



San José, 02 de noviembre de 2020  
**DH-DAL-01007-2020**

**Señores y señoras**  
**Comisión Asuntos Económicos-Asamblea Legislativa**  
**Asamblea Legislativa**

Estimados señores y señoras:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que, en atención a la solicitud de criterio realizada sobre el texto sustitutivo del Proyecto de Ley "**LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA PARA PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS DE REPARTO**", Expediente N° 21.567, la Dirección de Asuntos Laborales de la Defensoría de los Habitantes de la República, emite criterio en los siguientes términos:

**1. Resumen Ejecutivo**

Este Proyecto de Ley tiene como objetivo promover, regular, flexibilizar y formalizar las condiciones laborales que brindan las plataformas digitales de servicios de reparto para garantizar seguridad social a las personas trabajadoras, a través de las garantías sociales y jurídicas que el Estado provee.

Si bien, expresamente el proyecto, no menciona que los trabajadores de plataformas digitales de servicios de reparto son trabajadores autónomos o independientes, es decir que realizan un trabajo por cuenta propia, el mismo texto del proyecto nos da indicios de que la relación que existe entre las empresas administradoras de plataformas digitales y esos trabajadores no es laboral, pero se estipula como obligación de la plataforma digital el inscribir a las personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios de reparto como Trabajadores Independientes ante la Caja Costarricense del Seguro Social.

**2. Competencia del mandato de la Defensoría de los Habitantes**

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

### **3. Antecedentes del proyecto de ley:**

El presente proyecto es un Texto Sustitutivo al texto que inicialmente se presentó bajo el mismo número de proyecto denominado en ese momento como "**Ley de protección de la persona trabajadora de plataformas digitales de servicios, mediante adición de un nuevo capítulo XII al título II del código de trabajo, Ley N.º 2, del 27 de agosto de 1943, y sus reformas**".

Sobre ese proyecto de ley, esta Defensoría de los Habitantes mediante oficio **Nº DH-CGA-DAL-0890-2019** del 28 de octubre del 2019 manifestó lo siguiente:

*"...Las plataformas digitales de trabajo crean nuevos retos e interrogantes para el derecho laboral. Aspectos como la seguridad social, beneficios laborales, estabilidad salarial, entre otros, deben abordarse desde una nueva perspectiva, superando los conceptos tradicionales que han regido las relaciones laborales. Nos encontramos ante la existencia de formas de empleo atípicas, donde conceptos de subordinación, prestación de servicios y elementos definitorios de la relación laboral, deben transformarse para no dejar desprotegidas a las personas trabajadoras.*

*Debemos recordar que el derecho al trabajo es esencial para el ser humano, el cual tiene una connotación directa sobre su dignidad, sus demás derechos y el libre desarrollo de su personalidad; le define como parte de una sociedad y le brinda el sustento para tener una calidad de vida digna; por eso significa más que la simple prestación de un servicio, pues pasa a ser un componente esencial y fundamental en la vida de cada persona. Es por esto que el Estado debe garantizar equidad en las relaciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales, adecuando la normativa existente para que responda a las nuevas formas de trabajo, procurando que no queden espacios o vacíos para el menoscabo de los derechos laborales.*

*En concordancia con lo expuesto, en el Simposio Iberoamericano OIT denominado "El Futuro del trabajo. Un escenario de cambios tecnológicos y transformaciones productivas"; celebrado los días 30 y 31 de octubre de 2018, en Santa Cruz de La Palma, se señaló:*

*10. Constituye una necesidad, un reto y un desafío la reivindicación del Derecho del trabajo no de forma genérica, sino como derecho de ciudadanía, de referencia constitucional. La búsqueda del pleno empleo en el Siglo XXI debe dirigirse no sólo a lograr una cifra no elevada de desempleados, sino a lograr la dignidad salarial. La precariedad laboral y la inseguridad se reflejan también en unos ingresos bajos. Es necesario garantizar un mínimo de protección, atendiendo a la realidad plural y diversa del mundo del trabajo y mantener un debate serio y productivo sobre la renta básica universal.*

*(...)*

*13. La dependencia económica y la dependencia formal, jurídica, deben converger, para crear un marco hábil para dar cobertura a las diversas formas de prestar trabajo. Se hace necesario reactivar en el debate político una elaboración teórica, en particular de las organizaciones políticas, sobre la noción jurídica de trabajador, que afronte de modo claro y contundente la lucha contra la situación de eventual explotación que fundamenta, al fin y al cabo, la intervención jurídica.*

*(...)*

16. La protección social es una noción intrínsecamente vinculada al trabajo decente y a la consecución de los objetivos de la Agenda 2030

(...)

18. Dos de las experiencias más visibles y que previsiblemente se comportarán como características del trabajo del futuro, incluso del presente, en función de los retos que plantean al Derecho del trabajo, son el trabajo prestado a través de plataformas y dispositivos digitales y las cadenas internacionales de suministros y proveedores. No existe un marco normativo que afronte estas nuevas realidades económico-productivas, precisándose con urgencia abordar la ordenación jurídica de las nuevas formas de prestar trabajo en estos escenarios productivos, acotando adecuadamente la noción de trabajador, las condiciones de trabajo, así como sus fuentes de regulación.

Aunado a ello, recientemente, la OIT publicó un estudio denominado "Sobre las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital"<sup>1</sup>; precisamente porque se reconoce la urgencia de regular la materia y que la ausencia de legislación adecuada implica un perjuicio para los derechos de las y los trabajadores.

El estudio señala la existencia de dos tipos de plataforma: las plataformas en línea, donde el trabajo se terciariza a través de una convocatoria abierta a una población geográficamente dispersa y; aquellas donde se trabaja a través de aplicaciones móviles, en zonas geográficas específicas. En ambos casos nos encontramos ante modalidades laborales con la particularidad de que una herramienta digital hace el papel de intermediario entre la figura del patrono y el trabajador, lo que implica un cambio en algunas de las características básicas de la relación laboral.

A su vez, el informe de referencia plantea 18 propuestas para garantizar el trabajo decente realizado mediante el uso de plataformas digitales y emite tres recomendaciones para que los trabajadores estén cubiertos por los sistemas de protección social. Este último punto es muy importante, porque no solamente se trata de la afectación que sufren las y los trabajadores por no contar con la protección de la seguridad social, sino lo que a futuro puede implicar para el Estado, en términos de costos, el que este amplio grupo de personas trabajadoras no haya cotizado para una pensión ni para un sistema de salud, lo cual se transfiere a cargas sociales para el Estado. A continuación, se transcriben las propuestas y recomendaciones emitidas:

Tabla 1: Propuestas y recomendaciones de la OIT para el trabajo en plataformas digitales.

<b>Propuestas</b>	<b>Recomendaciones</b>
Los trabajadores no deberían clasificarse como independientes si en la práctica son empleados.	
Permitir a este tipo de trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva	
Garantizar el salario mínimo vigente en el país de residencia de los trabajadores.	Adoptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las

*Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas en las plataformas.*

*modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato*

*Garantizar que los trabajadores puedan rechazar tareas.*

*Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma.*

*Adoptar reglas estrictas y justas en materia de ausencia de pagos*

*Garantizar que los términos del servicio estén redactados de manera clara y concisa.*

*Informar a los trabajadores de las razones de las evaluaciones negativas que reciben*

*Hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios.*

*Adoptar y aplicar códigos de conducta claros para todos los usuarios de las plataformas.*

*Garantizar que los trabajadores puedan apelar una ausencia de pago, evaluaciones negativas, resultados de pruebas de calificaciones, acusaciones de infracciones del código de conducta y suspensiones de cuentas.*

*Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores.*

*Garantizar que las instrucciones sean claras y que sean validadas antes de publicar cualquier trabajo.*

*Permitir que los trabajadores puedan consultar y exportar su historial y trabajo de forma legible por humanos y máquinas.*

*Permitir a los trabajadores que entablen una relación laboral con el cliente fuera de la plataforma sin tener que pagar una tasa desproporcionada.*

*Garantizar que los clientes y los operadores de plataforma respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores.*

*Crear y fortalecer mecanismos de protección sociales universales y financiados con impuestos.*

*Informar a los trabajadores sobre la identidad*

---

*de los clientes y el objetivo de las tareas.*

*Indicar claramente y de manera estandarizada las tareas que puedan acarrear un estrés psicológico o puedan generar daño.*

---

*Las propuestas y recomendaciones expuestas por supuesto **deben analizarse conforme la realidad de cada país y de cada legislación existente**, siendo útiles y de consideración necesaria en todo intento de legislar la materia. El tema del trabajo a través de las plataformas digitales y su urgente regulación no es una circunstancia exclusiva de Costa Rica, sino que responde a una realidad que se enfrenta a nivel mundial, por lo que la Defensoría reconoce la necesidad e importancia del presente proyecto de ley y avala este primer intento hacia una regulación de la materia, a la vez que insta a los señores diputados y a las señoras diputadas a que tramiten este proyecto de ley con la premura y valor que el tema requiere, en razón del impacto que tiene en la vida de las personas el vacío legal que actualmente existe...”*

#### **4. Resumen del contenido del proyecto**

El nuevo texto sustitutivo propone la emisión de una ley independiente y por ende, ya no la inclusión de un capítulo al Código de Trabajo. El texto se compone de 6 artículos y un transitorio.

En el artículo primero establece como objeto de ley, el promover, regular, flexibilizar y formalizar las condiciones laborales que brindan las plataformas digitales de servicios de reparto para garantizar la seguridad social a las personas trabajadoras.

En el artículo 2, se establece el ámbito, señalando que la ley y su reglamento serán de aplicación para el Estado y sus entes públicos, competentes en la materia.

En el artículo 3, se procede a definir el servicio de reparto, las plataformas digitales de servicios de reparto o intermediarias y finalmente, define que es una persona trabajadora de plataforma digital de servicios de reparto.

Asimismo, en el artículo 4, propone el contenido esencial del contrato entre la plataforma digital de servicios de reparto (en calidad de contratista) y la persona trabajadora en donde conste la modalidad de la jornada laboral, la remuneración y formas de pago, así como algunas obligaciones para los contratistas respecto a mantener e instalar los medios tecnológicos que correspondan para el adecuado desempeño de la persona trabajadora, así como la obligación de capacitar a la persona colaboradora sobre equipo técnico puesto a su disposición.

Además, la obligación del contratista de informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo e inscribir a las personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios de reparto como Trabajadores Independientes ante la Caja Costarricense del Seguro Social. Se establece además que el contratista deberá de asumir las cuotas que correspondan para la seguridad social de la persona trabajadora.

Por otro lado, el artículo 5, establece que toda persona trabajadora de plataformas digitales de servicios se beneficiará de todos los derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento en lo que corresponde a la figura de Trabajador Independiente y que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Caja Costarricense del Seguro Social velarán el cumplimiento de estas disposiciones.

Finalmente, el artículo 6 señala otras obligaciones de las plataformas digitales de servicios de reparto como lo es la inscripción de la Plataforma ante la Dirección General de Tributación, para el pago de los impuestos establecidos por ley y el facilitamiento de información a instituciones del Estado sobre la plataforma digital de servicio de reparto que se ofrece para disfrute en el territorio nacional, sin que se viole el principio de confidencialidad de la información para los prestatarios. Asimismo se dispone un Único Transitorio que impone al Poder Ejecutivo la reglamentación de la ley en tres meses a partir de la publicación de la ley en la Gaceta.

### **5. Análisis del contenido del proyecto de ley**

Procedemos de inmediato a exponer el análisis de texto sustitutivo aportado:

#### **a.- Sobre el objeto de la Ley:**

El artículo 1 del proyecto de Ley propone como objeto el promover, regular, flexibilizar y formalizar las condiciones laborales que brindan las plataformas digitales de servicios de reparto para garantizar seguridad social a las personas trabajadoras, a través de las garantías sociales y jurídicas que el Estado provee.

Según el anterior artículo, el proyecto propone promover (entendido como el impulsar el desarrollo la realización de algo); regular (entendido como el determinar las reglas o normas a que debe ajustarse alguien o algo); flexibilizar: (Hacer flexible algo) y formalizar (entendido éste último como el concretar, precisar algo o dar el carácter de seriedad a lo que no la tenía) las condiciones laborales que brindan las plataformas digitales de servicios de reparto y de esa manera garantizar la seguridad social de esas personas<sup>1</sup>.

No obstante, no entendemos como el objeto del proyecto busca regular y también flexibilizar dichas condiciones laborales, pues el país requiere que se determinen y regulen las condiciones laborales de ese tipo de trabajadores mucho más que flexibilizar, pues actualmente los trabajadores de plataformas laboran al margen de las leyes laborales y de seguridad social, pues su situación laboral no está definida.

Por lo anterior, recomendamos la eliminación del verbo flexibilizar.

#### **b. Sobre el ámbito de cobertura:**

El artículo 2 del Proyecto de Ley establece el ámbito de aplicación de la ley, regulando que la ley aplicará al Estado y los entes públicos competentes en la materia a efectos de regular la actividad de los sujetos destinatarios y así garantizar la seguridad social.

Al respecto, esta Defensoría de los Habitantes considera que el ámbito propuesto debe ser revisado y modificado, dado que el ámbito de la Ley no debe circunscribirse solo al ámbito público, sino debe necesariamente ampliarse al ámbito privado, pues es en ese sector donde han desarrollado las plataformas digitales de servicios quienes se valen de los trabajadores para cumplir su rol de intermediadores digitales entre las empresas y los consumidores finales.

Recordemos que de conformidad con el artículo 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, el Estado y sus instituciones deben actuar apegadas al ordenamiento jurídico (Principio de Legalidad), por ello, solo puede realizar lo que la Ley le establece. Por ende, si el presente

---

<sup>1</sup> Definiciones tomadas del Diccionario de la Real Academia.

proyecto quiere establecer obligaciones a algunas instituciones públicas debe establecerlas expresamente y señalar el nombre de las instituciones a las que le impone dichas obligaciones.

En igual sentido, bajo el principio de eficacia horizontal de los derechos fundamentales, se reconoce la consecuencia y dominio que los derechos fundamentales tienen también asidero dentro de las relaciones jurídicas, incluido entre dos o más particulares, con el fin de ajustar comportamientos a la Constitución Política y por efecto de interpretación e integración al restante bloque de juridicidad, en cuanto a los deberes, derechos y responsabilidades.

### **c. Respecto a la relación entre las plataformas digitales y los trabajadores**

Haciendo una lectura de las disposiciones sobre el contenido esencial del contrato, que el proyecto establece en el artículo 4, deducimos que el legislador ha dado por sentado el hecho de que la relación entre las plataformas digitales de servicios y las personas trabajadoras que hacen llegar esos bienes o servicios al consumidor final es meramente de tipo civil-comercial y no laboral.

Ello se deduce primeramente porque el título del artículo solo establece el contenido del contrato, sin especificar la naturaleza jurídica de ese contrato. Además, no se utiliza el término de patrono o persona empleadora a lo largo del artículo sino que se utiliza el término contratista. Asimismo el inciso e) establece la obligación del contratista de inscribir a las personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios de reparto como Trabajadores Independientes ante la Caja Costarricense del Seguro Social, ello significa, que a estos trabajadores se les califica como trabajadores por cuenta propia, quienes deben velar por el cumplimiento de las normas de salud ocupacional y riesgos de trabajo, pues parte de las obligaciones que se le asignan al contratista es el informar (suponemos que a los trabajadores independientes) sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

La definición de los trabajadores de las plataformas digitales como trabajadores independientes o no, es un tema en debate a nivel mundial, pues las empresas dueñas de plataformas digitales están presentes en todo el mundo pues tal y como se dijo en el criterio anterior, el avance tecnológico aplicado en el mundo del trabajo hace que formas tradicionales de trabajo varíen y con ello, los tres elementos que tipifican una relación de índole laboral, a saber: subordinación, prestación personal de servicios y remuneración.

Sin embargo, las zonas grises en el Derecho del Trabajo siempre han existido cuando nos encontramos con contratos donde los elementos característicos de una relación de tipo laboral no están claros.

Por ello, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado jurisprudencialmente el tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo, tomando para ello una serie de parámetros para diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo, que fueron desarrollados en el Informe de la 91 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año 2003, y que dieron pie a la adopción de la Recomendación N° 198 "sobre la relación de trabajo", en la 95° reunión, de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 15 de junio de 2006 la cual establece una serie de indicios que deben valorarse para establecer cuando estamos en presencia de una relación laboral. Precisamente, en la resolución N° Resolución N° 00512 – 2012, se indicó:

*"...Visto el planteamiento de ambas partes, es importante resaltar las consideraciones contenidas en la sentencia de esta Sala número 823, de las 15:00 horas del 10 de junio de 2010, en la que se trató el tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo con base en el estudio realizado por la Organización*

*Internacional del Trabajo. Así, en el informe de la 91 reunión de la Conferencia de esa organización llevada a cabo en el año 2003, se resumieron una serie de parámetros, utilizados en distintos ordenamientos jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo, considerándose como características propias del segundo, las siguientes: "a) es propietario de su propio negocio; b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad; c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa; d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados; e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y (sic) determinar si debe o no intervenir personalmente en el cometido; f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido; g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente; h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo; i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo; j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social; k) calcula el costo del trabajo y fija el precio; l) dispone de sus propios contratos de seguro; y, m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido". (Conferencia Internacional del Trabajo, 91 reunión, El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pp. 66-67). Estos parámetros dieron pie para que en la 95ª reunión, de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 15 de junio de 2006, se adoptara la Recomendación n° 198 "sobre la relación de trabajo", la cual establece en su artículo 13 una serie de indicios que deben valorarse para establecer cuando estamos en presencia de una relación laboral, al respecto la norma dispone: "(...) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes: **a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador"** (la negrilla es de quien redacta).*

Asimismo, no debemos olvidar que nuestro Código de Trabajo, en el artículo 18 establece una presunción iuris tantum a favor de la relación de trabajo, lo que quiere decir que presume la relación laboral entre la persona que presta su servicio y la persona que los recibe, por ende, y que si bien admite prueba en contrario, la parte empleadora es la llamada a desvirtuar la laboralidad de la relación que se acusa. En el mismo sentido, en materia laboral rige el **principio de primacía de la realidad** y a pesar de la existencia de una ley que señale que los contratos firmados por los trabajadores con plataformas digitales no son de naturaleza laboral, aquella debe prevalecer., en caso de que se compruebe los elementos característicos de la relación laboral.

Ahora bien, volviendo de nuevo al análisis del proyecto de Ley consultado, esta Defensoría no visualiza que el legislador haya hecho un análisis de las 18 propuestas que la OIT realizó para garantizar el trabajo

decente realizado mediante el uso de plataformas digitales y que se desarrollaron el criterio de esta Defensoría **N° DH-CGA-DAL-0890-2019** del 28 de octubre del 2019, pues no se observan incorporadas en el texto.

Igualmente es importante que se haga un examen de los parámetros que la OIT desarrolló en el Informe de la 91 reunión de la Conferencia de esa organización llevada a cabo en el año 2003, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo, considerándose como características propias de un trabajador autónomo o independiente, las siguientes:

- a) es propietario de su propio negocio;*
- b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad;*
- c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa;*
- d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados;*
- e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y (sic) determinar si debe o no intervenir personalmente en el cometido;*
- f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido;*
- g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente;*
- h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo;*
- i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo;*
- j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social;*
- k) calcula el costo del trabajo y fija el precio;*
- l) dispone de sus propios contratos de seguro; y,*
- m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido”.*

Asimismo, de previo a la aprobación de esta Ley que es necesario que los y las señoras diputadas analicen la Recomendación N° 198 de la OIT denominada: **“Sobre la relación de trabajo”**, en el cual se establecen una serie de indicios que nos pueden llevar a concluir que existe una relación laboral entre las plataformas digitales de reparto y los trabajadores repartidores. Precisamente, el artículo 13 establece lo siguiente:

*“13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:*

- *(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y*

- *(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.*

*Asimismo, es necesario que se determine en la ley el mecanismo de solución de controversias tal y como la misma Recomendación 198 lo establece en el artículo 14 el cual establece que "...La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales..."*

La Defensoría de los Habitantes considera que el texto sustitutivo en estudio debe analizarse tomando en consideración los parámetros e indicios de la OIT desarrollados en este criterio.

#### **d. Respecto al tema de la seguridad social y seguros contra riesgos del trabajo.**

El artículo N° 4 inciso e) del Proyecto de Ley en consulta, señala que es una obligación del contratista inscribir a las personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios de reparto como Trabajadores Independientes ante la Caja Costarricense del Seguro Social y asumir las cuotas que correspondan para la seguridad social de la persona trabajadora.

Sobre este punto, la Defensoría de los Habitantes manifiesta preocupación con esta disposición dado que, la norma obligaría a los trabajadores a aceptar que son trabajadores independientes cuándo no necesariamente lo sean. Por ende, de conformidad con el artículo 11 del Código de Trabajo, toda renuncia que hagan los trabajadores a las disposiciones del Código de Trabajo serán absolutamente nulas y se tienen por no puestas.

Aunado a lo anterior, se recuerda que actualmente es obligatorio que todo trabajador independiente esté asegurado por la Caja Costarricense del Seguro Social. No obstante, para su afiliación el trabajador debe presentar a la Caja Costarricense del Seguro Social lo siguiente:

##### ***1. Documento de identificación:***

- *Cédula de identidad, si es nacional.*
- *Documento de identidad migratorio, cédula de residencia, carné de refugiado provisional, pasaporte y resolución de aprobación de residencia o pasaporte con acreditación de la estancia legal (solo para categorías especiales), si es extranjero.*

##### ***2. Presentar los siguientes documentos que acredite su actividad económica:***

- *Copias de facturas emitidas en el desarrollo de la actividad económica, dentro de los últimos 3 meses.*

- *Copia de la patente municipal vigente u otros requeridos por instituciones públicas que permitan el ejercicio de la actividad económica respectiva (Ministerio de Salud, Tributación Directa, entre otros relacionados).*
- *Copia del contrato por servicios profesionales o técnicos vigente.*
- *Copia de la certificación de la adjudicación, para los que participan en licitaciones.*
- *Copia del contrato de alquiler del local en que ejerce su actividad, cuando proceda.*
- *Aportar cualquier otro documento relacionado con la actividad generadora de ingresos.*

**3.** *Cumplir con la entrevista efectuada por el funcionario de plataforma de oficinas centrales y las sucursales de la Caja Costarricense del Seguro Social.*

**4.** *Rendir declaración bajo fe de juramento escrita ante el funcionario de plataforma de oficinas centrales y las sucursales de la Caja Costarricense del Seguro Social.*

De una lectura anterior, se puede concluir que, para ser un trabajador independiente en sentido estricto, el trabajador debe demostrar su condición de trabajador independiente situación que podría ser un reto para los trabajadores de plataformas digitales.

Adicionalmente, el proyecto de ley no establece disposición alguna con respecto al aseguramiento de los trabajadores de plataformas contra los riesgos del trabajo, pues partiendo de la tesis de que estamos ante trabajadores independientes el Seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros debe ser pagado también por los trabajadores independientes.

No olvidemos que en Costa Rica, el artículo 193 del Código de Trabajo establece que todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4º y 18 del Código de Trabajo. Asimismo esta responsabilidad subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

#### **e. Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales:**

No apreciamos en el Proyecto de Ley un artículo que establezca expresamente los derechos de los trabajadores de plataformas digitales y que no necesariamente se encuentran regulados en el Código de Trabajo por ser una normativa anterior a la creación de las Plataformas Digitales y al desarrollo tecnológico que ha traído cambios en la vida de las personas impensables en tiempos de la promulgación del mismo Código.

#### **f. Cobertura de los Trabajadores de Plataformas digitales de transporte:**

El título del presente proyecto de ley refiere a la protección de las personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios de reparto, sin embargo, existen plataformas digitales que realizan que se dedican a otras actividades comerciales como por ejemplo al transporte de personas que al igual que los trabajadores de reparto, necesitan de protección y regulación de sus condiciones laborales.

Por lo anterior, considera esta Defensoría de los Habitantes que en el presente proyecto de ley se deben incluir a otros tipos de trabajadores de plataformas digitales. En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica se permite expresar su disconformidad con respecto al texto consultado, por lo que respetuosamente se sugiere a los y las señoras diputadas considerar las modificaciones propuestas.

**Catalina Crespo Sancho, PhD.**  
**Defensora de los Habitantes de la República**

**cc.archivo**