de la relación laboral de estas y sus respectivos derechos laborales. Incluso, desde agosto del 2022, se emitió una denuncia para exigir trabajo decente e inspección en el cumplimiento de los derechos, pero la respuesta obtenida fue que, al trabajar con contrato de prestación de servicios, la normativa no permite llevar a cabo este tipo de inspecciones. (Ramírez y Hevia 2023)

Por otra parte, dicha invisibilización laboral ha llevado a la formulación de varios proyectos de ley para regular esta situación. Tres de estos buscan establecer la relación laboral, los derechos y obligaciones de las partes y la protección de las personas trabajadoras. Uno de los proyectos destaca la necesidad de contratos claros y justos, la capacitación de trabajadores y la provisión de herramientas de trabajo; mientras que otro propone reformar el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social para reconocer la relación laboral en plataformas digitales.

También, se ha presentado un tercer proyecto, conocido como Proyecto de Ley para el establecimiento del régimen jurídico de trabajo en plataformas digitales y venta directa. En este, se unifican elementos de los dos anteriores. En enero del 2023, fue aprobado en primer debate por La Comisión del Derecho al Trabajo y, en la actualidad, el equipo técnico se encuentra elaborando el informe para el segundo debate y su presentación en la Presidencia de la Asamblea Nacional. (Sala de prensa de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador 2023)

## El caso de México

En México, un aproximado de 50 000 personas laboran como repartidoras a través de aplicaciones digitales. A pesar de que existe una gran diversidad de compañías que se dedican a esta actividad en el país, Uber Eats y Rappi concentran la mayor cantidad de la población repartidora. (Jaramillo-Molina 2020) Otras también laboran en Didi Food, Cornershop, Píddelo, Justo, Cargamos, Dotavista, iMOVE, iFonda y Lalamove. (Marinara y Maich 2022)

Ahora bien, conviene traer a colación el estudio sobre los estándares laborales en la economía de plataformas en México, pues Fairwork evalúa y clasifica las condiciones laborales en función de si ofrecen un trabajo justo. Todo ello se lleva a cabo a través de cinco principios que deben seguir dichas empresas para ofrecer normas mínimas básicas de equidad: pago justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa. (Hidalgo et al., 2023)

Los resultados de la evaluación son alarmantes, ya que todas las plataformas estudiadas, dentro de las cuales se encontraban Didi Food, Rappi y Uber Eats, obtuvieron un cero de calificación. Esto, según señala Fairwork, se debe a que no fue posible encontrar suficiente evidencia para demostrar que las plataformas toman medidas relacionadas con promover la se-

guridad en el trabajo y mecanismos de expresión colectiva, otorgar al menos el salario mínimo, dar un seguimiento adecuado a la toma de decisiones que impactan a las personas trabajadoras, entre otros. (Hidalgo et al., 2023)

En línea con lo anterior, desde hace algunos años, diversos grupos de personas repartidoras se han organizado para exigir a las empresas atender las demandas de este sector de la población. En el 2018, se fundó el colectivo Ni un Repartidor Menos, cuya motivación inicial fue la muerte de José Manuel Flores, un repartidor de Rappi quien perdió la vida luego de ser atropellado mientras desarrollaba su actividad laboral en bicicleta. Según Hevia y Ramírez:

Las circunstancias eran difíciles, pero la muerte de José Manuel mostró la fragilidad de la vida. Cuando murió, llevaba una mochila de Rappi en su bicicleta. Aunque muchos fueron a las oficinas de Rappi para informarles de lo sucedido, no había nada que hacer. La cuenta de José Manuel no estaba activa y no se encontró al dueño de la cuenta. [...] Dos días después, se organizó una marcha en su honor. (Hevia y Ramírez 2023: 150-151)

En el 2020, el colectivo se unió a la Organización No Gubernamental «Nosotrxs» (también puede ser pronunciado como Nosotros, Nosotras o Nosotres), y, desde entonces, comparten una misma lucha por los derechos de las personas repartidoras y su seguridad. En la actualidad, tienen miembros de todas las plataformas de reparto que operan en el país. Ese mismo año, un grupo de trabajadoras fundó Ni una Repartidora Menos, para denunciar la violencia de género que enfrentan las mujeres en la Ciudad de México, luego de diversas negociaciones y mesas de diálogo lograron que Rappi y Uber crearan un protocolo de género en caso de agresiones en donde se incluye un botón de emergencia para las trabajadoras. (Hevia y Ramírez 2023)

En noviembre del 2020, se consolidó el sindicato Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación (UNTA), el cual brinda personería jurídica a las personas trabajadoras de plataformas bajo diversos principios relacionados con trabajo digno, el reconocimiento de la subordinación laboral de este sector de la población, la organización sindical y política, promover una lucha que trascienda hacia ámbitos laborales, jurídicos, penales, de huelga, entre otros. En general, su misión se enmarca en

la defensa, el estudio y la conquista de los derechos e intereses de las y los trabajadores de plataformas digitales en lo particular y de la clase trabajadora en general; tanto como propugnar y promover el sindicalismo democrático como la vía más eficaz para la defensa de los intereses de la clase trabajadora. (UNTA s.f.: 6)

La UNTA logró constituir un hito histórico para las personas repartidoras en julio del 2021 al presentar las primeras demandas colectivas en contra de la empresa Rappi. La primera de ellas se remitió a la fiscalía general de la República para exigir la investigación de los vacíos legales que permiten a la empre-

sa evadir las responsabilidades tributarias y patronales. La segunda se presentó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de que se confirme la subordinación del trabajo y la relación laboral para lograr un pleno cumplimiento de sus derechos laborales. (Meléndez 2021)

En el mismo sentido, el 20 de agosto del 2022 la agrupación previamente mencionada, en unión con otras organizaciones y colectivos de personas trabajadoras de plataformas digitales en el país, luego de evaluar las disposiciones de la OIT, la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo (LFT), presentó una propuesta de piso mínimo de protección que garantice a este sector de la población el acceso a la justicia laboral y promueva la igualdad de género. En este, se pone de manifiesto la necesidad de incluir el trabajo asalariado, independientemente de la situación contractual de las personas trabajadoras, conductoras y repartidoras de plataformas. (Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales 2022)

Su punto de partida corresponde a la definición de dos conceptos base: personas trabajadoras a través de plataformas digitales y patrón o plataforma digital. El primero incluye a todas las personas físicas que presentan en condición de subordinación sus servicios a plataformas tecnológicas, aplicaciones digitales, entre otros de la misma naturaleza. Cabe destacar que, la clasificación de estas dependerá del tiempo de conexión a disposición de la empresa o el salario generado. Así, pueden situarse en la categoría de eventuales, medio salario (generan medio salario mínimo o 80 horas de conexión al mes) o salario completo (generan un salario mínimo o más o 160 horas de trabajo). (Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales 2022)

El segundo concepto corresponde a las personas físicas o morales que, a través de las herramientas tecnológicas mencionadas previamente, utilizan la gestión algorítmica para supervisar el trabajo y toman las decisiones en relación a: los mecanismos de reclutamiento, el precio del servicio, la vinculación de personas trabajadoras y usuarias. (Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales 2022)

En dicho manifiesto, se incluyen regulaciones sobre salario, herramientas de trabajo, acoso sexual, discriminación de género, riesgos laborales y protección de datos personales. Además, solicita establecer un salario no inferior al mínimo legal, excluyendo a las propinas de su valor final. Junto a ello, la plataforma deberá proporcionar las herramientas necesarias para trabajar de manera segura y se prohíbe cualquier forma de acoso sexual y discriminación de género. Por último, el piso mínimo solicita la protección de datos personales y amplía la cobertura en riesgos laborales a este sector de la población, según lo establecido en la LFT en cuanto a riesgos laborales. (Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales 2022)

Cabe destacar que, este es el primer proyecto presentado a nombre de los diversos colectivos que integran las personas trabajadoras de plataformas, pues, aunque en la Cámara de Diputados y en el Senado ya se han presentado 21 propuestas en torno a su inclusión en la reforma a la LFT, ninguna ha lo-

grado representar en su totalidad los intereses y demandas colectivas de esta población.

Por otra parte, en noviembre del 2022, Ni Una Repartidora Menos, Ni un Repartidor Menos y Nosotrxs en colaboración con Uber, DiDi y Rappi presentaron otro proyecto que busca reformar la LFT, pues no están de acuerdo con lo propuesto en el piso mínimo, que aboga por una regulación más tradicional bajo el reconocimiento de la subordinación. Estas tres agrupaciones consideran que esta propuesta rompería con el modelo de negocio de la economía digital y que los principios propuestos resultan «difíciles de cumplir debido a que tendrían que medirse las horas de conexión de los repartidores para clasificarlos constantemente y fijar un salario, sin que tengan la libertad de generar ingresos de forma autónoma». (Contreras 2022)

Así, la propuesta de estas se constituye, como un decálogo, por 10 principios que deberían incluirse en un marco regulatorio para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de plataformas en la economía colaborativa, sin afectar el modelo de negocio que permite la flexibilidad laboral. Al igual que para el piso mínimo, el principio 1 parte por la definición conceptual de los principales agentes involucrados en la regulación. Por un lado, se introducen las plataformas digitales como empresas prestadoras de servicios de interconexión a través de aplicaciones tecnológicas; por el otro, se habla de prestador de servicios de plataformas digitales como la persona física que de manera voluntaria se conecta y brinda servicios por un tiempo y espacio determinado a cambio de una contraprestación. (Ni un repartidor Menos et al. 2022)

En general, según el decálogo, las plataformas digitales deben cumplir con lo siguiente: i) promover la dignidad y evitar la discriminación entre personas repartidoras, consumidoras y conductoras, ii) establecer mecanismos para abordar casos de discriminación y violencia de género, iii) garantizar protección social para quienes trabajen al menos 40 horas semanales, con una propuesta de contribución tripartita al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) entre la plataforma, el gobierno federal y las personas trabajadoras, y iv) brindar cobertura en caso de accidentes de trabajo. (Ni un repartidor Menos et al. 2022)

También, la creación de un nuevo marco regulatorio debe tomar en consideración mecanismos para asegurar un pago justo, flexibilidad en horarios y transparencia en términos y condiciones, así como herramientas para promover la seguridad vial y el bienestar de dicho sector a través de colaboraciones con terceros. Este último debe incluir el acceso a equipo de seguridad, tarifas preferenciales, aseguramiento privado y facilidades para educación y ahorro. Además, se enfocarán en mejorar la experiencia de las personas repartidoras, especialmente quienes son más vulnerables. (Ni un repartidor Menos et al. 2022)

Pese a las diversas demandas de los grupos representantes de las personas trabajadoras de plataformas y las demás propuestas de integrantes del Senado, en México aún no existe ninguna ley que incluya la regulación laboral de las plataformas. A nivel legal, en el país únicamente se identifica un convenio del IMSS firmado en 2021 con las plataformas de servicios DiDi, Rappi, Uber y Beat. Su principal objetivo fue impulsar una prue-

ba piloto en la que las personas asociadas tengan la posibilidad de incorporarse de manera voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social, a través de una contribución menor a los 40 pesos diarios. Con ello se tiene acceso a cinco seguros: Enfermedad y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, Guarderías y Prestaciones sociales, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. También, se permite la inclusión de beneficiarios legales. (IMSS 2021)

Así, como se mencionó, el país carece de un marco regulatorio en materia laboral. Aunque, según Fairwork, desde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se expone el interés de la regulación del trabajo de plataformas en la agenda política, actualmente solo se identifican leyes que contienen disposiciones relacionadas a la movilidad de este sector de aplicaciones y la regulación fiscal. (Hidalgo et al., 2023) Hevia y Ramírez (2023)

señalan que la toma de decisiones situada únicamente en el pago de impuestos apoya a las figuras de patronos, pero aseguran que diversos colectivos continuarán ejerciendo presión para lograr una ley de regulación laboral equilibrada.

## El caso de Centroamérica

Al igual que el resto del mundo, los países centroamericanos han presenciado como parte de la nueva economía digital la llegada de plataformas digitales de reparto. Pedidos Ya brinda cobertura en toda la región, Uber Eats también abarca la mayoría de los países, pues opera en Guatemala, El Salvador, Panamá y Costa Rica, mientras que DiDi Food se encuentra presente únicamente en Panamá y Costa Rica. Además, cada país cuenta con otras plataformas, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Centroamérica. Plataformas digitales de reparto presentes en cada país de la región, 2023.

País	Uber Eats	Rappi	Pedidos Ya	DiDi Food	Otras plataformas de reparto
Honduras	✗	✗	✓	✗	Hugo y Yuuju!
Guatemala	✓	✗	✓	✗	Hugo, Yaigo Guatemala
El Salvador	✓	✗	✓	✗	Hugo, Get my Food, Gourmet express, Pedilo SV, Pide fácil, Wanago app, Monito app, Yaigo y Now App.
Panamá	✓	✗	✓	✓	ASAP y Yummy Rockets
Costa Rica	✓	✓	✓	✓	-
Nicaragua	✗	✗	✓	✗	Jumpers, Aventón, Piki App y Hugo Get

Fuente: Elaboración propia con base en la Cámara de Comercio de Santiago (2020), Red LATAM de Jóvenes Periodistas (2021), Superintendencia de Competencia y Gobierno de El Salvador (2021), Ramírez et al. (2021), DiDi (s.f), Ibarra (2023), Rappi Inc (2023), Uber Technologies Inc (2023) y Albatros Services (2023).

En el marco del capitalismo contemporáneo, frente a la rápida evolución del mercado laboral y las nuevas formas de trabajo que ofrece la economía de las plataformas, a diferencia de otras partes del mundo, Centroamérica presenta un importante rezago en cuanto a la regulación laboral de estas actividades, incluidas las de reparto. Por esto, las personas trabajadoras de este sector quedan en condición de vulnerabilidad y desprotección. Incluso, aun cuando en otras partes de la región latinoamericana se han presentados diversos proyectos de ley cuya intención es el reconocimiento de la subordinación laboral en el trabajo de plataformas, en Centroamérica únicamente se identifican propuestas en Panamá y Costa Rica.

Pino y Domínguez señalan lo siguiente:

Las plataformas digitales han abierto fuentes de empleo e ingresos económicos para muchas personas en Honduras y el resto de la región Centroamericana. Sin embargo, la gobernanza digital todavía es un territorio difuso en muchos países, lo que deja en una condición de desprotección y vulnerabilidad a quienes trabajan bajo este formato. (Pino y Domínguez 2020:1)

Así, en el marco del contexto centroamericano, la presente sección se divide en tres apartados. En el primero de ellos se aborda caso de Nicaragua, junto con el Triángulo Norte Centroamericano, mientras que en los dos restantes se aborda el caso de Costa Rica y Panamá, respectivamente.

## Nicaragua y el Triángulo Norte Centroamericano

En Nicaragua, la información específica sobre los avances en la legislación relacionada con las personas repartidoras de plataformas digitales es escasa. Esto se debe, en parte, a la falta de voluntad política orientada a modificaciones en la legislación laboral aplicable a esta esfera, la cual se expresa en la carencia de iniciativas gubernamentales destinadas a regular estas nuevas formas de empleo. Además, hay pocas investigaciones y estudios específicos sobre la temática.

Adicionalmente, con respecto a la revisión realizada en el Triángulo Norte Centroamericano (Guatemala, Honduras y El Salvador) no se distinguen progresos en la legislación, ni mucho menos iniciativas presentadas en esta materia. Sin embargo, se identifican algunos avances, particularmente en Honduras, relacionados con la visibilización de las condiciones laborales de

reparto, así como importantes movilizaciones colectivas en Guatemala y El Salvador.

En Honduras, Pino y Domínguez (2020) publicaron la primera aproximación de las relaciones laborales y las plataformas digitales en el país, en la que utilizaron como instrumento clave la aplicación de un cuestionario a personas trabajadoras de las plataformas de reparto Hugo y Glovo (en la actualidad conocido como Pedidos Ya), debido a que constituyen las aplicaciones más representativas en el mercado de ese país.

A partir de dicha encuesta se logró encontrar algunas características fundamentales sobre las condiciones laborales de este sector de la población. En materia de remuneración, encontraron que la mayoría gana menos de 10 000 lempiras por mes (\$407 aproximadamente), lo cual les coloca por debajo de la línea de pobreza y del salario mínimo para el sector transporte. Incluso, la mitad de las personas encuestadas indicaron que los ingresos percibidos no son suficientes para cubrir todos sus gastos, incluyendo aquellos asociados a las actividades de trabajo (uniforme, celular y plan de llamadas o mensajes para comunicarse con personas usuarias, mantenimiento del vehículo, daños a terceros por accidentes de trabajo, etc.). (Pino y Domínguez 2020)

En relación con las evaluaciones de desempeño, las plataformas utilizan sistemas de clasificación basados en algoritmos para evaluar el trabajo. Este tipo de sistemas genera la presión constante de mantener buenas evaluaciones para continuar en las plataformas. Por último, su clasificación como contratistas independientes supone que las personas repartidoras deban asumir los costos de los accidentes derivados de su actividad laboral, lo que les deja bajo desprotección social. (Pino y Domínguez 2020)

De esta forma, el estudio mencionado constituye un precedente fundamental en el país, puesto que permite la visibilización de una modalidad de contratación que contribuye a profundizar la precarización laboral. A su vez, sus resultados «constituyen un primer paso en la indagación y comprensión de las condiciones laborales y posibles efectos de las plataformas digitales de delivery en Honduras» (Pino y Domínguez 2020: 5), por lo que podrían ser utilizados como base para una futura regulación.

Por otra parte, en el caso de Guatemala, el país carece de estadísticas que describan en qué condiciones realizan las personas trabajadoras de reparto sus labores. No obstante, su realidad no es muy lejana a los casos expuestos para la región. En el 2020, cuando el servicio a domicilio presentó grandes incrementos en su demanda debido a la crisis sanitaria derivada de la pandemia por COVID-19, Glovo redujo los honorarios del sector repartidor. (Bin 2020) Por ello, el 5 de abril de ese año se convocó a paro por la reducción del 40 % de ingresos por viaje y para exigir mejores condiciones laborales. Además, otras agrupaciones, como Glovers Unidos Argentina (GUA) y la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ART), colaboraron en el lanzamiento de una campaña de apoyo visual y la conformación de una declaración conjunta. (Martínez 2020)

Pese al descontento que ha manifestado la población repartidora, hasta ahora solo se ha investigado el funcionamiento de las plataformas con el fin de que completen la formalización tributaria. Gándara (2021) asegura que en este país aún no se ha pronunciado el reconocimiento de la relación formal entre las personas trabajadoras y las plataformas, incluso estas últimas continúan distorsionando el concepto entre persona empleada y autónoma al llamarles «socias» o «contratistas independientes».

Finalmente, con respecto al caso de El Salvador, las empresas de entrega a domicilio argumentan que, en su funcionamiento, las plataformas digitales son únicamente proveedoras de un software que intermedia los datos entre dos grupos claves: personas consumidoras finales o usuarias y comercios afiliados. En este modelo, las personas repartidoras entran a la relación como proveedoras del servicio. (Superintendencia de Competencia y Gobierno de El Salvador 2021)

Sin embargo, en este país, las reglas del juego bajo las cuales funcionan dichas empresas podrían estar a punto de cambiar. El 20 de septiembre del 2023 el ministro de Trabajo, Rolando Castro, se reunió con las personas trabajadoras de delivery y se pactaron los siguientes acuerdos: i) la parte empleadora debe asumir el costo de un seguro de vida y brindar todos los equipos necesarios para realizar la labor (guantes, rodilleras, cascos certificados, etc.), ii) se debe proporcionar un seguro por accidentes laborales, iii) se elimina la restricción de tiempo de entrega de 30 minutos, iv) se impartirá un taller de educación vial con el fin de mejorar la seguridad en las carreteras, v) se firmarán acuerdos relacionados al cumplimiento de la normativa laboral vigente en el país, vi) las propinas deberán ser entregadas en su totalidad a la población trabajadora y vii) se promoverán mesas de negociación con la participación de representantes de repartidores, empleadores y el ministerio. Cabe destacar que, pese a que no se indica la fecha en que entrará en vigor lo dispuesto, el Ministerio de Trabajo se compromete a dar el seguimiento correspondiente para asegurar su efectivo cumplimiento. (Ministerio de Trabajo 2023)

De acuerdo con Rolando Castro (2023), la competencia en el mundo del marketing se disputa entre garantizar quién es el primero en entregar un pedido y la competencia empresarial. Sin embargo, es importante destacar que detrás de la estrategia publicitaria («si en media hora no llega tu pedido, es gratis»), a menudo se esconden consecuencias fatales, como trágicos accidentes que han costado la vida de muchas personas motociclistas dedicadas a esta tarea. En ocasiones, las empresas no asumen la responsabilidad por estos accidentes y optan por resolver la situación de manera simplista, insertando a otra persona para reemplazar al trabajador fallecido, lo que refleja su percepción de «objetos desechables».

Este acuerdo constituye un precedente fundamental en la región; las personas repartidoras esperan que se materialice con la mayor brevedad posible, pues consideran que son el motor que mueve a todas estas empresas y merecen condiciones de trabajo dignas.



### El caso de Costa Rica

En Costa Rica, es evidente la falta de medidas sustanciales para abordar los desafíos que surgen en las relaciones laborales dentro del contexto de las plataformas digitales, especialmente en el sector de reparto. Desafortunadamente, el amplio conjunto de plataformas que ofrecen servicios como la entrega de alimentos, servicios de limpieza y lavandería ha recibido escasa atención en los debates legislativos. A la fecha, solo se ha presentado un proyecto de ley al respecto, el cual se describe más adelante, pero aún no ha sido aprobado. La regulación hasta ahora ha sido limitada en la agenda legislativa, con un enfoque mayoritario en plataformas de transporte y alojamiento, como Uber, Didi y Airbnb. Sin embargo, en los pocos casos en que se han implementado medidas, estas distan mucho de avanzar hacia la creación de políticas públicas que regulen y promuevan condiciones laborales adecuadas en este sector. (CEPAL y OIT 2021)

Este país no escapa del discurso de las empresas de plataformas en el que clasifican a las personas trabajadoras de autónomas o «socios colaboradores», con el objetivo de evadir responsabilidades en cuanto a protección laboral y social. Esto afecta especialmente a la población trabajadora, pues debe asegurarse por cuenta propia. Esta modalidad de autoaseguramiento suele traer consigo contribuciones mínimas, lo que podría impactar negativamente en los beneficios futuros. (CEPAL y OIT 2021)

No obstante, desde el año 2022, se está debatiendo en la Asamblea Legislativa, por parte de la diputada Sofía Alejandra Guillén Pérez y otras diputaciones, una propuesta legislativa que tiene como objetivo central la modificación del artículo 18 del Código de Trabajo. Este artículo aborda la noción de contrato de trabajo, el cual se configura cuando una persona se compromete a prestar sus servicios o llevar a cabo una tarea para otra entidad, estando bajo su supervisión directa o delegada, a cambio de una compensación de cualquier naturaleza. En consecuencia, se presume la existencia de este tipo de contrato cuando alguien trabaja para otra parte. (Expediente N.º 23.417 2022)

La modificación propuesta consiste en la introducción de una presunción de laboralidad en las actividades de reparto llevadas a cabo por personas trabajadoras a través de plataformas digitales. Esto significa que se consideraría automáticamente de manera legal como empleo estas actividades de reparto, incluso si se contrata bajo la clasificación de independiente o como autónomo. Esta modificación busca brindar una mayor protección laboral a quienes realizan este tipo de actividades a través de plataformas digitales.

Por otro lado, en cuanto a la movilización social, en el país se han establecido sindicatos de trabajadores de plataformas digitales. El primero surgió en 2019 con repartidores de Glovo, mientras que un segundo sindicato se formó un año después, uniendo a repartidores de Uber Eats, Rappi y Glovo. Posteriormente en 2021, según Aguirre (2021), se convirtió en la Unión Nacional de Trabajadores de Plataformas (UN-

TP), con reconocimiento formal por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

A partir de ello, el sindicato en su labor de representación de la población trabajadora de plataformas, en 2021 logró un acuerdo con el MTSS y el Consejo de Salud Ocupacional que dio como resultado el estudio «Seguridad y Salud de Personas Repartidoras asociadas a Plataformas Digitales».

Su objetivo era analizar y evaluar las condiciones de seguridad y salud de las personas que trabajan como repartidoras para plataformas digitales en Costa Rica. Este constituye el primer esfuerzo por identificar los riesgos laborales a los que se enfrenta esta población trabajadora en el país. Sin embargo, dado que se realizó se en el contexto de la pandemia, el cuestionario fue autoadministrado vía correo electrónico y redes sociales, lo cual representó una limitación. También, se examinaron las prácticas de seguridad implementadas por las plataformas y se reconoce la importancia de proponer recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y la seguridad de los repartidores. (MTSS y Consejo de Salud Ocupacional 2021)

### El caso de Panamá

Panamá constituye uno de los dos países en Centroamérica que ha presentado avances en propuestas de ley orientadas a la regulación de plataformas digitales, como se mencionó antes. Particularmente, se identifican dos iniciativas, ambas del 2019. La primera de ellas consiste en el Anteproyecto de Ley N.º 179, el cual «establece y regula los servicios de mensajería, como actividad de transporte, mediante plataformas y aplicaciones digitales en la República de Panamá». Un mes después, se presentó el Anteproyecto de Ley N.º 282, que «crea la Ley de Regulación Tributaria y Laboral para Empresas que operen mediante Plataformas Digitales». Este último fue propuesto por el diputado Raúl Pineda, a través de la Comisión de Economía y Finanzas, y aborda aspectos relacionados con la formalización de la normativa tributaria. No obstante, para efectos del presente apartado, únicamente se hará énfasis en lo relacionado a las disposiciones laborales. Estas, según el Anteproyecto de Ley N.º 282, son las siguientes:

Desde el punto de vista legal-laboral, esta nueva modalidad podría implicar un menoscabo en las condiciones de empleo, lo cual conllevaría a graves problemas de igualdad y que inevitablemente hace que estos denominados “colaboradores” no cuenten con las prerrogativas ni las garantías de otro trabajador. Bajo el sistema actual, estos nuevos empleados no tienen certeza sobre un conjunto de protecciones legales, lo cual implica que las decisiones de empleo no siempre sean adecuadas, incluso la decisión de hacer parte del sector formal. (Anteproyecto de Ley N.º 282 2019: párr. 3)

En este sentido, su formulación parte de la definición de dos conceptos clave: i) empresas de Intermediación Digital (EID) y ii) trabajador digital (TD). El primero hace referencia a toda perso-

na jurídica que opera a través de aplicaciones móviles o plataformas tecnológicas, utilizando personas naturales para llevar a cabo sus actividades. El segundo se refiere a dichas personas naturales que realizan de manera habitual y personal la actividad económica o profesional a través de una EID por una retribución equivalente al menos a dos salarios mínimos legales. El trabajo puede realizarse por cuenta propia, a tiempo completo o a tiempo parcial; así la relación entre ambas partes puede ser constante u ocasional a discreción de la persona trabajadora. (Anteproyecto de Ley N.º 282 2019)

Por su parte, las EID deben seguir determinadas pautas, dentro de las cuales se encuentra prohibido ejercer control sobre la forma de prestación de los servicios por parte de las personas TD, aunque pueden fijar algunos requerimientos para utilizar la aplicación. En cuanto a la protección social, todas las personas TD deberán estar afiliadas al Sistema General de Seguridad Social (CSS), de lo contrario queda prohibida la realización de la actividad que prestan a través de la plataforma. Las EID serán responsables del registro, inscripción y cotización de dicho sector de la población, ante lo que cabe destacar que la afiliación y pago rige según las normas del CSS. (Anteproyecto de Ley N.º 282 2019)

Además, la empresa debe brindar una póliza de seguros que ampare al menos la cobertura de muerte o incapacidad total y permanente por accidente de tránsito y por hurto durante la prestación del servicio. Por último, se incluyen disposiciones relacionadas al derecho de organización en Asociaciones o Gremios con reconocimiento jurídico ante el Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral. (Anteproyecto de Ley N.º 282 2019)

Es importante recalcar que este anteproyecto se convirtió en el Proyecto de Ley 229 en el 2022. Además, actualmente se encuentra en primer debate esperando para ser discutido, por lo que «la regulación de las relaciones laborales en las plataformas digitales de reparto es una tarea pendiente» (Ibarra 2023). Así, el descontento de la población trabajadora persiste. En mayo de ese mismo año, un aproximado de 2000 personas repartidoras de Pedidos Ya paralizaron su actividad laboral para demandar mejoras en las condiciones de trabajo. (Bloomberg 2022)

En conclusión, es evidente que la región centroamericana presenta importantes desafíos en cuanto a una regulación laboral efectiva de las plataformas digitales de reparto. Esta ausencia ha tejido una serie de condiciones laborales cargadas de inseguridad y desprotección, que precarizan las condiciones de vida de las personas trabajadoras día a día. Mientras que en varios países alrededor del mundo se ha demostrado la falsa autonomía de la población trabajadora en plataformas digitales, al lograrse la aprobación de iniciativas que buscan reconocer su subordinación laboral y garantizarles los beneficios establecidos por los códigos de trabajo y las leyes de seguridad social, en la región centroamericana solo dos países han mostrado un interés tangible por abordar este problema a través de la legislación.

Es fundamental recordar que estas personas trabajadoras sostienen las aplicaciones de reparto, atendiendo las diversas demandas y necesidades de la población usuaria que utiliza las plataformas mediante la entrega de los productos comprados. Por ende, su labor no debería comprometer su seguridad y bienestar general. Por ello, los gobiernos de la región deben reconocer la importancia del sector de reparto y visibilizar sus condiciones laborales. Acompañado de esto, es crucial presentar alternativas de regulación que garanticen un entorno laboral digno para quienes se dedican a estas labores de reparto.

Para tales fines, la recopilación precisa de datos sobre las condiciones laborales de las personas repartidoras de plataformas es crucial para comprender su impacto en la economía y la sociedad. Especialmente porque la región, en su mayoría, carece de este tipo de instrumentos, lo que resalta la necesidad urgente de abordar este déficit. Sumado al hecho de que atender las demandas de este sector mediante la organización colectiva y sindical no solo beneficia al propio sector, sino que también promueve un ambiente laboral más justo y sostenible a lo interno del país.



## 6

## LOS ALCANCES DE LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO EN LAS PERSONAS REPARTIDORAS DE PLATAFORMAS DIGITALES: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En este segmento, presentamos un análisis descriptivo de los datos obtenidos mediante la Encuesta a personas repartidoras de plataformas digitales de la Gran Área Metropolitana de Costa Rica-2023, a partir de un primer segmento que permite identificar el perfil general de la población trabajadora de plataformas de reparto en la GAM. Posteriormente, se ofrece el abordaje de cada una de las dimensiones seleccionadas para identificar condiciones de precariedad laboral: desprotección social, inseguridad laboral, inseguridad de ingresos, desregulación de jornadas, vulnerabilidad y desempoderamiento.

### I. PERFIL GENERAL DE LA POBLACIÓN REPARTIDORA DE PLATAFORMAS DE LA GAM

Los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta permiten hacer inferencia para la población repartidora de plataformas digitales de la Gran Área Metropolitana. En general, identificamos algunas características importantes de estas la cual se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3

**GAM-CR. Características generales de la población repartidora de plataformas digitales, 2023.**

Variable	Descripción
<b>Edad</b>	32 años en promedio, con un rango de edad entre los 18 y 66 años.
<b>Sexo</b>	96 % hombres, 4 % mujeres
<b>Nivel de especialización</b>	55.5 % bajo, 38.5 % medio, 6 % alto
<b>Estado civil</b>	39 % personas solteras, 35 % personas en unión libre, 23 % personas casadas, 3 % otros.
<b>Cantidad de personas dependientes</b>	3 en promedio
<b>País de origen</b>	– Costa Rica: 78 % – Nicaragua: 15 % – Venezuela: 5 % – Otros: 2 % (Cuba, El Salvador, Guatemala)
<b>Provincia de residencia</b>	San José, Alajuela, Heredia y Cartago
<b>Experiencia en la actividad</b>	23 meses en promedio

Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

De acuerdo con la información de la encuesta, las plataformas digitales son una fuente de empleo para personas jóvenes del país, pues el 62 % de las personas encuestada son menores de 36 años, con una edad promedio de 32 años. Sobre esto, es preciso evidenciar que en este rango de edad es donde se concentra el 68 % de la población desempleada del país. (INEC 2023a)

Aunado a esto, se corrobora que la actividad de reparto es altamente masculinizada, dado que un 96 % del total de la población encuestada estaba conformada por hombres. En este sentido, nuestros hallazgos son muy similares a los datos de la CEPAL-OIT, que a su vez son una manifestación de la división sexual del trabajo en Latinoamérica, «las plataformas de reparto y de transporte de personas la participación de las mujeres

solo alcanza entre un 3 % y un 6 % en la Argentina, un 6% en Costa Rica y la República Dominicana y un 8 % en Colombia». (CEPAL y OIT 2021: 24)

Emerge la relación de este tipo de trabajos con población en condiciones de vulnerabilidad, en particular en términos de especialización, pues se identifica que más de la mitad posee un nivel bajo, correspondiente a primaria (incompleta o completa) o secundaria incompleta. Esta es una característica de las plataformas a nivel mundial, en las que «mientras algunos sujetos devienen trabajadores informacionales, globales y altamente calificados, otros terminan como trabajadores precarizados en servicios de baja calificación». (Zukerfeld 2020: 9)

En adición, se identifica que en su mayoría las personas insertas en las plataformas de reparto en el país se encuentran en unión libre o casadas. Este dato es relevante en la medida que ello puede relacionarse con las personas dependientes del ingreso, que, según los datos de la encuesta, en promedio es de 3 personas. De manera que, las condiciones de calidad o de precariedad del empleo en esta actividad también tienen un efecto multiplicador importante en las condiciones de vida de otras personas.

En términos de población migrante, se encontró una concentración mayor si se compara con la población ocupada a nivel país, pues, según el INEC, esta corresponde al 11 %, mientras que la población repartidora asciende al 22 %; es decir, se duplica la cifra a nivel nacional. (INEC 2023a) Esto probable-

mente responde a que las plataformas digitales exigen pocos requisitos para el ingreso en la aplicación y, entre ellos, el país de origen no tiene mayores implicaciones.

Por último, se identifica que la población trabajadora reside en las provincias de la GAM y que tienen en promedio casi dos años de laborar en reparto de plataformas digitales. Esto nos permite una mayor solidez en los resultados debido al conocimiento y experiencia de las personas encuestadas sobre la dinámica de la actividad; además de la correspondencia con la delimitación de la población estudiada.

## II. DIMENSIÓN 1. DESPROTECCIÓN SOCIAL

La seguridad social es uno de los derechos ligados al trabajo y forma parte de los sistemas de protección social. Su importancia radica en la posibilidad de acceso a atención médica por medio del aseguramiento, así como a la cobertura futura de una pensión, mediante las cotizaciones obrero-patronales.

### La inseguridad social derivada de la informalidad laboral

Identificamos un alto nivel de incumplimiento en esta dimensión para la población repartidora de plataformas digitales de la Gran Área Metropolitana. En el Cuadro 2, presentado a continuación, se resume la información.

Cuadro 2

**GAM-CR. Indicadores de la precariedad del trabajo en plataformas de reparto, dimensión seguridad social, 2023.**

Seguridad Social	Porcentaje de incumplimiento
Condición de aseguramiento	68 %
Cotiza para pensión	78 %

Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

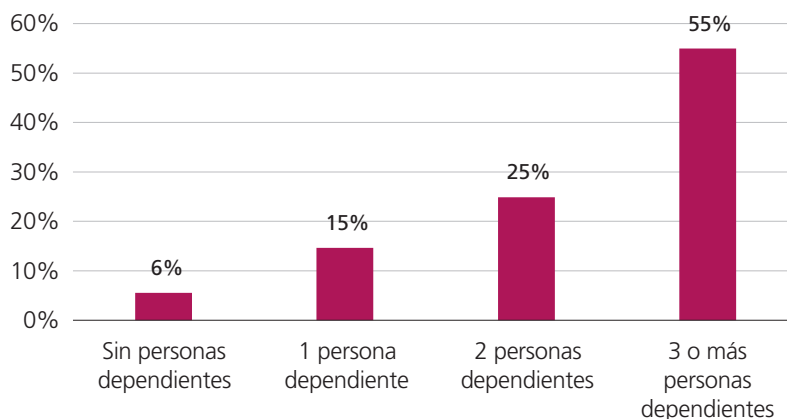
Asimismo, encontramos que todas las personas que indican no estar aseguradas tampoco están cotizando para una pensión. Esto significa una inseguridad social presente y futura, derivada de una condición de informalidad laboral que afecta al 68 % de las personas repartidoras. Ello les coloca 26 puntos porcentuales por encima del porcentaje nacional.

### Efecto multiplicador de la inseguridad social

Los incumplimientos en torno a la seguridad social son un reto

para la institucionalidad social, pues vulneran el disfrute de los derechos de la población, así como la ampliación de sus libertades y fortalecimiento de sus capacidades. (Sen 2000) Pero, además, en la medida en que nuestra sociedad está organizada de manera tal que de las personas trabajadoras dependen otras, por lo general mujeres y personas menores de edad, es que podemos dimensionar el alcance de esas problemáticas.

Gráfico 3  
**GAM-CR. Personas repartidoras de plataformas digitales no aseguradas según cantidad de dependientes de su ingreso, 2023.**  
 (Valores porcentuales)



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, encontramos que el 94 % de las personas no aseguradas indican poseer entre 1 y 3 o más personas dependientes. Esto es lo que llamamos el efecto multiplicador de la inseguridad social, debido a que es muy probable que esas personas dependientes tampoco tengan acceso a este derecho.

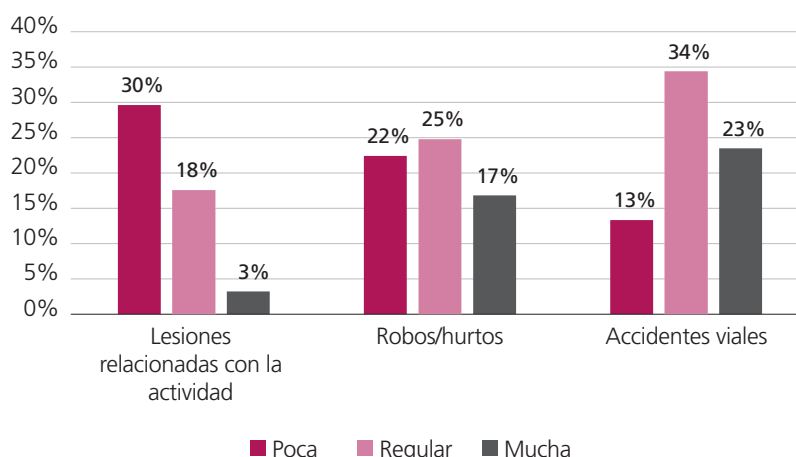
### Exposiciones ante la inseguridad social

Por otra parte, debido a la relación del aseguramiento con la salud, es de gran relevancia ahondar en las exposiciones a las que las personas trabajadoras de plataformas no aseguradas

se enfrentan cada día en su actividad laboral.

Los accidentes viales son la principal exposición que se detecta, pues un 23 % de las personas encuestadas los enfrentan con mucha frecuencia. Aunado a esto, los robos/hurtos se reportan con mucha frecuencia para el 17 %, lo cual se explica por la soledad en que realizan sus labores, así como su ejercicio en horarios nocturnos, entre otras causas. Con respecto a lesiones relacionadas con la actividad un 3 % lo reporta con mucha frecuencia, mientras que un 30 % indica poca frecuencia. En el Gráfico 4 se presenta el detalle.

Gráfico 4  
**GAM-CR. Personas repartidoras de plataformas digitales no aseguradas según frecuencia de exposición a situaciones adversas, 2023.**  
 (Valores porcentuales)



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

De manera que, ya sea con poca o mucha frecuencia, se identifica exposición a situaciones en las que esta población podría llegar a requerir servicios de atención a su salud cuando no cuentan con un seguro. Esta situación puede derivar en costos

elevados para estas personas, quienes deberán pagar para obtener la atención de salud pública o privada, o bien, al no contar con seguro, no acudir a estas instituciones y ver afectada su salud –en el corto y largo plazo–.

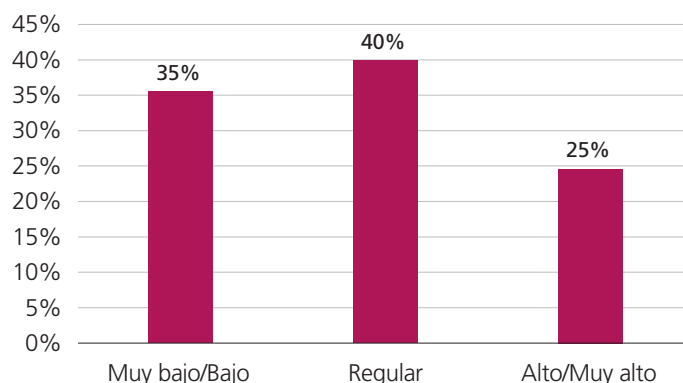
## Percepción versus realidad

Con el fin de contrastar la realidad con la percepción de la población, incorporamos en la encuesta una pregunta para

valorar su apreciación sobre el cumplimiento de sus derechos relacionados con la seguridad laboral en el ejercicio de su actividad. En el Gráfico 5 se resumen las respuestas.

Gráfico 5

**GAM-CR. Percepción de las personas repartidoras de plataformas digitales no aseguradas sobre el cumplimiento de sus derechos relacionados con la seguridad social, 2023. (Valores porcentuales)**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

Como es notorio en el Gráfico 5, la mayor parte de la población percibe que el cumplimiento de sus derechos relacionados con la seguridad social es regular, muy bajo/bajo. Sin embargo, una cuarta parte de quienes no tienen seguro ni cotizan para una pensión indica que dicho cumplimiento es alto/muy alto, además, presenta ingresos mensuales por debajo del salario mínimo establecido para el territorio nacional (352 164.91 colones), lo cual evidencia el espejismo en torno a las plataformas o lo que Zukerfeld (2020) denomina como el ideal del sujeto emprendedor.

## III. DIMENSIÓN 2: INSEGURIDAD LABORAL

La estabilidad laboral tiene una relevancia preponderante en las relaciones de trabajo, pues determina la toma de decisiones de la población, así como las posibilidades de sostenimiento

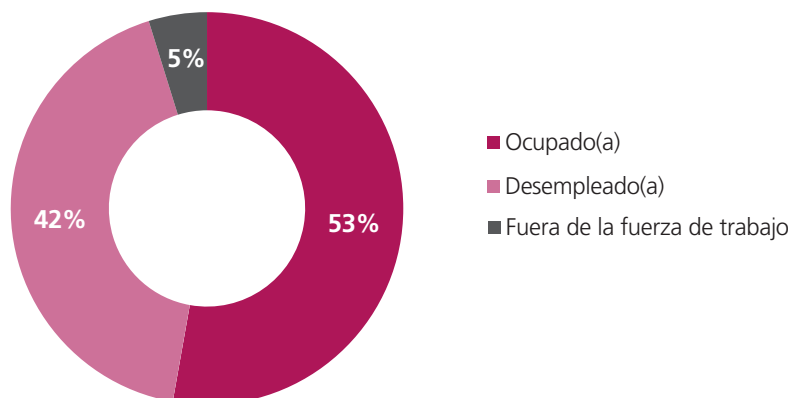
material de sus vidas, debido a que la principal fuente de ingreso de los hogares es el trabajo. Por lo que, si este es precario, se presenta una condición de inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral.

### Las plataformas digitales de reparto como fuente de empleo

Los resultados de la encuesta evidencian que, pese a que no existe un número certero de la cantidad de personas repartidoras de plataformas digitales en el país, la actividad ha significado una fuente de empleo para miles, o bien, una estrategia para complementar sus ingresos. Esto se debe, en parte, al empeoramiento del poder adquisitivo de los hogares que resulta del deterioro de los salarios o de lo percibido por actividades por cuenta propia.

Gráfico 6

**GAM-CR. Condición de actividad anterior de personas repartidoras de plataformas digitales, 2023. (Valores porcentuales)**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

En general, encontramos que un 53 % de las personas repartidoras de plataformas digitales de la Gran Área Metropolitana se encontraba ocupada al momento de ingresar a las actividades de reparto, un 42 % se encontraba en condición de desempleo y un 5 % fuera de la fuerza de trabajo.

### La ambigüedad en cuanto a los contratos laborales

El funcionamiento de las plataformas digitales las ubica en una zona laboral gris «en atención a la inexistencia de jurisprudencia o legislación que regule la materia aclarando su laboralidad o su no laboralidad». (Castro, Carvajal y Chacón 2020: 4). Es probable que esto explique la confusión de las personas repartidoras en torno a este tema, pues el 96 % de las personas encuestadas indican no haber firmado un contrato ni aceptado términos y condiciones para comenzar a realizar la actividad.

En este sentido el Código de Trabajo vigente para Costa Rica establece lo siguiente:

Artículo 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, 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.


Sin embargo, parece ser que las empresas de plataformas han logrado evadir estas disposiciones, por medio de los términos y condiciones que aceptan quienes representan los comercios. En estos, se establece lo siguiente:

Figura 4  
**Términos y condiciones para comercios de Uber Eats, última modificación 4 de abril, 2023.**


#### 4.3. Relación Laboral

Cada Parte será el único responsable de dar oportuno, exacto y fiel cumplimiento a las obligaciones que resulten de la relación laboral con el personal que emplee para los fines del Contrato de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Las Partes aceptan expresamente sacar en paz y a salvo y a pagar los daños y perjuicios causados a la otra Parte, así como los gastos y costas con motivo de cualquier acción, reclamación, demanda, controversia y/o procedimiento en materia laboral que se inicie y/o se interponga en su contra, por los empleados de la otra parte, con motivo de cualquier violación a las obligaciones establecidas en el Contrato y/o en la ley.





**Violación al Contrato y/o violación a la ley**



**Comercio Uber**

**Partes aceptan pagar a la otra Parte**


daños y perjuicios


gastos y costas

Ambas Partes reconocen que no existe relación laboral ni de subordinación alguna entre la Compañía y los socios repartidores, quienes son terceros que de manera independiente proveen a los usuarios de las Apps de Uber ("Usuarios") servicios de entrega y/o servicios de selección, empaquetamiento y pago ("Socio Repartidor").

Fuente: Captura obtenida de Uber, 2023.

Con lo anterior, es evidente que legalmente algunas empresas como Uber establecen que «no existe relación laboral ni de subordinación» entre esta y los socios repartidores, quienes son definidos como «terceros» que por su propia cuenta (independientes) proveen servicios de entrega. Aun cuando las personas repartidoras deben de cumplir con una serie de requisitos ante la empresa para poder realizar las entregas, además de la mediación de la plataforma digital, lo cual cuestiona la independencia a la que aluden. Sumado a lo anterior, pareciera que la reglamentación interna de este tipo de empresas tiene la capacidad de colocarse por sobre la legislación nacional.

Por último, los contratos de trabajo, al ser la base reglamentaria que establece las condiciones en las que las personas ejercerán su actividad también se asocian con los derechos laborales, en particular en seguimiento al Código de Trabajo en el

que se establece que en su artículo 21 que «en todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas». De manera que, la ambigüedad en esta materia no es un tema fortuito, sino que forma parte de la política derivada de ese sujeto emprendedor que conviene para evadir responsabilidades patronales.

### Exclusión sin previo aviso

A lo anterior, se suma que al menos el 65 % indica conocer que pueden ser excluidos de la plataforma –y con ello de la posibilidad de trabajar en ellas– sin previo aviso. Esto es, por supuesto, una amenaza a la estabilidad laboral; la otra arista de la inseguridad de la continuidad laboral de las personas repartidoras de plataformas.

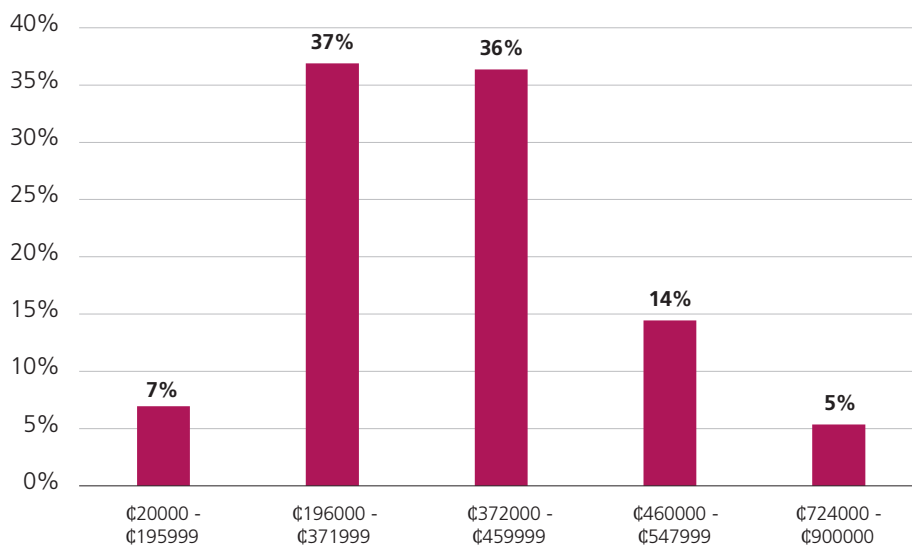
### IV. DIMENSIÓN 3: INSEGURIDAD DE INGRESOS

Según los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada, la remuneración que perciben las personas repartidoras por su trabajo es la principal fuente de ingresos de sus hogares para el 85 %. Por lo cual, analizar su comportamiento es imprescindible en un estudio de precariedad laboral.

### Ingresos por debajo del mínimo

En el sentido de lo anterior, el Gráfico 7 evidencia una tendencia de concentración en el segundo (37 %) y tercer (36 %) quintil de ingresos; es decir, más de dos terceras partes de la población repartidora de plataformas digitales percibe entre los 196 000 colones y hasta los 599 000 colones por mes.

Gráfico 7  
**GAM-CR. Distribución de ingresos mensuales de las personas repartidoras de plataformas digitales, 2023. (Valores porcentuales)**

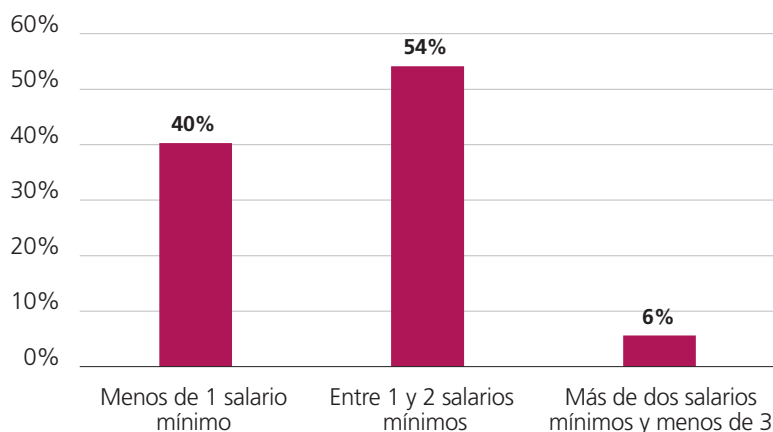


Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

No obstante, un 40 % de la población encuestada indica percibir menos de un salario mínimo, cuyo monto según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es de 352 164.91 colones. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2023) En su lugar, este

bloque de población recibe un ingreso promedio de 260 000 colones mensuales.

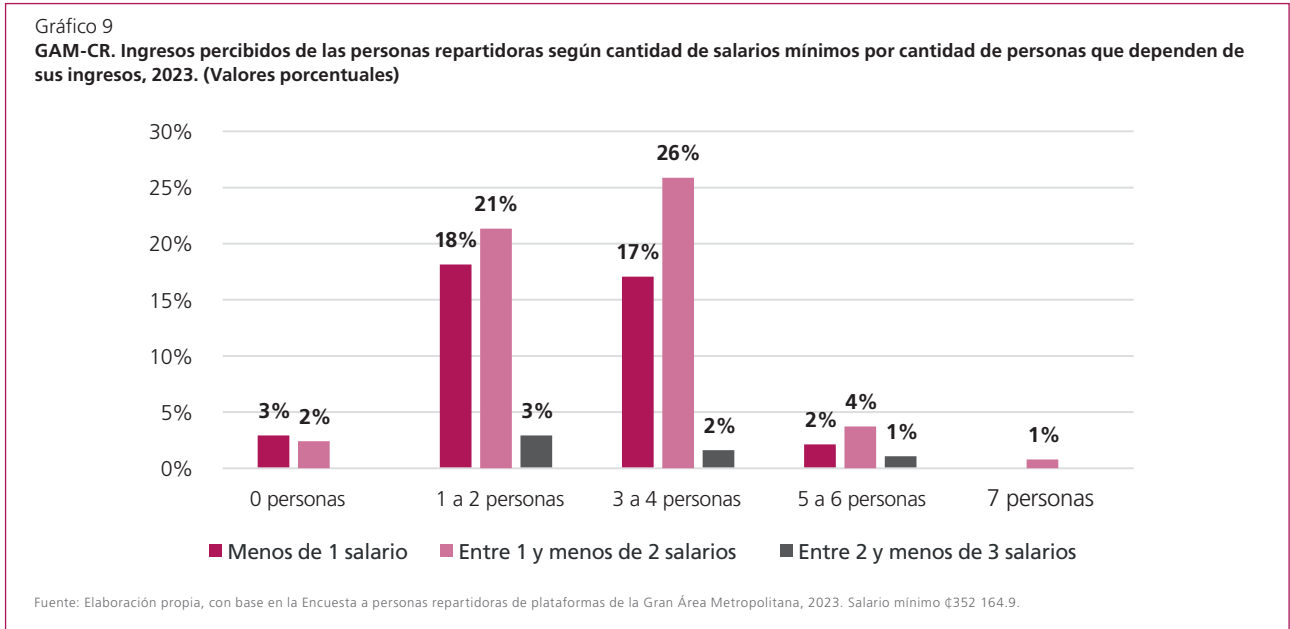
Gráfico 8  
**GAM-CR. Distribución de las personas repartidoras de plataformas digitales según cantidad de salarios mínimos percibidos mensualmente, 2023. (Valores porcentuales)**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

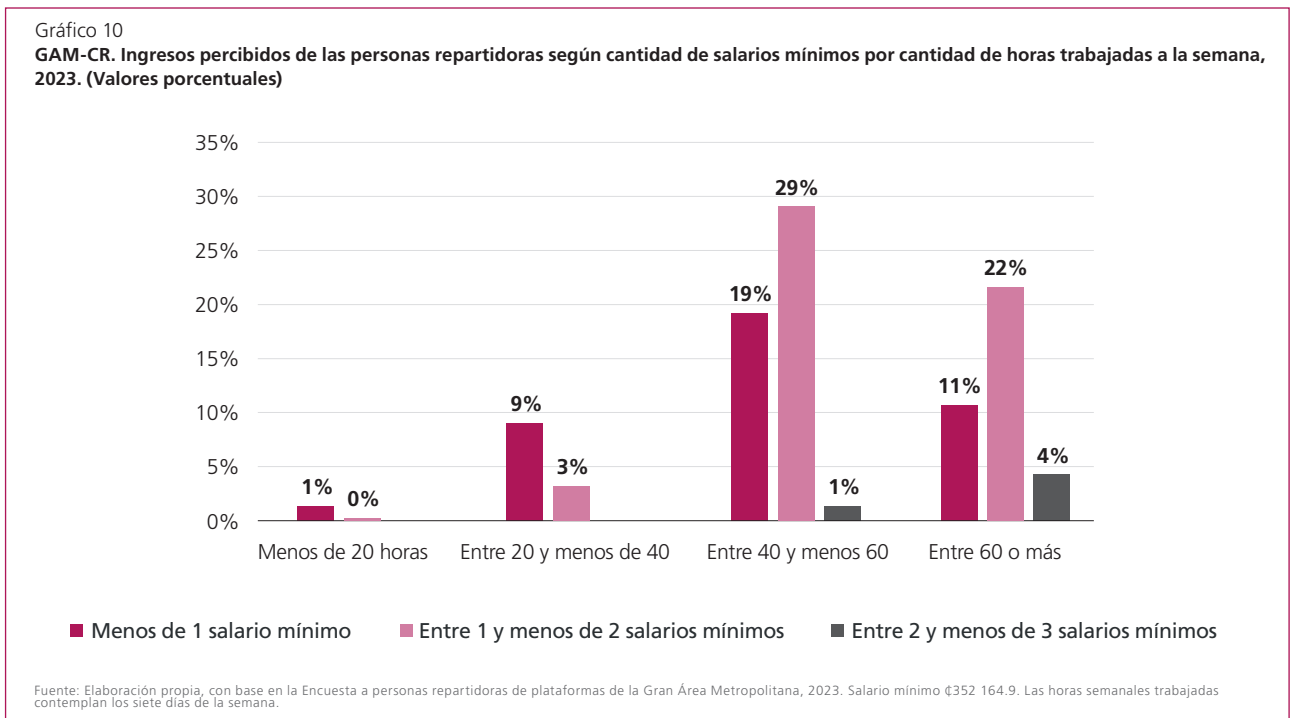
Asimismo, de acuerdo con Mora-Salas (2012) percibir ingresos inferiores a dos salarios mínimos es insuficiente en términos de la reproducción social. (Mora-Salas 2012) Por lo que, este significa un criterio de precariedad laboral. Al tomar en consideración este criterio, el 94 % de la población trabajadora de plata-

formas de la GAM costarricense percibe un monto menor del necesario para reproducir adecuadamente su vida y la de las personas dependientes de esta (entre 1 y 4 personas para el grueso de la población). El detalle se presenta en el Gráfico 9.



Aunado a lo anterior, de acuerdo con el Gráfico 10, los bajos ingresos no responden a jornadas insuficientes, sino que, pese a jornadas que llegan incluso a ser de 60 horas o más a la semana, la remuneración es baja para la mayoría. Ello pone en

evidencia la inseguridad de ingresos que enfrentan las personas repartidoras de plataformas, al tiempo que enfrentan la ilusión de «ser sus propios jefes» y de flexibilidad horaria con la realidad que experimentan cada día.





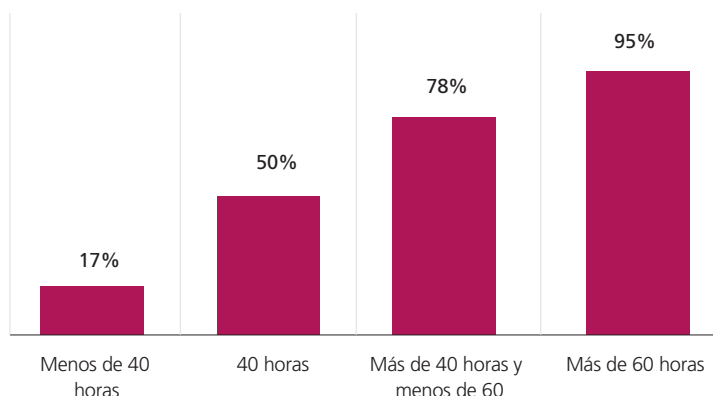
## V. DIMENSIÓN 4. DESREGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La cantidad de horas laboradas semanalmente interesa por su relación con la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. A ello también se suma, la importancia de los tiempos para atender necesidades personales, además de aquellos para compartir con la familia (Marinakís, 2022), así como para asumir responsabilidades de cuidado. De manera que, la desregulación de la jornada laboral tiene implicaciones trascendentales para la vida de las personas trabajadoras y, en ese sentido, se

constituye en una de las dimensiones de la precariedad laboral.

Las personas repartidoras de plataformas en la GAM presentan una clara tendencia a trabajar jornadas extenuantes, solo el 2 % del total labora 40 horas a la semana. Incluso el 65 % del total dedica a la actividad 60 o más horas a la semana; esto es, jornada y media o más. A ello, se añade que debido a la ausencia de regulación o de actualización de la institucionalidad no hay ningún tipo de consideración de pago extra por esas horas laboradas por encima de las jornadas máximas establecidas en el artículo 136 del Código de Trabajo del país.

Gráfico 11  
**GAM-CR. Cantidad de horas laboradas a la semana por personas repartidoras de plataformas digitales para quienes la actividad es su fuente principal de ingresos, 2023. (Valores porcentuales)**

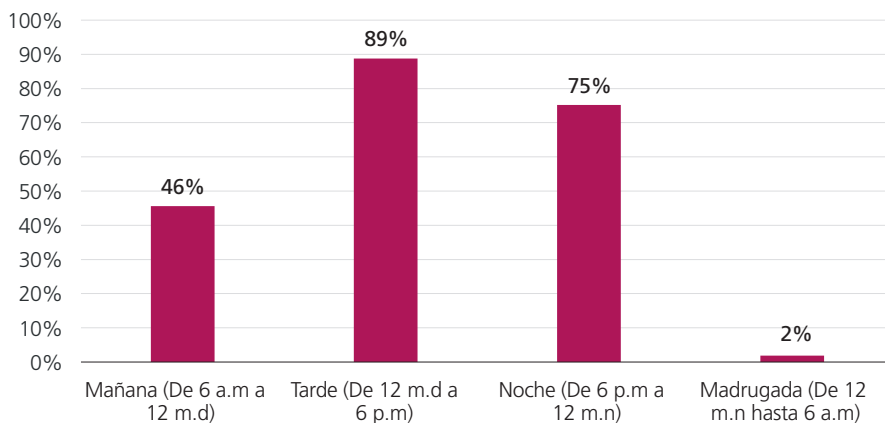


Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

Asimismo, de acuerdo con el Gráfico 11, se identifica que, entre quienes la actividad de reparto es su principal fuente de ingresos, hay una clara tendencia de laborar jornadas exhaustivas. Esto reafirma la hipótesis de que las personas trabajadoras en mayor dependencia económica presentan una mayor propen-

sión a asumir condiciones laborales precarias. Además, esta situación significa un riesgo importante por la mezcla entre cansancio y conducción de un vehículo; en especial cuando tres cuartas partes de las personas trabajadoras indica laborar en las noches, como se muestra en el Gráfico 12, a continuación.

Gráfico 12  
**GAM-CR. Horarios de trabajo en que las personas repartidoras de plataformas digitales realizan la actividad, 2023. (Valores porcentuales)**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

Junto con jornadas exhaustivas, se identifica poca posibilidad de descanso. De hecho, una cuarta parte de la población indica no tomar ningún día libre a la semana, mientras que el 62 % dedica un solo día. Además, el 46 % indica que la actividad no es tan rentable como para permitirse días feriados o que al laborarlo perciben el doble de ingresos; esto último considerando la legislación en torno al pago doble por días feriados trabajados.

En síntesis, pese a que las plataformas se presentan como una opción de trabajo flexible y que ofrecen la posibilidad de escoger los horarios en que las personas laboran, la realidad es que de los tiempos de trabajo dependen los ingresos obtenidos y estos no son lo suficientemente elevados como para que la población pueda darse el permiso de escoger. Más aún, la mayoría laboran 60 o más horas, lo cual reduce los tiempos para atender sus propias necesidades, para su familia y, a la vez, les

expone a riesgos de seguridad y de afectación de su salud.

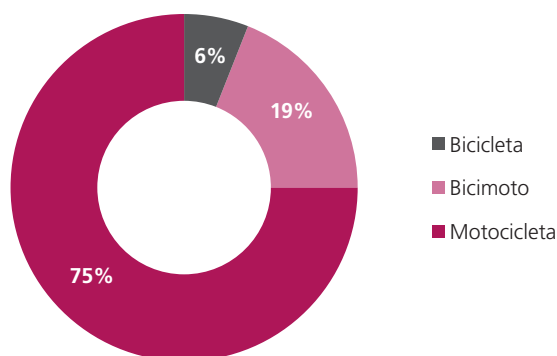
## VI. DIMENSIÓN 5. VULNERABILIDAD ANTE LA EXPOSICIÓN A ACCIDENTES

Para efectos de este estudio, se entenderá la vulnerabilidad como la fragilidad de la población repartidora ante accidentes o algunos hechos riesgosos como robos o lesiones, que amenazan su integridad física. Dado que las personas trabajadoras no poseen ningún tipo de cobertura real de parte de las empresas de plataformas, esto representa una dimensión de precariedad de su quehacer.

En adición a lo anterior, los resultados de la encuesta permiten identificar que, para el trabajo de reparto, se utiliza predominantemente la motocicleta. En el Gráfico 13, se presenta el detalle.

Gráfico 13

**GAM-CR. Distribución de las personas repartidoras de plataformas según el medio de transporte utilizado para la actividad, 2023. (Valores porcentuales)**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

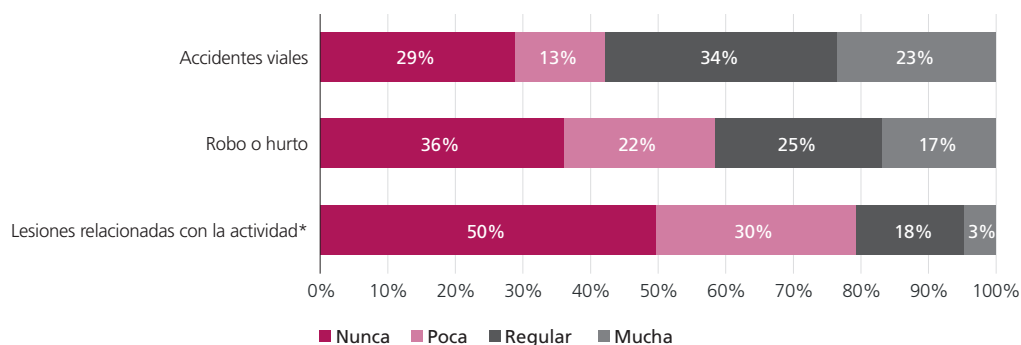
De forma tal que, la población encuestada está altamente expuesta a accidentes, pues este tipo de vehículos tiene una mayor propensión a verse involucrado en accidentes en el país. Por ejemplo, «de acuerdo con el COSEVI, los motociclistas son el tipo de usuario más frecuente en los accidentes de carretera. Solo el año anterior 230 fallecieron, de los cuales 216 eran hombres, con edades comprendidas entre los 19 y 39 años». (Semanario Universidad 2023: párr. 3)<sup>5</sup>

### Exposición a accidentes y riesgos

De acuerdo con los datos obtenidos mediante la encuesta, casi una cuarta parte de la población repartidora de plataformas ha enfrentado con mucha frecuencia accidentes viales, un 17 % a robos y un 3 % a lesiones, como contracturas, desgaste óseo, quemaduras de sol, entre otros. El detalle en el Gráfico 14.

<sup>5</sup> Semanario Universidad (2023). Hombres motociclistas entre 19 y 34 años encabezaron muertes en carretera en 2022. <https://semanariouniversidad.com/pais/hombres-motociclistas-entre-19-y-34-anos-encabezaron-muertes-en-carretera-en-2022/>

Gráfico 14  
**GAM-CR. Frecuencia de exposición a accidentes en la actividad de reparto, 2023. (Valores porcentuales)**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a Personas Repartidoras de Plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.  
 \*Se refiere a contractura muscular, desgaste óseo, quemaduras por exposición al sol, problemas respiratorios por humo de la ciudad, entre otras.

Lo anterior, demuestra que la población repartidora está sufriendo en sus cuerpos y en su salud las consecuencias de una actividad desregulada. Esto, además, cobra especial importancia ante el elevado nivel de informalidad identificado, que ronda el 68 %. Este porcentaje tiene al menos dos implicaciones: la primera, en términos de precariedad laboral y, la segunda, en materia de salud pública, en particular sobre quién

está asumiendo los costos monetarios de la atención de las personas que se ven involucradas en accidentes de tránsito.

En el caso de la precariedad laboral, la realidad es elocuente en cuanto a la desprotección social en la que trabaja esta población. Además, la configuración de estas plataformas se dirige a resguardar los pedidos/entregas por sobre la vida de las personas.

Figura 5  
**Captura de comentario en red social**



Fuente: Imagen tomada de Facebook

En la Figura 5, se ilustra el caso de un joven repartidor que sufrió un accidente grave. Ante esta situación, la aplicación lo que registra es que no entregó el pedido, por lo que fue bloqueado sin previo aviso y sin un proceso de verificación. La empresa de plataforma ofrece un «botón de emergencia» para este tipo de situaciones, pero, evidentemente, en algunos casos es imposible que las personas repartidoras logren utilizarlo por lo severo del incidente.

zaciones por fallecimiento. No obstante, la atención médica tiene un tope de seis millones, por lo que se les ofrece a las personas pagar el seguro «Más Protección» que le extiende la cobertura por otros 6 millones más. Este último tiene un valor de 7140 colones anuales y su cobertura empieza a operar una vez que se agota la cuota máxima que otorga el SOA.

En cuanto a salud pública, el Instituto Nacional de Seguros (INS) ofrece por medio del pago de marchamo el Seguro Obligatorio del Automotor (SOA), el cual ofrece cobertura médica a las personas cuando tienen un accidente y, también, dan indemnizaciones por fallecimiento.

Sin embargo, dicha información no siempre está al alcance de la población repartidora de plataformas, además que las personas que repartan en bicicleta (6 %) no están cubiertas por dicho seguro. De esta forma, las lesiones o accidentes terminan recayendo sobre las espaldas de quienes trabajan, sin mayor responsabilidad de parte de las empresas.

Figura 6  
Captura de comentario en red social

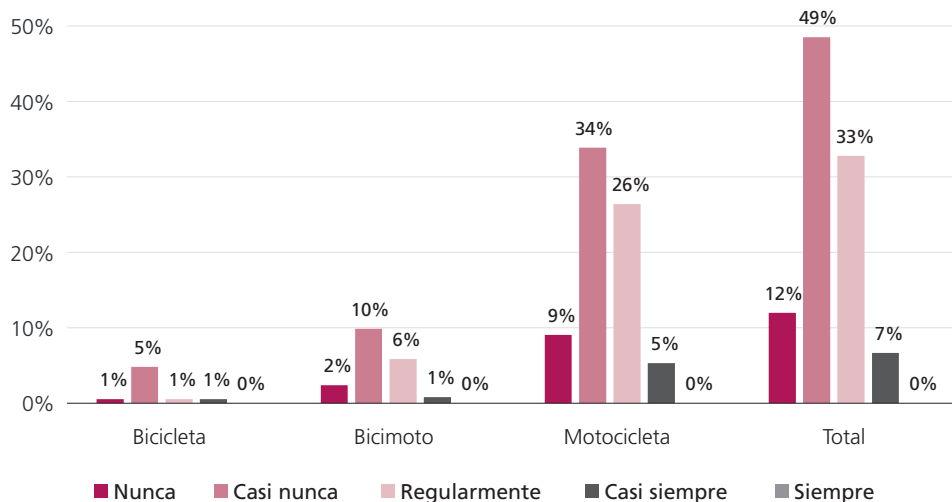


Fuente: Imagen tomada de Facebook

Se evidencia que, pese a la alta exposición a accidentes que enfrenta la población de personas repartidoras de plataformas digitales, la protección social es escasa o nula, tanto en términos de atención de su salud como de cobertura por in-

capacidad en caso de que lo requieran. Este aspecto es bastante complicado de asumir, en especial para aquellas personas que dependen exclusivamente de este tipo de actividades. Un ejemplo de esto se presenta la Figura 6.

Gráfico 15  
GAM-CR. Frecuencia de exposición a accidentes en la actividad de reparto, 2023. (Valores porcentuales)



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a Personas Repartidoras de Plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

## VII. DIMENSIÓN 6. DESEMPODERAMIENTO

La exposición de las personas repartidoras de plataformas al trato autoritario evidencia subordinación, componente imprescindible de una relación laboral; pero, además, manifiesta el desempoderamiento de esta población. Asimismo, este

grupo de trabajadores está expuesto a un ambiente laboral donde no solo no participa en la toma de decisiones, sino que pueden ser sancionadas con un margen muy limitado para apelar o para probar, ante denuncias o quejas, que no son responsables. En el Cuadro 3, se presenta el resumen de las respuestas obtenidas sobre esta dimensión.

Cuadro 3

**GAM-CR. Relación de promedio de sanciones recibidas por mes y frecuencia de resolución a favor en caso de haberlas apelado, 2023. (Valores porcentuales)**

Situación	Porcentaje
Porcentaje de repartidores que conocen si al recibir una sanción pueden apelarla	63 %
Porcentaje de repartidores que han recibido una sanción	27 %
Porcentaje de repartidores que han recibido una sanción y la apelaron	83 %
Porcentaje de repartidores que han apelado alguna sanción e indican que nunca o casi nunca se resuelve a su favor	60 %
Porcentaje de repartidores que han recibido una sanción e indican que les afecta no poder acudir a una oficina física para gestionarla	20 %
Porcentaje de repartidores que han apelado una sanción e indican que les afecta no poder acudir a una oficina física para gestionarla	12 %

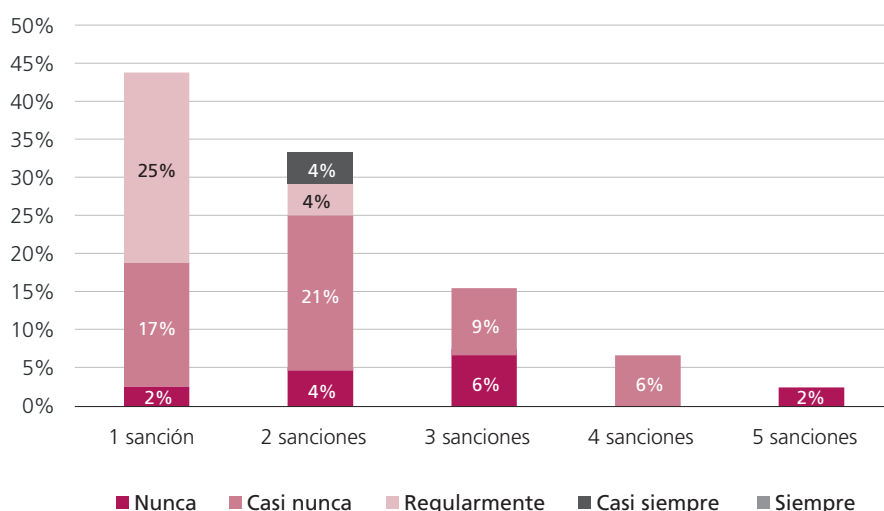
Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a Personas Repartidoras de Plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023.

Como se observa en el cuadro anterior, más de una cuarta parte de las personas repartidoras indica haber recibido algún tipo de sanción; pero, la mayoría no ha tenido respuesta ante apelaciones. En particular, si se revisa por promedio de sancio-

nes la respuesta obtenida ante apelaciones de parte de las empresas de plataformas, se encuentra que generalmente las personas repartidoras no reciben una resolución a su favor.

Gráfico 16

**Relación de promedio de sanciones recibidas por mes y frecuencia de resolución a favor en caso de haberlas apelado. (Valores porcentuales)**



Fuente: Elaboración propia, con base en la Encuesta a personas repartidoras de plataformas de la Gran Área Metropolitana, 2023. Solo contempla las personas que han recibido una sanción y la han apelado.

Sobre esto, resalta el hecho de que las plataformas ofrecen un margen muy limitado para la interacción con las personas repartidoras: un 20 % de quienes han recibido sanciones indican que eso les afecta. Esta situación permite analizar la deshumanización que se deriva de la automatización de procesos,

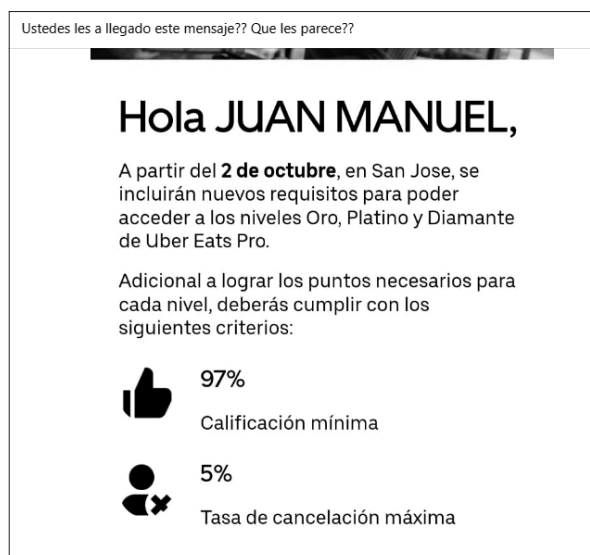
producto de esta fase de plataformización. Es también parte de lo que se debe regular en la esfera nacional, en especial, cuando parte de las sanciones se emiten cuando alguna persona repartidora ha tenido un accidente, o bien ha sido víctima de robo.

A este punto es importante resaltar dos aspectos. El primero de estos son las sanciones por el no cumplimiento de x o y disposición, con lo que queda claro que hay una condición de subordinación de las personas repartidoras de plataformas digitales, dando evidencia de rasgos de relación laboral. En este sentido, también conviene considerar que diversas em-

presas de plataformas delimitan muy bien los requerimientos que esperan de quienes se inscriben para prestar sus servicios con ellas. A continuación, en la Figura 7, se muestra la captura de un comentario en una red social, donde se evidencia esta situación.

Figura 7

**Captura de comentario en red social**



Fuente: Imagen tomada de Facebook

Cumplir con los requisitos enunciados en la Figura 7, tiene implicaciones importantes para las personas repartidoras y no tienen ningún margen de negociación. Entre algunas de las implicaciones, se puede mencionar que requieren ser calificadas con la nota máxima la mayoría de las veces, así como la poca libertad de cancelar viajes que no son rentables o que son sospechosos por la hora o el lugar de entrega. Asimismo, deja en evidencia que estas personas están muy lejos de ser sus propios jefes.

En segundo aspecto es el desempoderamiento que vive esta población en torno a sus actividades laborales. Este, además, se reafirma con la inexistencia de una organización colectiva, como un sindicato, que les permita incidir en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. De manera que, en esta dimensión, al igual que en todas las demás abordadas, también se identifica un estado de precariedad laboral para las personas repartidoras.

## 7

## REFLEXIONES FINALES

- La plataformización del trabajo ha venido a transformar las relaciones del trabajo y, con ello, sus condiciones. Los vacíos legales que quedan ante los nuevos modos de operación de las empresas del sector informacional se han manifestado como desprotección en diferentes frentes para aquellas personas que se insertan como trabajadoras en condiciones de mayor vulnerabilidad (bajo nivel educativo, zonas de menor desarrollo, jóvenes y mujeres).
- En Costa Rica, el ingreso de las plataformas digitales de reparto debe analizarse considerando la importancia que tienen como fuente de empleo para personas desempleadas, dada la dificultad de los sectores productivos para generar nuevas fuentes de empleo. Pero también, desde su relación con formas precarizadas de empleo.
- El avance en materia de organización colectiva para la lucha por los derechos da cuentas de un proceso incipiente para toda Centroamérica, del cual Costa Rica no es la excepción. Sin embargo, el ejemplo de Chile es esperanzador, a nivel latinoamericano, y el caso español permite apuntar hacia una reforma posible en la que se reconozcan y resguarden los derechos asociados al trabajo para la población repartidora.
- Los hallazgos de la Encuesta a Personas Repartidoras de Plataformas aplicada este año permiten evidenciar científicamente que las diferentes dimensiones de la precariedad del trabajo están presentes en las personas repartidoras de plataformas. Este grupo de trabajadores se encuentra altamente informalizado, con salarios precarios, jornadas exhaustivas, exposición a accidentes y otros incidentes, sin ningún tipo de cobertura (vulnerables) y expuesto a sanciones sin garantía de respuesta ante apelaciones, lo que significa un desempoderamiento en la relación laboral.
- La organización colectiva presenta grandes carencias en este segmento de la población. Por lo cual, es de gran importancia que las personas repartidoras de plataformas reciban apoyo de diferentes organizaciones, en especial, de los sindicatos y la academia.
- Ante la explotación laboral que emana de la plataformización del trabajo conviene pensar en alternativas solidarias para las actividades de reparto, el cooperativismo es una posibilidad latente que puede impulsarse colectivamente.
- Por último, ante las condiciones de precariedad en que trabajan estas personas es de especial importancia que el Estado asuma el mandato constitucional de procurar ocupación para toda la población y no se degrade el trabajo a la condición de simple mercancía.



## REFERENCIAS

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado** (2021): Reforma a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2021; disponible en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139)
- Aguirre, Adalie.** (2021): Repartidores de plataformas: hambre, frío y necesidad, en: El Guardián CR (17.2.2021); disponible en: <https://elguardian.cr/repartidores-de-plataformas-hambre-frío-y-necesidad/>
- Albatros Services** (2023): Página de inicio de Yuuju!; disponible en: <https://www.yujuu.hn/>
- Anteproyecto de Ley 282 de 2019.** Anteproyecto Que Crea la Ley de Regulación Tributaria y Laboral para Empresas que operen mediante Plataformas Digitales. 31 de octubre de 2019. [https://www.asamblea.gob.pa/APPS/SEG\\_LEGIS/PDF\\_SEG/PDF\\_SEG\\_2020/PDF\\_SEG\\_2020/2020\\_P\\_229.pdf](https://www.asamblea.gob.pa/APPS/SEG_LEGIS/PDF_SEG/PDF_SEG_2020/PDF_SEG_2020/2020_P_229.pdf)
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica** (2022): Proyecto de ley: Reforma al artículo 18 del Código de Trabajo, Ley N°2 del 27 de agosto de 1943. Ley para garantizar los derechos laborales de las personas prestadoras de servicios de reparto mediante plataformas digitales. Expediente N°23.417; disponible en: <https://www.analiticaconsultores.net/wp-content/uploads/2022/10/23417.pdf>
- Asenjo, Antonia y Coddou, Alberto** (2021): Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile. Informes técnicos OIT; disponible en: [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS\\_798681/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_798681/lang--es/index.htm)
- Baylos, Antonio** (2021): Una breve nota sobre la ley española de la laborabilidad de los riders, en: Cuestiones laborales y legales 7(1); disponible en: <https://labourlaw.unibo.it/article/download/13116/12697/47710>
- Baylos, Antonio** (2022): La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021, en: Cuadernos de Relaciones Laborales 40(1); disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/80595/4564456560181>
- Berg, Janine; Furrer, Marianne; Harmon, Ellie; Rani, Uma y Silberman, Six M.** (2019): Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra: OIT; disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)
- Bin, Henry** (2020): Repartidores: en tiempo de crisis Glovo nos pone en crisis, en: Con Criterio (8.4.2020); disponible en: <https://concritero.gt/repartidores-en-tiempo-de-crisis-glovo-nos-pone-en-crisis/>
- Bloomberg** (2022): Repartidores de PedidosYa paralizan el envío de comida rápida en Panamá, en: Bloomberg (31.5.2021); disponible en: <https://www.bloomberglinea.com/2022/05/31/repartidores-de-pedidos-ya-paralizan-el-envio-de-comida-rapida-en-panama/>
- Cámara de Comercio de Santiago** (2020): PedidosYa: el unicornio que revolucionó el quick commerce en la región cumple 13 años, disponible en: <https://www.ccs.cl/2022/11/28/pedidosya-el-unicornio-que-revoluciona-el-quick-commerce-en-la-region-cumple-13-anos/#:~:text=3%2D%20Actualmente%2C%20la%20compa%C3%B1a%20operam%C3%A1s%20de%20500%20ciudades%20latinoamericanas>
- Castro, Johnny** (2020): Pandemia y apps de entregas disparan ventas expresas de McDonald's Costa Rica en 120 %, en: La República (4.8.2020); disponible en: <https://www.larepublica.net/noticia/pandemia-y-apps-de-entregas-disparan-ventas-de-mcdonalds-costa-rica-en-120>
- Castro, Mauricio; Carvajal, Karen y Chacón, Esteban** (2020): Zona laboral gris repartidores de aplicaciones en Costa Rica. San José: Programa Estado de la Nación; disponible en: <https://hdl.handle.net/10669/81958>
- Castro Rolando** [@RolandoCatroSV] (2023). En los tiempos difíciles, en días festivos, en descansos y en fines de semana que la población salvadoreña está en su casa. [vídeo adjunto] [Tuit]; disponible en: Twitter (14.9.2023). <https://twitter.com/RolandoCastroSv/status/1702352749092839688>
- Chaparro, A. y Berríos, M.** (2020): ¿Socio o trabajador?: jueza establece que repartidor tiene relación laboral con app, en: El Mercurio (7.10.2023); disponible en: [https://www.litoralpress.cl/sitio/Prensa\\_Texto.cshtml?LPKey=U7AU35JSUNKTZNPR6SQZ75YV7ATUN6OMARB4NFIV3G4IGN-VYV7TA](https://www.litoralpress.cl/sitio/Prensa_Texto.cshtml?LPKey=U7AU35JSUNKTZNPR6SQZ75YV7ATUN6OMARB4NFIV3G4IGN-VYV7TA)
- Código de Trabajo** (2023): Código del Trabajo. 5 de septiembre de 2023. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y Organización Internacional del Trabajo.** (2021). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para trabajadores de plataformas en América Latina. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c11b80df-b41c-41d0-877e-a9021eb71e66/content>
- Contreras, Violeta** (2022): Repartidores por plataforma proponen ley para tener acceso a seguridad social sin perder flexibilidad, en: dplnews (12.11.2022); disponible en: <https://dplnews.com/repartidores-por-plataforma-proponen-ley-para-tener-acceso-a-seguridad-social-sin-perder-flexibilidad/#:~:text=En%20ese%20sentido%2C%20la%20propuesta,ante%20el%20Instituto%20Mexicano%20del>
- Del Bono, Andrea** (2019): Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina, en: Cuestiones de Sociología 20 (e083); disponible en: <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11629>
- DiDi.** (s.f). DiDi Around the World. <https://web.didiglobal.com/#>
- Digital Future Society.** (2020). El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Barcelona; disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/>
- Fairwork** (2022): Fairwork Chile Puntuaciones 2022: Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. Santiago, Chile; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania; disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/11/Fairwork-Chile-Report-2022-ES.pdf>
- Fuchs, Christian** (2012): Contribución a la crítica de la economía política del capitalismo informacional transnacional, en: Nómadas (36); disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105124264003>
- Gándara, Natiana** (2021): OIT alerta sobre falta de protección social y contratos unilaterales para repartidores afiliados a aplicaciones, en: Prensa Libre (8.3.2021); disponible en: <https://www.prensalibre.com/economia/oit-alerta-sobre-falta-de-proteccion-social-y-contratos-unilaterales-para-repartidores-afiliados-a-plataformas-moviles/>
- González, Alberto** (2023): Historia de Glovo: la app de pedidos a domicilio que se ha convertido en una marca de España, en: Marketing4E-commerce (11.5.2023); disponible en: <https://marketing4ecommerce.net/historia-glovo-app-pedidos-domicilio-marca-espana/>
- Grupo Faro** (2021): Plataformas Digitales: ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral? Quito: Grupo Faro; disponible en: <https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2022/03/Plataformas-digitales-%C2%Bfopor-tunidad-de-trabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral.pdf>
- Hadwiger, Felix** (2023): Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva. Ginebra: OIT; disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_867530.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_867530.pdf)
- Hevia, Carolina y Ramírez, Yuli** (2023): Mientras más tecnología menos humanidad: Una lucha por el reconocimiento laboral. Quito: Oficina Región Andina, Rosa Luxemburg Stiftung
- Hidalgo, Kruskaya y Salazar, Carolina** (2020): «La Aplicación te precariza»: experiencias de Personas Repartidoras y Conductoras en Ecuador. Hidalgo, Kruskaya y Salazar, C. (Eds.), Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. (pp. 83-97). Quito: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf?fbclid=IwAR3ieHLP4NBcc1SjgH7hz63SKZXFydhAb1aUVQCiWa8Q4OmJSPKfgCLlJak>



**Hidalgo, M., Morbiato, C., Mainaro, P., Sandoval, A., y Vargas, E.** (2023). Estándares Laborales en la Economía de Plataformas. <https://democraciasindical.mx/publicacion/estandares-laborales-en-la-economia-de-plataformas-mexico-puntuaciones-2023/>

**Ibarra, Ivan** (2023): El trabajo en las plataformas digitales de reparto, "Apps de delivery": modelo de negocio o tergiversación de las relaciones laborales; disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-apps-ibarra-s-#:~:text=En%20Panam%C3%A1%2C%20existen%20una%20variedad,Yummy%20Rockets%E2%80%9D%2C%20entre%20otras.>

**Instituto Mexicano de Seguridad Social** (2021): IMSS firma convenios con plataformas de servicios digitales para promover la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, en: Gobierno de México (30.9.2021); disponible en: <https://www.gob.mx/imss/prensa/imss-firma-convenios-con-plataformas-de-servicios-digitales-para-promover-la-incorporacion-voluntaria-de-trabajadores-independientes?idiom=es>

**Instituto Nacional de Estadísticas y Censos** (2023): Encuesta continua de empleo, I trimestre 2023; disponible en: <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/central>

**Instituto Nacional de Estadísticas y Censos** (2023a): Encuesta continua de empleo, I trimestre 2023; disponible en: <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/central>

**Jaramillo-Molina, Máximo Ernesto** (2020). Precariedad y Riesgo: Diagnóstico sobre las condiciones laborales de los Repartidores de Apps en México. Hidalgo, Kruskaya y Salazar, C. (Eds.), Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. (pp. 135-148). Quito: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17108.pdf?fbclid=IwAR3ieHLP4NBcc1SjgH7hz63SKZXFydhAb1aUVQciWa8Q4OmJSPKfgCLlJk>

**Jiménez, Fátima** (2022): Tránsito hace inusual solicitud para proteger a repartidores de comida, en: La Nación (12.10.2022); disponible en: <https://www.nacion.com/el-pais/infraestructura/transito-hace-inusual-solicitud-para-proteger-a/QWSVPAPXJRGCFVSR53C7G7YQ/story/>

**Kilhoffer, Zachary.; De Groen, Willem Pieter.; Lenaerts, Karolien.; Smits, Ine.; Hauben, Harald.; Waeyaert, Willem.; Giacumacatos, Elisa.; Lhernould, Jean-Philippe.; y Robin-Oivier, Sophie** (2018): Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. Bruselas: European Commission; disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>

**Ledger, Gwendolyn** (2022): Didi Food: el actor chino que reacomoda el tablero del delivery en Latinoamérica, en: América Economía (30.6.2022); disponible en: <https://www.americaeconomia.com/didi-food-el-actor-chino-que-reacomoda-el-tablero-del-delivery-en-latinoamerica>

**Ley 12/2021:** Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 29 de septiembre de 2021; disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-15767-consolidado.pdf>

**Leyton, Jorge; Arriagada, Arturo; Bonhomme, Macarena y Ibáñez, Francisco** (2022): Fairwork Policy Brief: Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas: ¿una oportunidad perdida?; disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Policy-brief.-New-regulation-of-platform-work-in-Chile-a-missed-opportunity-ES.pdf>

**López, Elva y Pereyra, Mourelo Francisca** (2020): El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa, en: Estudios del Trabajo 60(1); disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/et/n60/2545-7756-et-60-56.pdf>

**Madariaga, Javier; Buenadicha, Cesar; Molina, Erika y Ernst Christoph** (2018): Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT; disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>

**Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales** (2022): Manifiesto de piso mínimo de las trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales; disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1kChZ8dLXnpJNmvgvXEUy6duSvl4f5/view>

**Manrique, Miriam** (2022): Uber celebra 7 años en Costa Rica y reitera llamado a regulación moderna, en: Uber Newsroom (19.8.2022); disponible en: [https://www.uber.com/es-CR/newsroom/uber-celebra-7-anos-en-costa-rica-y-reitera-llamado-a-regulacion-moderna/#:~:text="](https://www.uber.com/es-CR/newsroom/uber-celebra-7-anos-en-costa-rica-y-reitera-llamado-a-regulacion-moderna/#:~:text=)

**Marinakis, Andrés** (2022): Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina. Santiago: OIT, disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_837571.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_837571.pdf)

**Marinaro, Paolo y Maich, Katherine** (2022): Food Delivery Workers Shaping the Future of Work: # Ni Un Repartidor Menos. Pennsylvania: CGWR; disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/54fb5e10e4b0d17f106769db/t/627284f58b60950f70527a76/1651672312161/CGWR+Food+Delivery+Workers+Report.pdf>

**Meléndez, Miguel** (2021): La UNTA ingresa demandas contra Rappi, en: Consideraciones (13.3.2021); disponible en: <https://revistaconsideraciones.com/2021/07/13/la-unta-ingresa-demandas-contra-rappi/?fbclid=IwAR1xZp8Kl6Bv6dnXZAgeb-jm09RaVI8AJv3i-pJiDy4er2z6ISoR0RV7d-Q>

**Ministerio de Trabajo** [@TrabajoSV]. (2023). Ministro de Trabajo, @RolandoCastroSv, el día de ayer, se reunió con los trabajadores de delivery, donde se concluyeron los siguientes acuerdos. [vídeo adjunto] [Tuit]. Twitter (20.8.2023); disponible en: <https://twitter.com/TrabajoSV/status/1704502159306297849>

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Consejo de Salud Ocupacional** (2021): Seguridad y Salud de Personas Repartidoras Asociadas a Plataformas Digitales; disponible en: [https://www.cso.go.cr/documentos\\_relevantes/investigaciones/Resumen%20Informe%20repartidores%20de%20plataformas.pdf](https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/investigaciones/Resumen%20Informe%20repartidores%20de%20plataformas.pdf)

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** (2022): Empleo en Costa Rica: Rama de Actividad Económica; disponible en: <https://barometrolaboralcr.com/actividad-productiva>

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** (2023): Lista de salarios mínimos del sector privado, 2023; disponible en: [https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista\\_salarios\\_2023\\_ps.pdf](https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/Documentos-Salarios/lista_salarios_2023_ps.pdf)

**Montiel, Julio** (2021): El consumo de alimentos y las aplicaciones móviles: El caso de universitarios en Guanajuato, México, en: Enfoques 5(17); disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968429001/html/>

**Ni un Repartidor Menos, Ni Una Repartidora Menos, Nosotrxs, Corporativo de Estudios y Asesoría Jurídica [CEAJ], DiDi, Rappi y Uber.** (2022). Decálogo de principios compartidos para la creación de un nuevo marco regulatorio de la economía colaborativa; disponible en: [https://docs.google.com/document/d/1eA57SN8K0WT\\_OxvESqLYI6\\_WHI-0ModYKgzxp-UwDU/edit](https://docs.google.com/document/d/1eA57SN8K0WT_OxvESqLYI6_WHI-0ModYKgzxp-UwDU/edit)

**Organización Internacional del Trabajo** (2012): Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---ac-trav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ac-trav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)

— (2021a): Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo; disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_771675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf)

— (2021b): Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile; disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_798681.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_798681.pdf)

— (2022): El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador; disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_864345.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_864345.pdf)

— (2023a): Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva; disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---pro-trav/---travail/documents/publication/wcms\\_867530.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---travail/documents/publication/wcms_867530.pdf)

— (2023b): Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones; disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

**Pérez, Carlota** (2004): *Revoluciones tecnológicas y capital financiero. Las dinámicas de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*. Buenos Aires: Siglo XXI.

**Pino, Hugo y Domínguez, Ely** (2020): *Plataformas Digitales y relaciones laborales en Honduras, una primera aproximación*. Tegucigalpa: FES; disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17230.pdf>

**Proyecto de Ley N.166 de 2023**. Proyecto “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia” de 2023. 24 de agosto de 2023. <https://petro.presidencia.gov.co/Documents/230824-Exposicion-de-motivos-Proyecto-de-Ley-Reforma-Laboral.pdf>

**Ramírez, Miguel; Picasso, Ingrid y González, Stephanie** (2021): *Hacia la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales*. México: Conferencia Interamericana de Seguridad Social; disponible en: <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/2021/02%20febrero/hacia-la-proteccion-de-las-personas-trabajadoras-de-plataformas-digitales.pdf>

**Rappi Inc.** (2023): *Página de inicio de Rappi*; disponible en: <https://about.rappi.com/es/inicio>

**Red LATAM de Jóvenes Periodistas** (2021): *Repartos LATAM: Entregar en pandemia*; disponible en: <https://repartoslatam.distintaslatitudes.net/>

**Resolución 805/2020**. Sentencia 805/2020 del Tribunal Supremo de España. 25 de septiembre del 2020. <https://vlex.es/vid/849700129>

**Rosales, Daniel** (2023). *Rappi apuesta a fortalecer la oferta multivertical en Costa Rica en 2023*, en: *Revista Summa* (20.3.2023); disponible en: <https://revistasumma.com/rappi-apuesta-a-fortalecer-la-oferta-multivertical-en-costa-rica-en-2023/>

**Ruiz, Keynor** (2020): *Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica*. Santiago: CEPAL; disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/13e69cf4-3523-4d38-85f2-f3b2bfd4710e/content>

**Sala de prensa de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador** (2023): *Articulado del proyecto relacionado con las plataformas digitales fue aprobado por la comisión del derecho trabajo*, en: *Asamblea Nacional* (20.1.2023); disponible en: <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/86696-articulado-del-proyecto-relacionado-con-las-plataformas>

**Sánchez, Sonia** (2021): *Universidad Latinoamérica de Ciencia y Tecnología Costa Rica. Servicios de entrega a domicilio en Costa Rica: análisis de su impacto y auge comercial en el país*; disponible en: <https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/123456789/10777/REF-1618496405-2.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

**Sen, Amartya** (2000): *Desarrollo como libertad*. Barcelona: Editorial Planeta.

**Shaghghi, Abdolreza; Bhopal, Raj; y Sheikh, Aziz.** (2011): *Approaches to Recruiting 'Hard-To-Reach' Populations into Re-search: A Review of the Literature*, en: *Health Promotion Perspectives* 1(2); disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/28969958.pdf>

**Solórzano, Sofía** (2023): *Conozca la historia de Rappi: De regalar donas en Bogotá a conquistar la banca digital*, en: *La República* (15.3.2021); disponible en: <https://www.larepublica.co/empresas/conozca-la-historia-de-rappi-de-regalar-donas-en-bogota-a-conquistar-la-banca-digital-3138462>

**Somavía, Juan** (2014): *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo; disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_380833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)

**Superintendencia de Competencia y Gobierno de El Salvador** (2021): *Monitoreo de Plataformas Digitales de Servicios de Entrega a Domicilio-InformeSC*; disponible en: [https://www.sc.gob.sv/index.php/sala\\_multimedia/monitoreo-de-plataformas-digitales-de-servicios-de-entrega-a-domicilio/](https://www.sc.gob.sv/index.php/sala_multimedia/monitoreo-de-plataformas-digitales-de-servicios-de-entrega-a-domicilio/)

**Uber** (2023): *Términos y Condiciones para Comercios*. Costa Rica; disponible en: [https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=costa-rica&lang=es#\\_tyjcw](https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-eats-merchant-terms-and-conditions&country=costa-rica&lang=es#_tyjcw)

**Uber México** (2021): *Uber celebra 8 años de generar oportunidades a través del movimiento y la tecnología en México*, en: *Uber Newsroom* (9.9.2021); disponible en: <https://www.uber.com/es-MX/newsroom/uber-mexico/>

**Uber Technologies Inc.** (2023): *Todos los países*. <https://www.uber-reats.com/cr/location>

**Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación.** (s.f). *Declaración de Principios: ¿qué quiere la UNTA?*; disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1y82HPoNoKjze\\_Zm\\_DRdfVwNju8rtv\\_5J/view](https://drive.google.com/file/d/1y82HPoNoKjze_Zm_DRdfVwNju8rtv_5J/view)

**Villar, Paola** (2023): *Avanza regulación laboral en apps de delivery en Perú: ¿Qué pasa en otros países?*, en: *Bloomberg Línea* (7.6.2023); disponible en: <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/peru/avanza-regulacion-laboral-en-apps-de-delivery-en-peru-que-pasa-en-otros-paises/>

**Zukerfeld, Mariano y Yansen, Guillermina** (2022): *Plataformas. Una introducción: la cosa, el caos, humanos y flujos*, en: *Redes* 27(53); disponible en: <https://doi.org/10.48160/18517072re53.167>

## ANEXOS

## Anexo 1

## Revisión de metodologías de muestreo

Autor	Año	Nombre de la publicación	País	Metodología de muestreo
Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., y Ernt. C	2018	Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?	Argentina	Muestra no probabilística asignando cuotas por plataforma con afijación uniforme a 11 plataformas y restringida de las posibilidades de acceso a las mismas plataformas.
Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani., y Silberman, M.	2019	Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital	75 países	Muestra no probabilística. Se seleccionaron participantes de diferentes países, de distintos grupos de ingresos y de distinto género en cada una de las plataformas. Sobre la base de estos criterios se eligen al azar un grupo de participantes se les envía correos electrónicos invitándolos a participar en la entrevista y suministrándoles información al respecto.
López, E. y Pereyra, MF.	2020	El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa	Argentina	No probabilístico cualitativo. Se utilizó la técnica de la entrevista grupal. No probabilístico cuantitativo. El diseño muestral utilizado apuntó a reducir las dificultades propias de la realización de estudios sobre poblaciones ocultas. El principal desafío fue garantizar que las unidades de observación incluidas en las muestras sean lo más representativas posibles de la población analizada. Muestra con sesgos.
Digital Future Society	2020	El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos?	España	Presenta los resultados de una revisión bibliográfica sistemática.
Organización Internacional del Trabajo	2021	El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: Análisis y recomendaciones de política	Colombia	Muestra no probabilística por auto aplicación por medios virtuales. Un problema insuperable de sesgo de selección porque la encuesta no se realiza de manera aleatoria, sino que la responden aquellos individuos que deseen hacerlo.
Asenjo, C. y Coddou, A.	2021	Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile,	Chile	No probabilístico. A través del análisis de la primera encuesta presencial implementada en Santiago de Chile, a 259 trabajadores de PDT de reparto y 50 trabajadores que realizan este tipo de trabajo por otras vías, y de una encuesta de seguimiento implementada de manera telefónica durante la pandemia de la COVID-19, este trabajo describe las diversas experiencias, dificultades, expectativas y motivaciones de los repartidores que trabajan en la denominada economía de plataformas en Chile.
Hidalgo, M., Morbiato, C., Mainaro, P., Sandoval, A., y Vargas, E.	2023	Estándares laborales en la economía de plataformas. México Puntuaciones 2023	México	Método de entrevista a gerentes, revisión documental y entrevistas a personas. No probabilístico. Se entrevistó a una muestra de 10 a 12 trabajadores por cada plataforma, con un total de 105 entrevistas para este informe realizadas entre agosto y septiembre de 2022. Estas entrevistas no pretenden crear una muestra representativa. En su lugar, buscan comprender los procesos de trabajo y las formas en que se lleva a cabo y se gestiona.
Kilhoffer, Z., De Groen, W.P., Lenaerts, Smits, I., K., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J.P., & Robin-Oivier, S.	2018	Study to gather evidence on the working conditions of platform workers	Europe Union	Enfoque mixto de revisión documental y trabajo de campo (encuestas). El trabajo de campo se centró en especialistas, tomadores de decisión y personas vinculadas al mundo de trabajo de las plataformas digitales a nivel de la Unión Europea.

Fuente: Elaboración propia.

## SOBRE EL(AS) AUTOR(AS)

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

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

**Mariela Campos Lizano.** Economista, actualmente cursando la licenciatura en la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica. Estudiante asistente del proyecto «Trabajo y Crisis: aportes desde una economía política crítica heterodoxa para la vida».

**María José Herrera Madrigal.** Economista, actualmente cursando la licenciatura en la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica. Estudiante asistente de los proyectos «Sectores Productivos, Competitividad y Desarrollo» y «Trabajo y Crisis: aportes desde una economía política crítica heterodoxa para la vida».

## IMPRESIÓN

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

Responsable:  
Ingrid Ross  
Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica, Guatemala y Honduras

Coordinador:  
Marco Zamora  
[m.zamora@fesamericacentral.org](mailto:m.zamora@fesamericacentral.org)

San José, noviembre, 2023

## 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 eco-

nomía 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/>

# PLATAFORMAS DIGITALES Y PRECARIEDAD LABORAL EN COSTA RICA

El caso de las personas repartidoras de la Gran Área Metropolitana (GAM)



Las plataformas de reparto comenzaron sus operaciones en Costa Rica en el año 2015, a partir de entonces se han venido convirtiendo en una fuente de empleo en un país en el que las condiciones del mercado laboral se han venido desmejorando con el tiempo, sin embargo, la novedad de sus procesos de organización les coloca en un vacío legal que les permite invisibilizar las relaciones de trabajo que las sostiene, lo que alimenta un proceso de precarización laboral de las personas repartidoras que se integran en ellas y que cobra especial relevancia ante la escalada de la plataformización del trabajo en el contexto de la fase de plataformas del capitalismo informacional.

Este estudio asume el desafío de analizar dicha situación en el país para lo cual se



presenta una descripción del contexto económico en el que se insertan las plataformas digitales en el país, así como una recopilación de avances en materia de regulación de estas actividades en España como país pionero en la temática y en Latinoamérica, para lo cual se ha seleccionado los casos de: Chile, Ecuador, México, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Panamá. Asimismo, el foco de la investigación se dirige a la medición de la precariedad en la Gran Área Metropolitana a partir de la aplicación de una encuesta a una muestra probabilística de personas repartidoras de plataformas digitales por medio del establecimiento de conglomerados como centros atractores de la población en estudio. Dicha técnica permitió la obtención de información estadística sobre seis dimensiones: despro-



tección social, inseguridad laboral, inseguridad de ingresos, desregulación de la jornada laboral, vulnerabilidad y desempoderamiento. Los hallazgos permiten constatar condiciones de precarización en cada una de las dimensiones señaladas, lo cual cuestiona el discurso del yo emprendedor y de flexibilidad en favor de las personas repartidoras que sostienen las empresas de plataformas, para colocar en la mesa la discusión sobre la necesidad de regular el funcionamiento de este modelo de negocios con el objetivo de promover el cumplimiento de derechos laborales mínimos que se derivan de toda relación laboral y con ello impulsar mejores condiciones de trabajo en la población repartidora.

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