

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS



FACULTAD DE DERECHO

“Análisis Constitucional y Legal sobre la violación a los derechos, garantías y principios laborales de los colaboradores de las plataformas digitales de Delivery Uber Eats y DiDi Food en Costa Rica.”

SOFÍA MONTERO HERRERA

TUTOR

LIC. JAVIER PADILLA

San José, Noviembre 2022

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Montero Herrera S. “Análisis Constitucional y Legal sobre la violación a los derechos, garantías y principios laborales de los colaboradores de las plataformas digitales de Delivery Uber Eats y DiDi Food en Costa Rica.”. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad Internacional de las Américas, San José, Costa Rica, 2022.

Lista de Acrónimos.

Código de Trabajo	CT
Constitución Política	C.P
Código Civil	CC
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	MTSS
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Declaración Universal de los Derechos Humanos	DUDH

Resumen

La presente investigación tiene un enfoque sobre análisis Constitucional y Legal sobre la violación a los derechos, garantías y principios laborales de los colaboradores de las plataformas digitales de Delivery Uber Eats y DiDi Food en Costa Rica, para evidenciar si se cuenta o no con una relación laboral y si se vulneran los derechos de estas personas.

En cuanto al análisis y recolección de información, se utilizó recursos mediante la técnica de revisión documental, para obtener una mejor conclusión, por medio de libros, revistas, leyes, códigos, reglamentos, tesis, diccionarios jurídicos, páginas web, acompañado de entrevistas que se le realizaron a personas trabajadoras de las plataformas investigadas como Uber Eats y DiDi Food sirvieron de muestra como instrumento para una mejor contestación del tema, hipótesis y los objetivos planteados.

Dentro de las conclusiones se evidencia que sí existe una relación laboral, pues cumplen todos los elementos como lo es la prestación personal de servicio, la dependencia o subordinación y la remuneración, de la cual si están estos tres elementos sí aplica una relación laboral por parte de las empresas de Delivery, con lo que se concluye que los trabajadores de dichas plataformas tienen derecho a todas las garantías laborales y constitucionales.

Por último se brindan una serie de recomendaciones para reducir las circunstancias problemáticas que sufren los Socios Repartidores o Socios Colaboradores de dichas plataformas, y se sugiere que se reformulen los términos y condiciones de estos contratos donde indiquen que sí existe una relación laboral, e implementar un proyecto de ley donde se incorpore un apartado al Código de Trabajo para regular este sector de la población empleada.

Tabla de contenido

Capítulo I: Introducción	10
Planteamiento del Problema	10
Objetivos.....	12
Justificación	13
Antecedentes.....	14
Proyecciones.....	27
Capítulo II: Marco Teórico	28
Título I Antecedentes Históricos sobre el Trabajo.	28
Título II Derecho Laboral.	31
Principios del Derecho Laboral.	33
Principio Protector.	35
Principio de Continuidad	36
Principio de Buena Fe.....	38
Principio de Igualdad salarial.....	39
Garantías Constitucionales y Derechos Laborales	40
Derecho y Garantía al Trabajo	41
Derecho y Garantía Salarial.	43
Derecho y Garantía Jornada Laboral.	48
Derecho y Garantía Al Seguro Social y Riesgos de Trabajo.	53
Derecho a Descanso Semanal.	58
Derecho a Periodo de Vacaciones.....	60
Antecedentes de la entrada de las Plataformas Digitales a Costa Rica.	61
Plataformas Digitales en el Contexto Laboral.	63
Ventajas y Desventajas de las Plataformas Digitales.	71

Título II Marco Jurídico de la Relación Laboral.....	72
Concepto de trabajador.....	72
Diferencia entre Relación Laboral y Prestación del Servicio.....	73
III Criterios Normativos para la Contratación de las plataformas de Delivery en Costa Rica.	80
Contrato de Trabajo.....	80
Elementos del Contrato de Trabajo.....	81
Objeto del Contrato Laboral.....	82
Causa del Contrato de Trabajo.....	83
Características.....	83
Proyecto de Ley 21567.....	85
Capítulo III: Marco Metodológico.....	87
Enfoque de Investigación:.....	88
Diseño Metodológico:.....	88
Operación de Variables:.....	90
Matriz General para el diseño de instrumentos.....	91
Técnicas de Investigación.....	92
Revisión documental:.....	92
Entrevista:.....	92
Sujetos y Fuentes de Información:.....	93
Fuentes de Información Primarias:.....	93
Fuentes de Información Secundaria:.....	93
Recolección y Análisis de Información.....	94
Recolección:.....	94
Análisis de Información:.....	94

Capítulo IV: Análisis de Resultados	94
Análisis de respuestas.....	99
Pregunta 1.....	99
Principales hallazgos.....	99
Pregunta 2.....	99
Principales hallazgos.....	100
Pregunta 3	100
Principales hallazgos.....	101
Pregunta 4.....	101
Principales hallazgos.....	101
Pregunta 5.....	102
Principales hallazgos.....	102
Pregunta 6.....	103
Principales hallazgos.....	103
Entrevistas a Socios Delivery.....	104
Capítulo V: Conclusiones Y Recomendaciones.	117
Conclusiones.....	117
Recomendaciones.	123
Bibliografía.	126
Anexos.....	132
Entrevistas Profesionales en Derecho.....	132
Entrevistas Socios Delivery.....	138

Capítulo I: Introducción

Con el paso de los avances tecnológicos se dan transformaciones a nivel mundial, el surgimiento de lo que se conoce como plataformas digitales de trabajo en línea vino a cambiar la modalidad de la cual estaba acostumbradas las personas, cambiando los modelos tradicionales de trabajo, dando una serie de ventajas y desventajas para las personas involucradas como el usuario, la empresa y el socio colaborador.

En dicha investigación, se pretende evidenciar la vulneración de los derechos fundamentales y laborales de las personas colaboradoras de las plataformas de delivery en nuestro país, el cual trabajan bajo modalidades inadecuadas transgrediendo sus derechos. Por ende, se necesita que exista una regulación Jurídica en Costa Rica que regule a este sector pues en nuestro país no existe y se regulan por normas no adecuadas.

Planteamiento del Problema

Desde la entrada de este tipo de empresas al país se han tenido una serie de irregularidades, las cuales han afectado jurídicamente, pues el hecho de tener una ausencia del marco legal en el tema de las plataformas digitales tipo delivery han dado como resultado una serie de violaciones a los Derechos y Garantías de las personas colaboradoras de este tipo de plataformas.

El no violentar los derechos, garantías y principios del derecho laboral, son elementos indispensables para un ambiente laboral adecuado, tal y como se indica en la Constitución Política en el Título V Derechos y Garantías Sociales, capítulo Único, en su artículo 50 enfocado al tema de salud, este numeral se refiere a que el Estado velará por el bienestar de los habitantes, con un ambiente sano y se legitima en denunciar actos que infrinjan ese derecho y reparar el daño causado, así mismo el Estado se compromete a garantizar los derechos de las personas, por ende no solo se violenta el derecho a la salud, a un ambiente laboral sano, violentando a su vez las jornadas laborales excesivas.

Si bien el artículo anterior menciona que Costa Rica procura garantizar que se cumplan los derechos de los habitantes, sabemos que no es así, pues a lo largo de los años, nuestro país en lugar de avanzar en el sector laboral, más bien se ha dado un retroceso en esta materia violentando el Principio de Progresividad en Derecho Laboral si bien lo que se buscaba es que se afecten lo menos posibles los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Actualmente no se da un avance en este sector y se coloca primero el beneficio de una empresa para favorecer los bolsillos de esta y poner en desventaja la parte trabajadora, violentando derechos como un salario mínimo, jornadas laborales extensas y sin ningún tipo de seguridad social, esto por mencionar algunos de los derechos tanto constitucionales como derechos laborales que se vulneran en este gremio, como lo son; derecho a una jornada laboral normal, pues estas personas tienen que extenderse horas para poder alcanzar un ingreso justo, derecho a días de descanso, derecho a vacaciones, derecho a un salario mínimo no cuentan con un ingreso justo y equitativo, derecho a riesgos de trabajo ya que no cuentan con un seguro por parte de la empresa que los respalde.

Es preocupante como los contratos abusivos por parte de estas empresas, los cuales omitan todo tipo de responsabilidad, tanto del sector salud, como pólizas que cubran daños materiales, en caso de accidentes que sufra los socios colaboradores, ya que estas empresas obligan en sus contratos a que los repartidores adquieran una póliza de seguro de responsabilidad civil por daños y perjuicios contra terceros, cuando el transporte sea automóvil o motocicleta dándole esta obligación al colaborador y no asumiendo ellos como empresa lo que les suceda a estas personas, eximiéndose de cualquier anomalía que se genere mientras están brindando el servicio, por ende, son contratos carentes de equilibrios para el empleador, violentando los artículos 18,19,20,21 de Código de Trabajo.

La falta de determinación de responsabilidades por parte de los encargados de las plataformas de delivery es sin duda una violación a los derechos y garantías que tienen estas personas colaboradoras, ya que, en sus políticas de empresa, los términos y condiciones los utilizan a su conveniencia, y eximirse de cualquier responsabilidad, como lo es el hecho del contrato de la empresa DiDi Foods, donde indica que el Socio Repartidor será el único

responsable y declara conocer que utilizará los servicios de DiDi en este caso bajo su propio riesgo y por su propia cuenta.

Este problema es otorgarle toda la responsabilidad al repartidor, en caso de Uber en su contrato, en términos y condiciones, se indica que la empresa puede modificar las mismas desde la plataforma tecnológica cuando lo considere necesario, dejando de igual manera vulnerable a la parte de los colaboradores de entregas delivery.

Es preocupante como este tipo de empresas indican que ellos prestan un servicio y no lo consideran una relación laboral, incluso en sus contratos tienen una parte donde indican, la relación laboral, y que por ningún motivo son empleados de estas empresas, asignándoles el nombre de Socios Repartidores o Colaboradores, pero en ningún momento los toman como trabajadores; aunque la relación laboral versus la prestación de servicio son diferentes, y existen reglas para identificar que sí se cumple una relación laboral, la cual se va a explicar más adelante.

No obstante, estos aspectos que causan el problema no solo con la ausencia del marco legal, violación de derechos, garantías y principios del derecho laboral, contratos abusivos, desigualdad por parte de la empresa y sus colaboradores, la no aplicación del ordenamiento jurídico también se da una pérdida económica la cual el Estado deja de percibir, al no estar este tipo de empresas reguladas, por ejemplo, los aportes que podrían hacer a la Caja Costarricense del Seguro Social entre otros.

Objetivos

Objetivo General.

- Analizar los derechos, garantías y principios laborales que se violentan a los colaboradores de las plataformas digitales de delivery en Costa Rica.

Objetivos Específicos.

- Identificar la naturaleza jurídica de las relaciones laborales en la plataforma digital de delivery en Costa Rica.
- Explicar las diferencias entre relación laboral y prestación de servicio en las plataformas digitales de delivery en Costa Rica.
- Establecer criterios normativos para los contratos de las plataformas Uber Eats y DiDi Foods y sus anomalías.

Justificación

La presente investigación es de suma importancia, ya que, lo que se pretende es evidenciar que, con la entrada de las nuevas tecnologías, se crea lo que se conoce como Economía Colaborativa, la cual es explotar un bien personal por ejemplo el caso de una bicicleta, vehículo o motocicleta, convirtiéndose en microempresarios, y de una forma generar ingresos, sin embargo, estas personas, no se convierten en empresarios como la Economía Colaborativa lo quiere presentar.

Este tipo de empresas con los avances tecnológicos han llegado para quedarse, como es el caso de las plataformas digitales de Delivery en Costa Rica, las cuales tienen una serie de vacíos normativos y al no estar regulados, lo que se genera son conflictos para las partes.

La investigación es útil para reconocer los derechos y garantías que se le violentan a los colaboradores de las plataformas digitales, pues al no estar en Costa Rica el tema regulado y al existir un proyecto de ley N° 21567 llamado “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° 2, De 27 De Agosto De 1943, Y Sus Reformas”, por lo que este proyecto al día de hoy no está aprobado lo que retrasa su aplicación y de cierta manera limita el poder colaborar porque se le cumplan los derechos a este sector.

Otro punto de gran utilidad en el tema es identificar la relación laboral entre las empresas que brindan el servicio y los socios colaboradores como lo mencionan estas empresas, que

lejos de ser socios o microempresarios, son trabajadores a los cuales no se les brindan las garantías fundamentales y laborales necesarias que tanto a nivel internacional como nacional son obligatorias.

Esta investigación tiene sin duda un aporte social, pues busca proteger a la población del sector de trabajadores de las plataformas digitales de Delivery, reconociendo sus derechos, garantías y la relación laboral que existe entre la empresa y los colaboradores, pero a su vez se beneficiara al sector económico y político, pues al reconocerles los derechos a estas personas como por ejemplo el derecho a la salud, se favorecerá el pago de las cargas sociales y pago de impuestos correspondientes por mencionar algunos lo que se reflejaría en Ministerio de Hacienda, Caja Costarricense del Seguro Social, entre otros.

Es así como esta investigación proporciona un aporte teórico y práctico, pues en la actualidad a nivel nacional, se observan las carencias que sufre el sector de trabajadores de las plataformas de Delivery, evidenciando las debilidades que tiene y a su vez el análisis del tema, servirá para desarrollar la teoría de la naturaleza jurídica, la relación laboral de las plataformas digitales de Delivery, sin dejar de lado el reconocer los derechos, garantías y principios laborales y fundamentales de los trabajadores de dichas plataformas.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales:

La primera investigación corresponde a Josimar Delgado, Christian Ratto, Eddy Rodríguez (2018), en su trabajo de grado para optar por Magister en Administración de la Universidad del Pacífico, presentan el tema “Plan Estratégico 2017-2020 para Uber” el cual en su experiencia académica lograron alcanzar dicho título. Esta tesis recalca el avance a nivel tecnológico de la utilización de teléfonos celulares en la implementación de las plataformas digitales como Uber.

El trabajo mencionado tuvo como objetivo analizar las oportunidades de crecimiento de la empresa Uber en el mercado, gracias a la tecnología que influye y el acceso que genera el teléfono celular, de gran importancia para este tipo de plataformas, Delgado, Ratto y Rodríguez indican:

De igual forma, el acceso a internet es casi total a lo largo y ancho de Estados Unidos. Esto implica que los teléfonos inteligentes están saturando el mercado; por lo tanto, las ganancias en este rubro se están reduciendo, lo cual presagia una nueva tecnología lo reemplace: *wearables*, internet de las cosas, realidad virtual, etc. Sin embargo, cualquiera de las futuras tendencias mantiene el concepto de conectividad como base, lo cual implica que las redes de usuarios y plataformas seguirán en vigencia mucho tiempo más. (J. Delgado, C. Ratto, E. Rodríguez. 2018, pg. 3)

La investigación marca que las nuevas tendencias tecnológicas las cuales benefician en tiempo, y por el aumento en las personas con teléfonos inteligentes dan un crecimiento a este tipo de plataformas, si bien el estudio que presentan estos autores, es del sector de Estados Unidos, en nuestro país hay una importante población, por no decir que casi la mayoría de los costarricenses cuentan ya con un teléfono inteligente. Las plataformas digitales que se pueden descargar en estos móviles, han hecho facilitarnos de cierta manera el día a día.

Cada uno de estos elementos estudiados, en la presente tesis “El Plan Estratégico 2017-2020 Para Uber”, desde la incorporación de las plataformas digitales, el desarrollo de la plataforma Uber en Estados Unidos, y el servicio como tal, benefician a las economías de los países donde se encuentran este tipo de empresas, pues de cierta manera es también una fuente económica que impacta al sector colaborador que ingresa a este tipo de empresas, tanto para los usuarios, por sus tarifas económicas como para los colaboradores al ser un ingreso como fuente de trabajo. Por esta razón se engloba toda una economía a nivel de país e incluso a nivel mundial; así lo indican Delgado, Ratto y Rodríguez afirman:

Este tipo de economía engloba todos aquellos modelos de intercambio económico en los que se da una comunicación entre iguales sobre una base tecnológica. Debido a esto aparece una nueva estructura de relaciones económicas que no se basa en la acumulación de posesiones, sino que se soporta en la especialización o minimización de los bienes propios, con el objetivo de ponerlos a disposición de otros usuarios, por medio de un intercambio pecuniario o no, lo cual abre las puertas a la transformación de la

economía clásica en economía digital. (J. Delgado, C. Ratto, E. Rodríguez. 2018, pg. 8)

Una segunda investigación es la realizada por el autor Ignacio Chavero (2018), en su tesis para optar por el grado de Magister en Gestión de Servicios Tecnológicos y Telecomunicaciones, de la Universidad de San Andrés, titulada, “La Implementación de modelos de negocios basados en los postulados de la Economía Colaborativa: el caso de Uber en la Ciudad de Buenos Aires”, la cual por su experiencia en el tema pudieron optar por el grado académico de Magister.

Esta tesis menciona en sus objetivos el analizar el modelo de negocio de Uber a nivel global y definir cuáles son los conflictos legales y sociales a los cuales se enfrentan este tipo de empresas los conflictos que se genera en el ámbito legal y social, incluso la diferencia que existe entre Uber y Cabify que es una de las empresas de taxi legalmente en Argentina.

Ignacio Chavero (2018), define: “El servicio prestado por Uber y Cabify es prácticamente el mismo, sin embargo, la primera opera con restricciones y la segunda lo hace plenamente” (pg., 123). Es precisamente lo que sucede en la actualidad en Costa Rica, los servicios que brindan estas plataformas no se encuentran regulados por marcos normativos, lo cual pone en desventaja a un sector de la población y es el caso de los socios colaboradores como les llaman este tipo de empresas.

Al no estar regulada la empresa como tal, existen una serie de anomalías que se dan, en este caso, beneficiando al sector empresarial, ya que se les exime de responsabilidades, el autor en su investigación toca puntos de suma importancia, dejando al descubierto los conflictos legales y sociales que generan al no estar como tal, regulados, lo cual es de suma importancia para ésta investigación, pues se relaciona con las falencias que se generan en el país y que a nivel mundial lo que pretenden estas empresas es desacreditar la relación laboral y por ningún motivo aceptar que son trabajadores de estas plataformas.

Means & Seiner citados por Chavero en el (2018) señalan. “Al final del día, los empleados son más costosos que los trabajadores independientes, ya que las compañías tienen que hacerse cargo de una serie de gastos como cargas patronales, horas extras, impuestos, etc.; que no están presentes en una relación de cuentapropismo”. Entonces se puede indicar que

lo que buscan este tipo de empresas es poner a los socios colaboradores como “socios”, cuando en realidad lo que lo que ejercen, en estas plataformas es un rol de empleados, esto según los autores no va a perjudicar el modelo de negocio de la economía digital, pero si obligarlos a cambiar el modelo actual sobre el cual ejercen.

Es importante cómo la tesis tomada como antecedente involucra aspectos no solo en cuanto a la relación laboral, si no en la defensa de las garantías que como empleados necesitan tener, como lo es la Fair Labor Standard Act (FLSA), que es una ley de Normas Laborales Justas que se encuentran en Estados Unidos, y lo que se pretende es proteger a los trabajadores de injusticias laborales y salariales. “Según su análisis y conclusión, los conductores, bajo el punto de vista de la FLSA, deberían ser considerados empleados” (McCabe, 2016).

Un tercer trabajo de Investigación es el del autor Carlo Mercado Gonzales (2019) en su tesis para optar por el grado de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica de Perú, con su tema “El Sistema Uber y Su Impacto en las Relaciones Laborales”, dicha investigación logró el grado académico requerido. En este trabajo se busca reconocer la relación laboral de la empresa Uber con sus conductores, tocando puntos clave para la tesis que se realiza, donde se pretende reconocer la relación laboral, sus elementos como lo son la subordinación y la remuneración, reconocerles derechos y garantías a un sector de los colaboradores que cumpla con las propuestas del autor.

A partir de los temas señalados en la tesis es fundamental para la investigación presente, pues al Uber ser considera una aplicación y muchas veces se desligan del trasfondo que esta tiene, “Uber es una aplicación que, aprovechando la idea de economía colaborativa, se considera como mero “intermediario” entre usuarios y conductores. Concretamente, esta plataforma se dedica a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios” (Carlos Mercado, 2019)

Este estudio demostró que es indispensable los elementos fundamentales de una relación laboral, la cual es a nivel Internacional, como lo es la Organización Internacional de Trabajo, también los reconoce por ende a nivel de cada país también se tienen que reconocer esos elementos, estos elementos son: la prestación del servicio, la subordinación, y la remuneración. Mercado cita a Neves lo siguiente, (Introducción al Derecho del Trabajo,

2008. Págs. 16-17), “para que la prestación de servicios sea de naturaleza laboral, deben ser prestados de manera personal y directa sólo por el trabajador como persona natural”. En efecto para una prestación de servicio, se necesita a la persona que va a realizar dicha acción.

En efecto lo anterior se basa en el *Intuitu Personae*, es una referencia específica de la persona o de quien lo esté contratando, quiere decir que únicamente la persona a la cual se le asignó el trabajo es la que puede ejecutarlo, no puede ver una usurpación de identidad, esta es una de las dudas que se generan en cuanto al tema de las aplicaciones de Uber o DiDi, solo la persona que se registra como socio colaborador, es la única que puede realizar dicha acción, de manera que no se puede suplantar a la persona.

Sin embargo, este elemento de la relación laboral no es tan sencillo pues como lo indica Mercado:

La presencia de los elementos esenciales de la relación laboral no es tan simple de determinar en las relaciones jurídicas donde intervienen las empresas de economía colaborativa (al contrario como si lo era en un escenario típico donde existía un empleador físico y trabajadores que se desplazaban a un centro de trabajo también físico-), creemos que si son reajustados a la coyuntura actual seguirán siendo determinantes para advertir la existencia o no, de una relación de naturaleza laboral. (2019, pág.18).

Otros elementos son la subordinación y la remuneración, la primera; como lo cita Mercado citando a Barassi, (*Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, 1901, págs., 67-69) “La subordinación como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador”. Quiere decir que la subordinación es la manera en que la persona contratada realiza las ordenes o se acopla a las indicaciones que la empresa o el encargado indique (organiza, supervisa y sanciona). Sin embargo, esta subordinación para una parte de la doctrina, ya no es parte indispensable de la relación laboral, pues con el avance de la tecnología y la incorporación del teletrabajo, se ha visto afectada tras las nuevas formas de trabajo que la esta nos brinda.

El último elemento la remuneración lo define Mercado en su tesis “el pago que recibe el trabajador como contraprestación por el desempeño de un servicio de modo subordinado”

(Valderrama (2016, pág.331)). La empresa Uber es la que realiza los pagos de manera semanal cuando son pagos en tarjeta, y cuando son pagos en efectivo, el socio colaborador, es el que se deja el dinero, la empresa es la única que pone la tarifa, incluso de cierta manera incita con bonos a sus socios a realizar los viajes para obtener las mismas.

Esta tesis es vinculante con la investigación pues nos da un parámetro más amplio de los elementos ya analizados en la plataforma de Uber, donde explica cada elemento relacionado con la empresa el cual permite desarrollar y analizar desde el tema de la relación laboral con las plataformas de delivery en Costa Rica.

Un cuarto antecedente escrito por As Carlo Atocha (2017) en su tesis con el tema “Las Plataformas Virtuales. Análisis del Caso Uber ¿Una Nueva Modalidad de Contracción Laboral?” la cual fue presentada en la Universidad de Piura, de la facultad de Derecho. Para optar por su título de licenciado en Derecho. Esta tesis recalca una Propuesta Legislativa la cual se le asigna el nombre de “Ley que Regula la Relación Laboral en una Plataforma Virtual”, lo cual se relaciona con la investigación, en aras de legalizar el trabajo de las plataformas digitales en Costa Rica para que, de esta manera, comprobar que se violentan los derechos de los colaboradores de las plataformas digitales de Delivery en nuestro país.

Atocha Castro, (2017) “los elementos de prestación personal del servicio y subordinación que configuran la relación laboral; que no es motivo para desproteger a dichos trabajadores sino por el contrario, es la causa para establecer una regulación legal que se ajuste al nuevo panorama.” (pág., 117-118). Como lo indica el considerando de este proyecto de ley aplicado en Perú, lo que se pretende es resguardar los derechos de las personas trabajadoras de las plataformas virtuales.

Este modelo de proyecto de ley que está en Perú tiene elementos importantes que son muy diferentes al modelo que se propuso en Costa Rica ya que tiene conceptos diferentes, en cuanto a lo que son las plataformas virtuales versus las plataformas digitales, tiene objeto de la ley que pretende regular la relación laboral que surja entre la plataforma virtual o la prestación del servicio; mientras que en el proyecto de ley de Costa Rica lo que se pretende es agregar un nuevo capítulo XII al Título II del Código de Trabajo.

El proyecto de ley de Perú nos complementa con los objetivos de la investigación en estudio, pues desde los conceptos, características de la relación laboral, principios del derecho, contratación, derechos, obligaciones tanto del trabajador como del empleador, pretende de manera amplia dar una idea de cómo en Costa Rica se puede implementar estos alcances. Atocha (2017) indica que “Los principios generales del derecho laboral serán de aplicación preferente ante las vicisitudes que puedan surgir antes, durante y después de la relación laboral”

En resumen, la presente tesis, junto con la investigación que se realiza, tienen conceptos y aristas que se relacionan con el tema en estudio lo cual nos permite conocer como en distintos países se aplica el Derecho de manera que podamos lograr un Derecho comparado.

Esta última tesis Internacional es realizada por Daniela Allende (2018) en su tesis para optar el grado de Magister de Derecho Laboral y Previsión Social, con el tema “Uberismo, La Evolución del Derecho del Trabajo” realizada en la Universidad de Chile. Esta tesis busca determinar las obligaciones laborales de Uber con sus conductores, analiza elementos de trabajo y estudia el modelo de Uber.

Allende (2018) menciona que el uberismo se implementó tras la ausencia de empleo, y es una de las maneras de darle un giro a lo que es la contratación normal, de la cual la sociedad siempre estaba acostumbrada, el Derecho al Trabajo, al ser un derecho fundamental de modo que cualquier ciudadano mayor de edad puede tener acceso según sus capacidades, pero por otro lado se afecta la protección social.

De este modo, el Derecho del Trabajo tal como lo entendíamos, deja de manifiesto su fragilidad al momento de irrumpir estas nuevas economías y los avances tecnológicos los que trajeron aparejadas nuevas formas de trabajo, mostrando de esta manera el fracaso de los sistemas de protección social tradicional y el descrédito del trabajo típico frente a las altas tasas de desempleo. (pág. 149)

La investigación se enmarcó en lo que fue la economía colaborativa, donde las empresas digitales por medio de la tecnología logran sus alcances y de esta manera se benefician, como lo cita Allende:

Así, Uber nace como una plataforma virtual que, aprovechando la idea de las economías colaborativas, se autodefine como una base de datos donde clientes y prestadores de servicios (conductores de la plataforma) se encuentran virtualmente, considerándose ella misma como un mero intermediario. (2018, pág. 151)

El trabajo de la tesis realizada por Allende, da una serie de puntos importantes que en los antecedentes pasados se hablan, sin embargo, los analiza de diferente manera, por ejemplo el tema de la subordinación, explica que los clientes a la hora de evaluar al conductor es una manera de ceder el control al cliente y es más económico el tener contratado a un supervisor, para saber si realiza bien el servicio, luego el tema que se les llama socios de la plataforma, no tienen ninguna posibilidad de ascender más de su puesto de conductor, por lo tanto no se pueden considerar empresarios.

En cuanto a las conclusiones de esta tesis, es relevante el hecho de que se llega a la conclusión que los trabajadores de Uber si se consideran como tal y no solo socios, que los elementos que dan origen a la relación jurídica si se presentan y que tienen violentados los principios, derechos y garantías laborales y fundamentales.

Antecedentes Nacionales:

El primer trabajo nacional corresponde a, Arias Luz Marina, Vásquez Yoryina, (2017), con el título de Investigación “Uber ¿Existe Relación Laboral entre los conductores que brindan el servicio de Uber y la Empresa Uber?”, presentada en la Universidad de Costa Rica para optar el grado de Licenciatura en Derecho. Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación laboral de los conductores y la empresa Uber, reconocer los elementos de la relación laboral, características de la empresa Uber y determinar su naturaleza jurídica.

Esta tesis abarca la importancia de la relación laboral que tienen los conductores de Uber con la empresa, señalando los elementos claves de la relación laboral y desarrollando cada uno de ellos, como es la prestación del servicio, la remuneración, la subordinación, la ajenidad. Este elemento de la ajenidad es desarrollado por la doctrina como un elemento determinante en el contrato de trabajo.

Para la presente investigación es importante pues es un elemento que no es regulado en la legislación costarricense, sino que es un elemento que a nivel internacional se desarrolla, el

cual sirve profundizar y de una manera poder aplicarlo como un derecho comparado en Costa Rica, Marina y Vásquez (2017) citan a Montoya Melgar, con la definición de ajenidad en relación laboral: “En sentido muy general, trabajar por cuenta ajena significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo”(pág., 50-51)

En Costa Rica la ajenidad se ha señalado en las jurisprudencias como fuentes el derecho y lo conceptualizan como la trasmisión a un tercero de los frutos o los resultados del trabajo, y es donde la ajenidad se manifiesta de una manera errónea, pues el empresario es quien incorpora los frutos del trabajo y beneficiándose, por ende el empresario es él toma los riesgos favorables y no, por ende el trabajador no es quien recibe esos frutos de la ajenidad ya que es ajeno a los resultados de la misma. Marina y Vásquez (2017) indican:

Por lo tanto, ajenidad significa que el trabajador no tiene participación en el resultado del trabajo realizado, las ganancias o las pérdidas obtenidas le corresponden únicamente al patrono, el trabajador por su parte, independientemente del resultado obtenido por el patrono respecto a los frutos y a los riesgos, recibirá una remuneración previamente fijada, la cual no sufrirá ninguna variación por la suerte que al patrono devenga. (pág.,53)

Precisamente esto es lo que la empresa Uber pretende vender a los socios colaboradores, haciéndoles creer que los frutos de ese trabajo son de ellos, cuando en realidad los frutos los percibe el empresario, no el trabajador, es por eso que se mantiene una desigualdad y una brecha distinta entre la parte patronal y la parte trabajadora, pues ponen en desventaja la parte trabajadora, llevándose de alguna manera todos los frutos la parte patronal, aunque si bien Uber no acepta que existe una relación laboral, los antecedentes expuestos dicen lo contrario.

Como se logró apreciar, a lo largo del desarrollo de esta investigación, se pretendió demostrar que las características de la relación existente entre la empresa Uber y sus choferes evidencian rasgos de laboralidad, que convierten dicha relación en objeto del derecho laboral y que impone una obligación para el derecho costarricense de proteger y reconocer esa relación laboral. A partir del estudio realizado minuciosamente, de la relación supra mencionada, se concluye en este caso en específico, que los elementos estudiados en la relación laboral si están presentes en este tipo de relación, pero con una serie

de particularidades propias del servicio prestado. (Marina y Vásquez, 2017, pág. 145)

En conclusión, las autoras pretendieron en su trabajo demostrar que efectivamente si existe una relación laboral entre conductores de Uber y la empresa como tal, así lo indican en su conclusión lo cual es de gran aporte para la investigación actual, que, si bien es sobre los repartidores de las plataformas de Delivery, se basan en los mismos presupuestos del contrato que dichas empresas hacen aceptar.

El segundo trabajo de investigación nacional corresponde a Mónica Ruíz Poltronieri (2017) en su tesis de grado de la facultad de Derecho, con el tema “Análisis de la Naturaleza Jurídica de Uber y Propuesta de Lege Ferenda” presentada en la Universidad Internacional de las Américas, el cual logró optar por el grado de licenciatura en Derecho.

Este trabajo de investigación se enmarcó en como la economía de Costa Rica experimentó cambios en el sector económico a partir de los tratados de libre comercio, lo cual le permitió a la población la libre elección de escoger el mejor servicio que se acomodara a sus necesidades, hace un análisis a lo largo de la historia de como el gremio de los taxistas tanto informales como formales, se vieron afectados con la entrada de plataformas como Uber. “El costarricense pueda elegir las opciones que considera oportunas, más eficientes y más económicas para sí, por tal razón, se estima que la entrada al mercado costarricense de la aplicación tecnológica UBER” (Ruiz Poltronieri, 2017, pág. 172)

El abordaje que hace la autora en cuanto al análisis del servicio público, la naturaleza jurídica, el tratado de libre comercio, el cual fue dar paso a este tipo de plataformas, no sin antes dejar de lado a nivel histórico como la economía de Costa Rica desde la creación de los taxis rojos y como al implementarse nuevas empresas se beneficia una parte de la población, pero dejando en desventaja otra.

Dentro de la normativa costarricense no está regulado del todo el tema de los conductores de Uber ni tampoco el de los repartidores de delivery, siempre se transgreden derechos, a estas personas y en cuanto a las empresas se eximen del pago de cargas sociales e impuestos.

En relación con este tema, es importante señalar que la discusión no convierta únicamente en una discusión político- jurídica, sino que se amplíe a los diferentes

sectores e instituciones ya que la prestación de este servicio genera una utilidad en la que la persona que la ejerza está en la obligación de cumplir con el pago de sus tributos y cargas sociales, de ahí que una actividad debidamente regulada podría convertirse no solo en la respuesta a una necesidad, sino también, en un medio de recaudación tributario y cargas sociales, fortaleciendo la economía de este país. (Ruíz Poltronieri, 2017, pág. 186)

En conclusión, al trabajo realizado se identifica como parte del abordaje que hizo la autora un derecho comparado a nivel de otros países donde Uber presenta anomalías, las cuales han tenido que regular su operación, lo cual es un problema a nivel mundial. Por lo tanto, este antecedente nos es relevante para el tema en estudio pues se pretende dar una solución a las carencias que tengan estos aportes a la presente investigación.

Tercer antecedente nacional realizado por María Alejandra Velázquez y Heizel Pérez (2018) en su tesis de grado para optar por el grado Académico de Licenciatura en Derecho, presentando el tema, “Análisis Jurídico en el Balance de las Relaciones Empleador-Empleado en los Procesos Laborales desde la entrada en vigencia de la Ley N° 9343, Ley Reforma Procesal Laboral.” Presentada en la Universidad Latina de Costa Rica.

Este trabajo es importante pues plantea los procesos que se generan a partir de la Reforma Laboral en el año 2017, donde es una reforma integral, y que a lo largo de la historia se presentaban problemas y dificultades en cuanto a los derechos de las personas, Velázquez y Pérez (2017) indican: “la necesidad de resguardar las jornadas de trabajo dirigiéndose hacia el cumplimiento de los derechos constitucionales y laborales que hoy se regulan” (pág. 17).

Esto se originó ya que empezaron a existir denuncias sindicales, sobre la ausencia de cómo proteger los derechos de los trabajadores, lo cual para que se empezara a hablar del tema se buscó incluir a varios sectores como los sindicatos, telecomunicaciones, como se podía sancionar a las personas que violenten estos derechos.

En Costa Rica antes de que se incluyera la ley N° 9343 las personas no tenían establecidos sus derechos, tenían jornadas excesivas de trabajo, salarios no igualitarios, no tenían garantías sociales, las cuales ponían a la parte trabajadora en un sector vulnerable frente a la parte

patronal, ya que se dio ese avance al Código de Trabajo, es años después que se ve en la necesidad de crear una Reforma Procesal completa.

Es de suma importancia esta tesis, para la investigación pues la relación de empleador y empleado, en esta tesis concluye que los principios que están presentes en el código de trabajo protegen a la parte más vulnerable en este caso el empleado y lo que es lo económico o el poder de subordinación es del empleador.

Vásquez y Pérez indican que el empleador es la figura del patrono así lo indica el artículo 18 de código de trabajo.” “Toda persona física o jurídica particular o de derecho público, que emplea los servicios de uno u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.” (pág.18). Así mismo el empleado lo definen como el trabajador, “Toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o en ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo” (pág.19).

Una cuarta investigación nacional es la del autor Manuel Emilio Vega Vargas, (2019) en su tema de tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho el cual fue “La indemnización por daños y perjuicios en los procesos laborales de despidos injustificados y abusivos.”, presentada en la Universidad de Costa Rica Facultad de Derecho sede Occidente.

El presente trabajo se basó en la metodología, del análisis 82 del Código de Trabajo, el cual estudiaron sentencias emitidas por la Sala Segunda respecto a los despidos injustificados. El análisis es la indemnización por daños y perjuicios que se indica el artículo 82, lo cual muchas veces en los contratos evaden este tipo de figuras, precisamente para evadir el pago de prestaciones y garantías.

Esta tesis es de suma importancia, para el trabajo de investigación realizado, ya que a lo largo de la implementación de las plataformas digitales al país y el ingreso de empresas como Uber Eats y DiDi Foods en sus contratos, con los colaboradores, de dichas plataformas indican en este, una serie de cláusulas las cuales, hacen que la empresa se libere de toda responsabilidad, dejando toda la responsabilidad al colaborador, incluso lo que se refiere a accidentes, se indica que cuentan con una póliza, la cual ellos mismos como colaboradores tienen que cancelar, no es la empresa la que se las paga.

Vega(2019) cita; La aplicación del principio protector bajo la regla del in dubio pro operario, por parte del Juzgador al no tener certeza de la comisión de los hechos imputados que dieron pie al despido sin responsabilidad patronal 105 del trabajador, con motivo de que el patrono no cumplió fehacientemente con su obligación de probar los actos imputados y la responsabilidad directa del empleado, no puede perjudicar los intereses de éste último, quien goza de una presunción de inocencia y una presunción de veracidad en su demanda, por lo que bajo este supuesto, si el despido se tiene por injustificado, debe serlo para todos los efectos derivados del mismo, incluyendo la indemnización por daños y perjuicios del artículo 82 citado (pág., 104-105)

En conclusión el análisis de los daños y perjuicios por parte de la parte patronal, donde se pretende evadir incluso una condena, queda expuesto en esta tesis analizada, incluso los despidos injustificados, y una serie de elementos que nos ocupa para la investigación del tema de las plataformas digitales de Delivery tenga antecedentes contundentes, y de ser posible hacer propuestas para que estos temas no violenten los derechos de las personas trabajadoras como repartidores de Delivery en Costa Rica.

La última investigación del autor Marlon Salazar Herrera (2017) en su tesis para optar por el grado académico de licenciatura en Derecho con el tema, “Análisis de la posible sujeción del servicio de transporte de personas prestado mediante plataformas tecnológicas al régimen jurídico del transporte de personas modalidad individual en Costa Rica” presentada en la Universidad de Costa Rica Sede Rodrigo Facio, facultad de Derecho.

Este último trabajo de investigación, tiene como Objetivo las diferentes propuestas en cuanto a regularizar la situación jurídica del transporte de personas en plataformas tecnológicas, ya que la misma aborda de cómo ha evolucionado en Costa Rica la regulación del Transporte individual.

Es de gran aporte para la presente investigación pues a lo largo de los años en Costa Rica específicamente desde 1928 aparece la modalidad de transporte individual, en otros países de Latinoamérica se consideraba como automóviles de alquiler, y desde entonces se han venido implementando lo que es la modalidad de taxis, lo que es el transporte informal y las plataformas digitales como Uber y DiDi. El autor Salazar Herrera indica:

Ahora bien, en cuanto a los antecedentes de la regulación del servicio de transporte de personas modalidad individual en la primera mitad del siglo XX en Costa Rica, resulta esencial mencionar tres normas de carácter legal que constituyen los primeros precedentes no solo del transporte de personas modalidad individual, sino que también del transporte público modalidad colectiva, sin que sea esta última modalidad el objeto de estudio. (2017. Pág. 7)

En los últimos años se crea una nueva categoría de servicio de transporte de personas que sale de lo que los costarricenses venían acostumbrados, y surgen las empresas que operan por medio de las plataformas tecnológicas, y que la demanda y oferta en cuanto a precio era más accesible. Salazar (2017) “En cuanto al surgimiento y operación de este tipo de empresas, se constata que la situación en Costa Rica no dista del escenario actual en el mundo. Se advierte que, en el país, con posterioridad a la llegada de Uber en el 2015” (pág., 171)

A modo de conclusión el servicio de aplicaciones tecnológicas va más allá de una empresa y que en la actualidad el fenómeno tiene retos y desafíos para el ordenamiento jurídico, por ende es la actividad de Transporte remunerado de personas el cual si esta en este rango se considera servicio público, el cual se tiene que regular con el ordenamiento jurídico de Costa Rica, si bien el tema que nos compete es sobre los repartidores de Delivery en Costa Rica, se evidencia una vez mas que se necesita una regulación en el ámbito jurídico para este tipo de empresas.

Proyecciones

Alcances.

- ❖ El trabajo identificará los derechos, garantías y principios que se le violentan a la parte trabajadora de las plataformas digitales en Costa Rica.
- ❖ Buscará un análisis de cuál es la naturaleza jurídica de las plataformas digitales.
- ❖ La investigación pretenderá explicar la diferencia de la relación laboral versus la prestación del servicio.

- ❖ Se realizará criterios normativos de los contratos de Uber Eats y DiDi Foods.

Limitaciones.

- ❖ El presente trabajo no incluirá contratos de otras plataformas de Delivery que no sean única y exclusivamente Uber Eats y DiDi Foods.
- ❖ No se cuenta con normativa de los trabajadores de las plataformas digitales Delivery, únicamente un proyecto de Ley N° 21567.
- ❖ Una limitación es la carencia de jurisprudencia a nivel nacional sobre el tema de los derechos que se le violentan o las garantías para las personas trabajadoras de las plataformas digitales.

Capítulo II: Marco Teórico

Título I Antecedentes Históricos sobre el Trabajo.

Para analizar los avances que tiene el Derecho al Trabajo es importante mencionar los antecedentes a lo largo del tiempo y como se fue desarrollando este concepto. El trabajo es una actividad que consiste en el empleo físico e intelectual de la capacidad humana de transformar la naturaleza, de crear herramientas y utilizarlas en el provecho de la sociedad.

Según Alfred Marshall indica que: “El trabajo es el esfuerzo de la mente o el cuerpo, realizado de forma parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo”. (1890)

A lo largo de la historia los primeros registros del trabajo están presentes en el código Hammurabi en Babilonia, en este código se ubicaron las primeras leyes de la historia, fue escrito alrededor de 1750 antes de Cristo por el rey Amorreo Hammurabi, el mismo fue integrado por una recopilación de leyes que sucedieron en Mesopotamia, este código se dice que era una serie de textos normativos de la región; en el código Hammurabi, por ejemplo se habla de actividades realizadas por su amo, a esta figura se le conoce por ser una persona que tiene bajo su servicio o mando a criados, dejando claro la primera relación laboral en este caso de amo versus siervo.

El texto del código refleja los principios fundamentales de la ley amorrea caracterizada por el principio de justicia retributiva, es decir, el castigo por el crimen

debe guardar similitud con el crimen cometido. Este principio, conocido como ley del talión, aparece también en la sentencia bíblica del “ojo por ojo y diente por diente”. Editorial Grudemi (2022). Código de Hammurabi. Recuperado de Enciclopedia de Historia (<https://enciclopediaehistoria.com/codigo-de-hammurabi/>)

En el código Hammurabi no solo se habla de la relación laboral, si no también se menciona que el amo pagaba a su sirvo un sueldo, el mismo estaba constituido por productos de primera necesidad o algunas veces por monedas de oro o plata, desde la antigüedad vemos la remuneración como medio de compensar el trabajo que realizan las personas.

En la actualidad los diferentes tipos de trabajo son también producto de nuestros antepasados, ya que a lo largo de estos años se dieron diferentes grupos sociales de distinta jerarquía, dando origen a agrupar a las personas según la labor que realizaban de ahí los grupos y los trabajos que requerían más esfuerzo se consideraban trabajos inferiores, por ejemplo, los campesinos y comerciantes, a su vez los grupos más importantes eran los militares y religiosos, lo que trajo como consecuencia que estos grupos emigraran a distintas ciudades y de esta manera se creaba una división del trabajo según las labores que realizaban.

Así lo indica la enciclopedia económica: “Con el surgimiento de las primeras ciudades, la división del trabajo se hizo más compleja debido a que surgían labores con mayor dificultad, sin embargo, la aparición de herramientas permitía que se desarrollaran de manera más eficiente” (<https://enciclopediaeconomica.com/trabajo/>)

Esto produce que al separar a las personas según las labores que realizaban, dieron origen los llamados oficios, los cuales son actividades manuales en el cual se requieren ciertos conocimientos o experiencias previas por ejemplo un agricultor, un carpintero, un mesero o un repartidor, la actividad que se realiza mediante un oficio son aquellos que requieren una intervención directa de la persona la cual está realizando la actividad. Por otro lado, están los gremios, estos son poblaciones que comparten la misma profesión por lo tanto desempeñan la misma actividad.

Estos grupos surgieron en la Edad Media, con la finalidad de proteger los derechos y regulación de las jornadas, esto produjo que los gremios incrementaran a más personas lo que se produjo una competencia a nivel industrial y comercial, lo que cambió las intenciones

de este sector, y lograron independencia, en la época existieron tres grandes grupos, sin embargo, después de la Primera Revolución Industrial se vieron afectados.

Durante mucho tiempo los tres sistemas productivos (el taller artesanal, el trabajo a domicilio y el taller manufacturero) se mantuvieron, pero luego ante la aparición de la 1ª revolución industrial se modificó el modelo económico y la organización del trabajo, dado que, al introducir las fábricas y nuevas tecnologías, se multiplicaba la producción y mejoraba su calidad.([Trabajo - ¿Qué es?, características, tipos, ejemplos y más \(enciclopediaeconomica.com\)](#))

Con la llegada de la primera revolución industrial marca un antes y un después en cuanto al trabajo, pues se dio un aumento en el sector agrícola, pero el tiempo de producción no era efectivo, es donde se da fin a la mano de obra de personas y se sustituye por maquinaria, y se da un paso importante a la economía industrial, pero a su vez el factor humano se vio vulnerado.

El obrero fue quien se vio afectado con la sustitución de la mano de obra por maquinaria por ejemplo en el sector textil fue uno de los más afectados, pues se sustituyó la producción de telas, hilados, que se utilizaban para la confección de ropa por máquinas que lo hicieran, desechando así mismo a los talleres artesanos que lo realizaban.

La producción mecanizada generó un descenso del trabajo artesanal. Esta nueva forma de producción dio lugar a que los talleres fueron desplazados por grandes centros fabriles. Ello incidió, a su vez, en que se produjese un aumento de la producción en diferentes tipos de productos, especialmente en el textil.([Revolución Industrial: Qué es, origen, etapas y causas | Economipedia | 2022 | Economipedia](#))

Esta evolución histórica a lo largo de eventos importantes, como lo fue en su momento la revolución industrial lo cual los trabajadores buscaban una igualdad y protección de sus derechos, y el mismo no se logró en dicho momento, años después el acontecimiento de la Primera Guerra Mundial y el tratado de Versalles, el cual puso fin a este acontecimiento, se crea la Organización Internacional de Trabajo.

Esta organización se creó en busca de paz y justicia social, mejorando las condiciones de trabajo de las personas de manera que sea igualitario ya que existen injusticias lo cual genera

descontento entre las personas y esto conlleva a que la paz, la armonía universal se vea vulnerada, por ende los derechos de los trabajadores se beneficien, para evitar la esclavización, las jornadas laborales extensas, garantizando los derechos de salud, procurando tener condiciones óptimas para los trabajadores.

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de temas laborales. Sus objetivos principales son promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, fortalecer la protección social y reforzar el diálogo sobre asuntos de la esfera laboral. ([La OIT: Sentar los cimientos de la justicia social - InfoStories \(ilo.org\)](#))

Finalmente vemos como a lo largo de estos acontecimientos a través de la historia, dio origen al concepto de trabajo, a los tipos de trabajo, dando lugar a la primer relación laboral de amo y siervo, lo que se relaciona en la actualidad al patrono versus empleador, siempre se procura proteger los derechos de las personas trabajadoras, desde la antigüedad con la creación del código Hammurabi, la división de las clases sociales y la desigualdad que generaba, es por eso que se crean organizaciones que procuran velar por que la igualdad, paz y justicia social sea a nivel universal.

Título II Derecho Laboral.

En el Derecho Laboral al ser considerada una rama social tiene ciertas características que lo distinguen de las otras ramas del Derecho, por ejemplo es autónomo, pues forma parte del derecho escrito o mejor conocido como el derecho positivo, pues tiene normativa propia, se considera de carácter social, se preocupa por el interés general y profesional de las personas trabajadoras, ya que se limita a los derechos y deberes de los trabajadores, y por último es expansivo pues se actualiza en cada situación.

El autor Fernando Bolaños Céspedes en su libro Curso de Derecho Laboral indica lo siguiente:

El trabajo, como se sabe, es una manifestación de la capacidad de los seres humanos de transformar su entorno. Mas importante aún, esa transformación se realiza con arreglo a una finalidad o propuesta mental, la cual se encuentra establecida de previo a la plasmación del producto. (2020, pg. 29)

El Derecho Laboral es una rama del Derecho la cual está formada por normas jurídicas que relacionan a los trabajadores y los empleados de forma individual o colectiva, para establecer derechos y deberes de ambas partes. Esta rama del Derecho tiene fuentes, el término fuentes, es el principio o el origen de algo, jurídicamente se indica que son normas escritas y se nutre el ordenamiento jurídico.

Las fuentes del Derecho son resoluciones y normativas que contribuyeron a crear las normas del Derecho Laboral, este término se deriva de la expresión latina fontis que significa fuente. En el Derecho es importante mencionar a Kelsen, pues para este autor el derecho está estructurado jerárquicamente, ya que toda norma se crea por medio de estas fuentes, lo que permite que el sistema jurídico tenga un rango superior de la cual se derivan las fuentes.

Entre estas fuentes del Derecho Laboral tenemos varios tipos de fuentes, como las Reales, las de conocimiento a su vez las fuentes formales, como lo son la Constitución Política, los Tratados Internacionales, las Leyes y los Decretos, es por eso que las fuentes se consideran elementos de juicio a los que una persona juzgadora acude para dar su criterio en base a la objetividad tanto a nivel internacional como a nivel nacional las fuentes son primordiales.

Es por esta razón que en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 1 del Código Civil establece:

Artículo 1º: Las fuentes escritas del ordenamiento jurídico privado costarricense son la Constitución, los tratados internacionales debidamente aprobados, ratificados y publicados, y la ley. La costumbre, los usos y los principios generales de Derecho son fuentes no escritas del ordenamiento jurídico privado y servirán para interpretar, delimitar e integrar las fuentes escritas del ordenamiento jurídico. ([Sistema Costarricense de Información Jurídica \(pgrweb.go.cr\)](http://SistemaCostarricense.deInformaciónJurídica(pgrweb.go.cr)))

Las fuentes formales se definen por los hechos o actos que se le atribuye una específica aptitud para crear normas jurídicas, por ejemplo, el uso de la ley y la costumbre, así mismo son fuentes directas como la constitución, la ley también se les conoce como fuente principal, los reglamentos y ordenanzas, en cuanto a las fuentes indirectas o fuentes subsidiarias se encuentran la jurisprudencia, la doctrina y los principios del derecho.

La capacidad expansiva del Derecho de Trabajo, en cuyo desarrollo han tenido gran importancia las fuentes internacionales, la costumbre como fuente social, ligada a principios como el de la norma más favorable, y el papel de las fuentes autónomas para la solución de los conflictos colectivos (soluciones arbitradas, convenios colectivos a nivel nacional y ahora también convenios marco internacionales), se enfrenta hoy a varios dilemas “existenciales”. (Bolaños, 2020, pg. 33,34)

Como se menciona en el párrafo anterior las fuentes nos ayudan a dar solución a conflictos que se puedan generar, en el Código de Trabajo en el artículo 15 se establece que en casos no previstos en este Código en sus reglamentos o en las leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales del Derecho, los cuales explicaré más adelante.

Principios del Derecho Laboral.

Cada rama del Derecho posee una serie de Principios, estos principios laborales son ideas que se basan en sustentar la norma, lo cual sirven de guía para la persona que los interprete, a su vez fundamenta el ordenamiento jurídico, se consideran enunciados ordenados y relacionados que adquieren carácter de validez , y constituyen cualquier rama del Derecho, en este caso el Derecho Laboral , estos principios se pueden expresar de manera tácita o expresa y mantienen su operatividad en el derecho interno y el derecho comparado.

Los principios del Derecho Laboral cumplen funciones básicas, las cuales son función informadora, función normativa y función interpretativa, las mismas lo que buscan es una orientación al legislador en caso de alguna laguna en el ordenamiento jurídico, lo cual sirven para resolver casos que no están de manera explícita en el código de trabajo, por otra parte, son de carácter supletorio en ausencia de alguna norma, están relacionados a las fuentes del Derecho.

Los autores Vega y Martínez en el estudio realizado para la OIT llamado principios y derechos fundamentales en el trabajo indican lo siguiente:

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se han convertido por consenso para la comunidad internacional en la base social de la economía mundializada, muestra de ello es la existencia de la Declaración de la OIT relativa a

los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento (adoptada en la Conferencia internacional del Trabajo en su 86.a reunión, Ginebra, el 18 de junio de 1998) y por la que todos los Estados Miembros de la Organización adquieren un compromiso de respetarla y promoverla.(2002, pg. 1)

En el Código Laboral Costarricense también se hace alusión a lo importante que son los Principios Generales del Derecho en el artículo 15 nos habla de que si existe algún caso que no está previsto en la ley se resolverá mediante estos Principios.

Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común.
([Codigo_Trabajo_RPL.pdf \(mtss.go.cr\)](#))

Los Principios del Derecho de trabajo se dividen en varios tipos, existen los principios generales, Principios Rectores como lo son el Principio Protector, Irrenunciabilidad de derechos, Principio de Continuidad de Relación Laboral, primacía de la realidad. Razonabilidad y Buena fe, por otro lado, la otra división que existe son los principios del Derecho Laboral Individuales y los Principios Procesales del Derecho Laboral, como lo son el Principio de Concentración, Oralidad, Publicidad, Obligatoriedad de Procedimientos, Motivación de Resoluciones, Preclusión, Celeridad por mencionar algunos.

Los derechos fundamentales y principios en el trabajo son parte básica e importante de la constitución de la Organización Internacional de Trabajo la OIT, desde 1998 que se incorpora la Declaración de los derechos fundamentales, desde ese momento toma una jerarquía importante pero sin dejar de lado las normas internacionales del trabajo, es importante mencionar que los principios y derechos fundamentales están enunciados en ocho convenios fundamentales y en normas de la OIT, los cuales funcionan a través de las obligaciones que se derivan de estos convenios.

Al ser los principios y derechos fundamentales en el trabajo derechos humanos de los trabajadores y de los empleadores, su realización es un objetivo en sí. La OIT tiene por tanto la responsabilidad de luchar por un mundo exento de trabajo infantil, de trabajo forzoso y de discriminación, donde todas las personas sean libres de organizarse y de defender sus intereses. (Informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012, pg. 7)

La Organización tiene un papel fundamental en cuanto a los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, y no solo son reconocidos por esta organización si no que se encuentran consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en los Tratados Fundamentales de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Económicos, Sociales y Culturales.

En el caso de los Principios del Derecho Laboral se explicará cada uno de estos y cómo se violentan estos principios en el tema de los colaboradores o socios repartidores de las plataformas digitales de Delivery en nuestro país.

Principio Protector.

El Principio Protector, aunque este principio pretende proteger a las partes y evitar las desigualdades, sin embargo, este principio siempre va a procurar velar por el más débil y en el derecho laboral sería en este caso el empleador, en este caso este principio tiene una regla del in dubio pro operario, lo que significa que el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma y que sea más favorable para el trabajador; este principio está basado en tres reglas específicas una ya anteriormente mencionada, que es el In dubio pro operario, la segunda regla es la norma más favorable y por último la condición más beneficiosa.

La primera regla indica que en caso de que una norma admita varias interpretaciones, se debe de escoger a la más favorable al trabajador, lo cual a nivel probatorio se ha extendido, como segunda regla, es una cuando exista la probabilidad de una que haya más de una norma aplicable y por ende se escoja la más favorable y la última regla es una imposición a la aplicación de la norma laboral, donde no se pretende las condiciones más beneficiosas para el trabajador.

Por ende, este principio nos indica que de haber dos o más normas se optará por la más conveniente para el trabajador, quiere decir que dicho principio es un principio genérico para todos los trabajadores que en algún momento puedan ser objeto de un acto discriminatorio, es decir de una actuación u omisión del empleador que los distinga o excluya, incluso que trate de forma diferente a otros quienes deberían existir una igualdad de oportunidad.

Existiendo varios sentidos posibles en una determinada norma, el juez o el intérprete, para elegir uno de ellos, utilizará el criterio que le permita determinar aquel sentido que sea más favorable al trabajador. Algunos tratadistas del derecho laboral consideran que esta regla debe ser aplicada solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, más resulta a veces imposible determinar tal voluntad, sobre todo cuando las normas obedecen a situaciones históricas distintas a las que van presentándose dinámicamente en el contexto de las relaciones laborales actuales. (Estrella C, Carmen) [CIJUL en Línea \(ucr.ac.cr\)](http://www.cijul.ucr.ac.cr)

Principio de Continuidad

El principio de continuidad, en derecho laboral se da por asignar una relación duradera entre patrono y obrero, lo más recomendable es que el trabajo perdure manteniendo un tipo de continuidad, cuando se habla de materia laboral en el ámbito jurídico es preferible que los contratos de trabajo sean de duración indefinida, lo que quiere decir que no tenga ninguna fecha de conclusión de dicho contrato.

Para Plá Rodríguez, tal principio: "Responde al propósito protector del trabajador a quien le preocupa no sólo el presente sino el futuro. Constituye justamente uno de los signos del hombre contemporáneo su ansia de seguridad y ella está particularmente presente y actuante en quien no tiene otro apoyo que su propio trabajo." ([El Principio De Continuidad En El Derecho Laboral \(1\).Pdf](#))

Como se menciona anteriormente lo que busca dicho principio es velar por el futuro del trabajador, ya que existe una evolución del vínculo laboral pues en cada relación varían aspectos conforme pasan los años como lo son prestaciones y condiciones del trabajo. Este principio está relacionado con lo que es la seguridad social de cada trabajador, lo cual constituye a este principio como un beneficio para el trabajador y para la sociedad pues

mejora las relaciones entre ambos y se beneficia de cierta manera lo que es Estado por el aporte económico que se da.

Así lo indica un Informe de Investigación sobre el Principio de Continuidad en el Derecho Laboral en el 2010 el cual dice: “Es tal principio entonces el resultado de las preocupaciones de seguridad social, propios de la reforma social gestada luego de la crisis del capitalismo, manifiesta en las dos guerras mundiales y la crisis de 1929.”

Este es uno de los principios relacionado con el tema de la tesis, pues cada colaborador o socio que se encuentra laborando para estas empresas de Delivery, muchas de estas personas trabajan desde que se abrieron las plataformas lo cual llevan una continuidad dando alusión a dicho principio, lo cual se asocia con la seguridad social y por ende ambos aspectos se ven perjudicados.

En el principio de Continuidad existen varias consecuencias, una de ellas es que los contratos de duración indefinida son los preferidos ya que no se sabe cuándo se extinga dicho contrato, por otra parte, están los contratos con duración determinada y por último con duración establecida cuando se constituye el contrato, es claro que el Derecho Laboral prefiere los contratos indeterminados ya que lo que pretende una duración laboral esto para evitar la voluntad de las partes.

En el Informe de Investigación sobre el Principio de Continuidad Pía Rodríguez indica lo siguiente:

"a) Si no se dice nada en el contrato, se presume que es de duración indefinida. b) Si el contrato es de duración determinada y se prolonga más allá de la fecha o del hecho previsto, se convierte automáticamente en un contrato de duración indefinida. c) Vencido el período de prueba sin que se exprese la voluntad resolutoria, nos encontramos con un contrato de duración indefinida. d) Una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada se suele mirar como un contrato de duración indeterminada. e) No se puede convertir un contrato de duración determinada en un contrato de duración indeterminada." (Pg. 6-7).

La segunda consecuencia de este principio es el transformar el contrato original, lo cual al ser su mayoría de contratos indeterminados lo cual se prolonga en el tiempo y es

donde se transformen las disposiciones iniciales, por ejemplo, existen casos donde una persona ingresa a una empresa como un empleado obrero, pero conforme pasan los años y su continuidad permanece las condiciones de dicho trabajo varían y pasa de ser un empleado obrero a ir en ascensos conforme pasan los años.

Es por eso que la segunda consecuencia no permite en que los trabajadores piensen en la extinción del contrato, más bien en su continuidad en cuanto a la relación laboral, ya que el mismo al ser un contrato laboral es cambiante ya que se considera que es un punto de partida para ciertas relaciones o condiciones que se modifican con el tiempo. Como lo es el caso de las plataformas de Delivery Uber Eats y DiDi Foods donde en sus contratos se indican que los términos y condiciones de los mismos pueden modificarse, solo que este tipo de empresas solo pretenden salvaguardar a la corporación y no al empleador.

La tercera consecuencia al Principio de Continuidad es mantener el contrato pese a que tenga nulidades o incumplimientos, aunque cada contrato se exponga a cláusulas abusivas, lo cual quiere decir que si dicho contrato está reglamentado y el mismo tiene alguna cláusula abusiva este contrato no se anulará, sino que lo que se procurará es eliminar o atacar dicha cláusula abusiva, en este caso el contrato va a permanecer aunque alguno de sus trabajadores lo incumpla, ya que como se mencionó antes la relación continua y el empleador conserva el derecho a recuperar los beneficios que se le negaron, pues este tipo de inconvenientes no son exitosos para eliminar los derechos ya que la continuidad va a prevalecer sobre la inviolabilidad del contrato.

Principio de Buena Fe.

Otro principio laboral individual es el de la Buena Fe, este principio se refiere a un cumplimiento de los deberes para ambas partes, se considera que es el punto de partida para la normativa jurídica, ya que se dice que el derecho es la autoridad y la disciplina de la buena fe, se dice que es un elemento de protección legal, es la afirmación de lo que se hizo está ajustado al ordenamiento jurídico.

"No es adquirente de buena fe quien, conociendo la verdadera titularidad de pertenencias mineras, a pesar de ello, adquirió la totalidad de las mismas de los herederos de quien sólo tenía una participación en ellas".([la buena fe contractual y la pérdida de confianza en el derecho laboral.pDF](#))

La Buena Fe es un elemento íntimo del derecho el cual tiene puntos de vistas diferentes el número uno es como supletoria, el segundo como eficacia positiva, el tercero como alcance negativo, el ultimo como elemento esencial del ordenamiento jurídico. Se indica que es Supletoria ya que la Buena Fe no es una ley escrita si no es un principio lo cual constituye una fuente del derecho. El segundo es la Eficacia Positiva pues da valides a situaciones inexistentes.

Como tercero es el Alcance Negativo ya que el individuo de Buena Fe no puede ser perjudicado por actos que no conoce, y por último la Buena Fe como elemento esencial del ordenamiento jurídico, pues si este principio no está presente impide que se realice cualquier negocio o acto jurídico ya que se considera como requisito fundamental de ambas partes en este caso el patrono y el empleador.

Principio de Igualdad Salarial

El Principio de Igualdad Salarial, se encuentra tipificado en el artículo 57 de la constitución política, a nivel internacional está tipificado en el Convenio sobre la igualdad de remuneración 1951 numeral 100 el cual indica lo siguiente:

“Se tiene que aplicar si se quiere promover la igualdad y se quiere abordar de forma efectiva la discriminación salarial, especialmente teniendo en cuenta que a menudo mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes.” (Guía Introductoria de Igualdad Salarial OIT, pg.5)

En el Convenio 100 menciona que los Estados miembros promuevan y aseguren la aplicación para cada trabajador del principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombre, este Convenio señala que se debe realizar por medios compatibles con métodos vigentes, según las leyes o reglamentos nacionales para la fijación de salarios.

Este Principio es muy importante cuando se pacte un sistema de compensación salarial, donde se garantice el salario mínimo. Junto con este Principio se unen a este el Principio de Suficiencia en el cual se evidencia la necesidad de que se den aspectos jurídicos, sociales, políticos y económicos, pues está relacionado con la supervivencia, ya que el trabajo es un medio para ganarse la vida.

Otro Principio de relacionado al de igualdad salarial es el Principio de Intangibilidad, es uno de los que adquiere más importancia ya que protégela integridad del salario como un sustento del trabajador y su familia, se conoce también como el Principio de Libre Disponibilidad y exige, que el trabajador recibe de manera completa la totalidad del salario y decida libremente su destino.

En Principio de Igualdad Salarial es a nivel Internacional, así nos lo indica la doctrina, pues en al año 1970 se realizó la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio numero 131 donde se aseguraban que los trabajadores no tuvieran remuneraciones bajas. Así se crearon una serie de artículos de los que se habla del salario de las personas trabajadoras, por ejemplo, en el artículo 1 indica que TODO Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se apliquen a todos los asalariados y que la autoridad competente de cada país determinará estos grupos como lo es en nuestro caso el Consejo Nacional de Salarios.

Este Convenio 131 de la OIT habla también de sanciones, como por ejemplo el articulo 2 donde indica lo siguiente: “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.” ([Convenio C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\) \(ilo.org\)](#))

Garantías Constitucionales y Derechos Laborales

Para el estudio de esta tesis es de vital importancia definir e identificar cuáles son los Derechos y Garantías Constitucionales que se encuentran en la presente investigación. En 1949 se crea la Constitución Política de Costa Rica en ella se encuentran una serie de derechos fundamentales con garantías formales y materiales en las que se incluye un título llamado Derechos y Garantías Individuales y Derechos y Garantías Sociales, en las cuales se encuentran complementados los Derechos al Trabajo.

Los Derechos Constitucionales o Fundamentales son aquellos derechos humanos que son reconocidos por la norma constitucional, son aquellos que están garantizados expresamente por la carta magna costarricense, por otra parte, las Garantías Constitucionales son los medios jurídicos donde se establecen la protección de las disposiciones Constitucionales, cuando se

infringen. Por medio de estas Garantías Constitucionales se garantiza el cumplimiento de los principios constitucionales, lo cual vienen a ser mecanismos de control jurídico.

Así como existen Derechos y Garantías Constitucionales o Sociales, existen también Derechos Laborales, estos derechos se encargan de establecer parámetros para los lugares de trabajo, el cual describe herramientas para resolver en caso de que se vean violentados dichos derechos. Una de las organizaciones que velan desde su creación es el Organización Internacional de Trabajo el cual se creó para la paz universal, solo puede basarse en la justicia social a su vez establece parámetros para garantizar que se cumplan los derechos de las personas trabajadoras.

En la presente investigación, existen varios derechos laborales que se les violentan al grupo de trabajadores de las plataformas digitales como lo son, Derecho a Jornada Laboral definida como se mencionó anteriormente, Derecho a un Descanso Semanal, Derecho a un Periodo de Vacaciones, Derecho a un Salario Mínimo, Derecho a Seguro de Riesgos de Trabajo, Derecho a Sindicalizarse, por destacar algunos de ellos.

En nuestro Código de Trabajo Costarricense fue creado con el fin de establecer y proteger los derechos de los trabajadores, estos derechos son beneficios irrenunciables los cuales se estipulan también en la Constitución Política, y Convenios Internacionales ratificados.

Derecho y Garantía al Trabajo

En el artículo 56 de nuestra Constitución Política costarricense, habla sobre el Derecho al trabajo, el cual es un Derecho y una Garantía, este derecho tiene como objeto la t la manifestación del trabajo humano, el derecho al trabajo según el diccionario del poder judicial indica que el derecho al trabajo es: “Facultad y garantía de poder emplear libremente las aptitudes físicas e intelectuales en una labor útil y eficaz, con el fin de que la retribución o producto cubra la vida material.”

En la Jurisprudencia de la Sala Constitucional nos indica:

"El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr la existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que, en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen

políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo..." (Resolución N.º 22-95). Es por ello que, el Estado se encuentra en la obligación ineludible de impulsar por todos los medios necesarios que estén a su alcance, un acceso al trabajo para todos aquellos que ostenten condiciones idóneas y adecuadas para un puesto determinado. El deber del Estado, se apoya definitivamente en los valores y principios de solidaridad social, igualdad formal y/o real, así como defensa de la dignidad de todo ser humano. Son en consecuencia, componentes esenciales, necesarios y básicos del orden constitucional nacional». (...)» VCG01/2022

El trabajo es un deber social y goza de la especial protección de las leyes, con el objeto de que su cumplimiento de al individuo derecho a una existencia digna, acorde a sus capacidades, lo cual el ordenamiento jurídico debe tener una línea protectora. Así se encuentra tipificado en la Constitución Política de la siguiente manera:

Artículo 56 Constitución Política: El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Este artículo nos indica que es un Derecho Constitucional de carácter económico social, el cual nos indica que el Derecho al Trabajo es una obligación estatal el que todas las personas tengan una ocupación, por otra parte, nos indica que dicho trabajo tiene que ser honesto, útil y debidamente remunerado, a su vez impone al Estado evitar que dicha ocupación afecte la libertad o dignidad de la persona.

Esta referencia a la libertad de la persona se relaciona con el artículo 8 del capítulo 1 de las disposiciones generales del Código de Trabajo donde indica dicho numeral que a ningún individuo se le puede impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que el mismo cumpla lo establecido en las leyes y en los reglamentos correspondientes y que el Estado garantice su libre elección, lo que quiere decir con libre elección es la voluntad de las partes en el contrato.

Recordemos que cuando se trata de un Derecho al Trabajo como se tipifica el artículo 56 de nuestra Constitución Política, nos indica un Derecho Constitucional de carácter económico social, y ningún habitante puede ser privado de este derecho, en cuanto al Código de Trabajo en el artículo 21 nos habla de los beneficios mínimos que todo contrato de trabajo debe realizarse, los cuales son los que estamos desarrollando en dicha tesis y son las Garantías y los Derechos que otorgan a los trabajadores.

En el artículo 14 del Código de Trabajo indican quienes están sujetos a esta normativa e indica lo siguiente:

Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades.

Derecho y Garantía Salarial.

En el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica tenemos al Derecho y Garantía del salario mínimo, el cual indica que cada trabajador tiene derecho a dicho salario, y que este esté fijado en por ley. Este artículo se aplica tanto para personas servidoras públicas como para personas del sector privado.

El mismo artículo indica que es de manera generalizada, ya que dicha remuneración devengada nunca puede ser inferior al monto que determine tal como se indica en la Constitución Política indicando lo siguiente:

Artículo 57 de la Constitución Política: Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

Es claro que la Remuneración mínima es una Garantía fundamental, la cual todas las personas trabajadoras que presten sus servicios, en este caso los colaboradores de las

plataformas digitales como lo son los socios repartidores de Uber y DiDi Foods no cuentan con un salario mínimo por parte de dichas empresas, pues la remuneración de ellos es con cada entrega realizada, y el monto que se fija dependiendo del lugar donde se realice dicha entrega.

Tal como lo indica la página oficial de la empresa DiDi Foods en la parte de Términos y Condiciones en el inciso número cinco llamado Servicio y Contraprestación, en el punto 5.1 indica lo siguiente:

Para cada Pedido, DiDi le ofrece al Socio Repartidor, a la Tienda y al Usuario un mecanismo tecnológico para el cálculo de la contraprestación del Socio Repartidor por los Servicios de Entrega (“Tarifa de Entrega”). [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](https://www.didi-food.com)

Este mecanismo tecnológico que nos indica la empresa DiDi Foods es la que calcula la tarifa de entrega a base de un algoritmo que toma en consideración varios elementos como lo son: Tráfico, Duración del Pedido y la Distancia desde las ubicaciones donde el Socio Repartidor recoge el pedido hasta el destino de los productos donde se entregan, quiere decir que estos tres elementos son los que se basa dicha tarifa.

Por otra parte, lo que es la empresa Uber Eats nos habla en su contrato de Términos y Condiciones de Listado Patrocinados en el cual en el punto 12 en el inciso 2.5, (punto a) llamado Calendario de Facturación y Pago en el que se indica lo siguiente: “Usted acepta que Uber puede deducir las Tarifas de Listados Patrocinados de cualquier pago adeudado a Usted, mediante una deducción de la remisión de Ingresos por artículos cobrados en nombre de Usted. Además, podemos continuar deduciendo dichas Tarifas de Listados Patrocinados de las siguientes remisiones mensuales hasta el momento en que las Tarifas de Listados Patrocinados se paguen en su totalidad.”

A nivel Nacional se creó el Consejo Nacional de Salarios (CNS) el cual es un órgano técnico que forma parte de manera desconcentrada del Ministerio de Trabajo y Seguridad, el cual se encarga de fijar y revisar los salarios mínimos para las labores del sector privado. Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad y el Consejo Nacional de Salarios en la Resolución Administrativa N° 03-2000, habla de las definiciones de los Trabajos.

En este caso en particular cabe resaltar de los Socios Repartidores o Colaboradores de las plataformas de Delivery en Costa Rica entran en la categoría de los Trabajadores No Calificados de Genéricos según dicho Ministerio. Esta categoría de trabajadores son aquellas personas que realizan tareas sencillas y rutinarias en las cuales predomina el esfuerzo físico sobre el mental, y van a necesitar artículos manuales, tal es el caso de estas personas que trabajan para empresas como DiDi Foods o Uber Eats que requieren de su “Kit de Entrega”, el cual es un maletín con ciertas características que se necesitan para las entregas.

En dicha Resolución anteriormente mencionada el Consejo Nacional indica en las tareas que realizan las personas Trabajadoras No Calificados de Genéricos en la página 28 lo siguiente: “Hacer mandados, entregar mensajes, entregar mercancías de fácil traslado, (puede corresponderle usar bicicleta o motocicleta).” [Microsoft Word - perfil-2001-Enviar.doc \(mtss.go.cr\)](#).

Evidentemente en ambas empresas se basan en sus políticas para de esta manera remunerar de forma inadecuada el servicio que brindan los repartidores de Delivery, este tipo de remuneración no es basada conforme a la ley ni, se adapta a nuestra Constitución Política, pues, aunque ellos brinden el servicio no obtienen un salario mínimo. Es por ello que no se cumple con dicho Derecho y se violenta esta Garantía Social de estas personas, violentando a su vez el principio de Justicia salarial ya que con lo dispuesto en el artículo uno del Código de Trabajo, por ende, es importante los acuerdos de ajuste que se actúan en el Consejo Nacional de Salarios.

A nivel internacional nos hablan de la Garantía del Salario mínimo que recordemos que es lo equivalente al Principio de Igualdad Salarial, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el cual lo que pretende dicho pacto es conforme a los Principio de la Carta de las Naciones Unidas, donde reconocen la dignidad de los derechos iguales e inalienables para las personas, el cual dicha Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de los derechos y libertades humanas, lo que se materializa en artículos. Como lo tipifican en la parte tercera en el artículo 7 donde indica lo siguiente:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | OHCHR](#)

El Salario está relacionado dentro de la relación laboral, jurídica y económica- social, es una contraprestación debida de la parte empleadora a la persona que brinda el servicio, como lo indica el artículo 18 del Código de Trabajo en el cual indica que es aquella persona que se obliga a prestar a otra sus servicios o ejecutarle una obra. El salario se considera un elemento esencial de la relación de trabajo tiene una protección especial.

Se considera que el salario no es solo algo económico, es una contraprestación por el gasto de energía de quien trabaja y es un elemento que permite asegurar las condiciones de vida y satisfacer las necesidades, en el artículo 162 del Código de Trabajo nos indica el concepto de Salario, “Salario o Sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo. En nuestro país se conceptualiza el salario mínimo y se tipifica en el artículo 177 del Código de Trabajo el cual dice:

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola (pg. 116, Código de Trabajo)

Sin embargo, estos salarios son fijados por ley así lo indica el artículo 178 del Código de Trabajo, con excepción de los que sirvan en el Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales, en el artículo 179 menciona que la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo que se hayan estipulado uno inferior y no implica la renuncia del trabajador ni abandono de patrono.

En cuanto a lo que se refiere a la relación laboral es muy determinante para apreciar lo pagado por prestación de servicios constituye salario, recordemos que el contrato de trabajo es bilateral, oneroso, conmutativo y sinalagmático, por tanto, el trabajador se obliga a prestar sus servicios porque, a cambio de ellos o de su puesta a disposición para poder realizarlos, obteniendo una retribución del patrono. Esto se considera una reciprocidad entre el trabajador y el empresario.

En un informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo llamado ¿Oportunidad de Trabajo o Precarización Laboral?

Menciona el pago de los socios colaboradores A partir de las entrevistas con las distintas empresas proveedoras de servicios digitales se evidencia que hay una gran diferencia en el pago por los servicios dependiendo de las plataformas. Por ejemplo, en Uber, el conductor o el repartidor es el que paga una cuota por el derecho de uso de la aplicación que es un porcentaje variable. Este porcentaje varía según determinadas circunstancias que afectan el viaje o el reparto, (distancia, tiempo, condiciones de la ciudad etc.) y el resto del ingreso por ese viaje o por ese reparto es el ingreso que tiene el conductor o el repartidor. (pg.19 [wcms_845687.pdf \(ilo.org\)](#))

El hecho de que los socios repartidores de estas aplicaciones de Delivery, no sean asalariados ni cuenten con un salario mínimo, se basan por medio de algoritmos que utilizan las plataformas incluso estas premian periodos de conexión prolongados o crean incentivos para los socios repartidores por trabajar muchas horas con el fin de que estos socios colaboradores reciban bonificaciones, al extenderse más de las horas permitidas para recibir un mejor pago, se ven afectadas otras áreas relacionadas con la relación laboral que se pretende demostrar en dicha tesis.

En el periódico el Semanario Universitario, Daniela Muñoz Solano afirma que los repartidores de Delivery, cargan con la incertidumbre sobre sus ingresos económicos, pues dependen del número de pedidos diarios, las tarifas (que fija la plataforma) y los costos para entregar (gasolina, mantenimiento de la bicicleta o motocicleta, equipo) y la amenaza permanente de sufrir accidentes o actos delictivos.

Para este gremio el hecho de contar con un salario establecido y simplemente tener que conectarse a la aplicación horas extensas para poder tener una entrada económica donde pueda subsistir con las necesidades que se le presenten, a ello sumándole, los gastos de gasolina, mantenimiento del medio de transporte en el cual hace las entregas. Por ello el tema del derecho laboral a un salario es de suma importancia, incluso en las Naciones Unidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 inciso 3 se tipifica lo siguiente:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

Otro punto importante a rescatar y es el tema de la dignidad humana lo que se refiere a una vida conforme a las necesidades básicas de cada persona y esto se une incluso al artículo 50 de la Constitución Política, donde el Estado va a procurar un bienestar para sus habitantes, este derecho es un derecho de generación que está ligado al derecho a la paz, al derecho a un ambiente sano, incluso el artículo 56 de la Constitución Política indica que el Estado debe velar por que los habitantes tengan una ocupación honesta y útil , que sea debidamente Remunerada, dando énfasis igual al tema del derecho salarial.

Derecho y Garantía Jornada Laboral.

En cuanto a las Jornadas laborales según Cabanellas, en el Diccionario de Derecho Usual indica que: “Por jornada de trabajo se entiende, la duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales” (1968, pg.442).

En la Jornada Laboral es un tiempo efectivo en el cual la parte trabajadora se encuentra bajo el mando de su superior y debe de acatar y cumplir órdenes para ejecutar el trabajo, es en este tiempo de la jornada laboral donde el trabajador emplea su fuerza ya sea física e intelectual para realizar las funciones que le competen mediante jornadas y horarios. La

distribución de este tiempo es lo que se conoce como jornadas y depende de las jornadas así se dividen.

Las Jornadas Laborales se dividen en ocho según la doctrina, Fernando Bolaños Céspedes en su libro Curso de Derecho Laboral indica:

Las Jornadas de Trabajo se pueden dividir en a) Jornada Ordinaria Diurna, b) Jornada Ordinaria Nocturna, c) Jornada Ordinaria Mixta, d) Jornada Continua, e) Jornada Fraccionada, f) Jornada Acumulativa, g) Jornada Extraordinaria, h) Jornada Total. (2021, pg.27)

La Jornada Laboral es una Garantía del trabajador a nivel Internacional las primeras luchas se dieron con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, donde en el primer convenio se estableció en 1919, dispone el artículo 2, que todas las empresas industriales públicas o privadas, en nuestro país se ratificó este Convenio por medio de la ley 6711 el 20 de enero de 1982, el cual la OIT daba regulaciones de las horas de trabajo y descanso en la cual indica que no se deberá de exceder en 48 horas semanales las jornadas de trabajo.

En el año 1943 a raíz de una comisión se elabora el Código de Trabajo, el cual entra en vigencia y marca el momento histórico donde las jornadas laborales serán de ocho horas para todos los trabajadores, seguidamente en el año 1949 en la Constitución Política se incorpora la Garantía y Derecho de la jornada laboral en el artículo 58 el cual indica lo siguiente:

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley. ([Sistema Costarricense de Información Jurídica \(pgrweb.go.cr\)](#))

Esto consolida la Garantía Constitucional la jornada laboral, este artículo contiene los límites máximos de la jornada diurna, nocturna y extraordinaria. Por otra parte, a nivel internacional también se menciona el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales

y Culturales, en el Artículo 7 en el inciso d indica lo siguiente: El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo.

Es claro que no solo a nivel nacional como a nivel internacional se busca el limitar las horas en las que las personas trabajan, esto para evitar un desgaste en la salud de los trabajadores y a su vez fomentar la recreación de la persona y su entorno. En cuanto a los Socios Repartidores de estas plataformas de Delivery, no cuentan con una jornada laboral específica ya que dicha plataforma, le da la opción de que cada colaborador se adecue a su tiempo, como lo indica la empresa Uber Eats en los términos y condiciones de la empresa.

“Los socios repartidores en su condición de trabajadores independientes, tienen plena autonomía para determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en la que se conectan y utilizan la aplicación para prestar servicios a terceros. Es decir, son los socios repartidores quienes tienen la facultad de decidir cuándo se conectan y por cuanto tiempo, así como los pedidos de entrega que aceptan y los que rechazan. De acuerdo a lo anterior, no existe un límite de horas diarias de conexión a la plataforma, con lo que se debe concluir que no hay mínimos, ni máximos del tiempo que pueden prestar servicios independientes a los usuarios de la aplicación.” [Legal | Uber](#)

Un Estudio de Seguridad y Salud de Personas Repartidoras asociadas a las Plataformas Digitales, realizado por el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el cual este Consejo tiene competencia especial respaldada en el artículo 274 del Código de Trabajo en los incisos a y b los cuales indica que, dicho Consejo tiene por función mejorar las condiciones de salud ocupacional y realizar todo tipo de estudios e investigaciones competentes a esta. Dicho estudio fue realizado en noviembre del año 2021.

El Estudio realizado por dicho Consejo, se basó en una encuesta de manera digital que se le realizaron aun grupo determinado de Socios Colaboradores de estas empresas dicho estudio indicó que la mayoría de trabajadores realizan esta labor entre 6 y 7 días a la semana un total de 76%. Así se encuentra en el numeral 6.2.1 el cual indica que:

Un 76% (176) de las respuestas, de las personas repartidoras asociadas a plataformas digitales, indican que realizan la actividad entre 6 y 7 días a la semana.

Un 35% (82) indican dedicar más de 48 horas semanales, 24% (56) dedican entre 25 y 48 horas semanales, el 19.7% (46) manifiesta dedicar entre 10 a 24 horas semanales y el 21% (49) refiere que se dedican menos de 10 horas a la semana. Un 75% (174) de respuestas indican que realizan la actividad en franjas horarias que incluye la diurna y nocturna. Además, un 59% (138) de las respuestas indica que la plataforma no establece. (2021, Pg.31, Seguridad Y Salud De Personas Repartidoras Asociadas A Plataformas Digitales)

Estos estudios nos demuestran que muchas de estas personas la mayoría en un porcentaje alto trabaja de 6 a 7 días a la semana, ya que los precios por cada entrega realizada no son lo suficientes para cubrir con las necesidades de cada uno, por ende necesitan trabajar más días y más horas, lo que se resume a que por semana superan el límite permitido por ley en horas, ya que se exceden incluso de las 12 horas diarias, en el periódico el Semanario Universidad publicado el 13 de julio del 2022, por Daniela Muñoz Solano, se menciona la situación de uno de los Socios Colaboradores.

Jorge, por ejemplo, tiene 36 años y es mercadólogo de profesión, pero tiene tres años de trabajar con Uber Eats. Labora más de 12 horas diarias, 6 o 7 días a la semana y su ingreso apenas se compara con el salario establecido por el MTSS para un misceláneo, no tiene seguro social y no está cotizando para ningún régimen de pensión. “No es un buen trabajo, claro que no, se gana mal y es cansadísimo, pero es lo que hay.” ([Mientras enfrenta escándalo mundial, en Costa Rica Uber expone a “socios” a extensas jornadas, cargas excesivas y violencia • Semanario Universidad](#))

La jornada de Trabajo al ser una garantía y derecho laboral se tipifica en el artículo 58 de nuestra Constitución Política indicando que dicha Jornada Ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana, en cuanto a la Jornada Nocturna no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana; a su vez menciona las horas extraordinarias que deberán ser remuneradas con cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados, este artículo limita cuales son las jornadas laborales según corresponda.

En cuanto al Código de Trabajo la sección de Jornadas laborales está en el capítulo Segundo del Código de Trabajo, en el artículo 135 regula lo que es la jornada diurna que se contempla de las cinco y las diecinueve horas, y la nocturna que se realiza de las diecinueve y las cinco horas. Por otra parte, en el artículo 136 nos indica los límites de la Jornada Ordinaria, la cual no puede excederse más de ocho horas al día o de seis horas en la noche, y se puede contemplar las jornadas mixtas de ocho horas pero que no se excedan de las cuarenta y ocho horas semanales.

En el caso de los socios colaboradores de las plataformas de Delivery en nuestro país, indican que ellos exceden el límites de horas para poder tener ingresos suficientes para cubrir sus necesidades, lo cual se violenta dicho derecho laboral, poniendo en riesgo la salud de estas personas, así lo indica el Semanario Universidad el 13 de julio del 2022 con el título “Mientras enfrenta escándalo mundial, en Costa Rica Uber expone a “socios a extensas jornadas, cargas excesivas y violencia” una entrevista realizada a uno de los socios de la plataforma Uber Eats el cual indica que labora más de 12 horas diarias, de 6 a 7 días a la semana.

Jorge, por ejemplo, tiene 36 años y es mercadólogo de profesión, pero tiene tres años de trabajar con Uber Eats. Labora más de 12 horas diarias, 6 o 7 días a la semana y su ingreso apenas se compara con el salario establecido por el MTSS para un misceláneo, no tiene seguro social y no está cotizando para ningún régimen de pensión.(Daniela Muñoz Solano, ([Mientras enfrenta escándalo mundial, en Costa Rica Uber expone a “socios” a extensas jornadas, cargas excesivas y violencia • Semanario Universidad](#))

En nuestra normativa costarricense tanto en la Constitución Política como en el Código de Trabajo delimite la jornada laboral y al unirlo con casos donde este gremio traspasa las horas permitidas laborales incluso estas personas al trabajar las horas que ellos deseen, que en su mayoría son más de las horas permitidas por ley, ya no se limita a una jornada laboral diurna o nocturna, si no que se trataría de jornadas mixtas.

Derecho y Garantía Al Seguro Social y Riesgos de Trabajo.

Las Garantías Sociales son parte indispensable de toda persona trabajadora, y más si se trata de la salud en el artículo 73 de la Constitución Política costarricense nos indica que tiene que brindarse seguros sociales para el beneficio de los trabajadores, y los cuales tienen que estar regulados por el sistema de Contribución del Estado, en este caso la Caja Costarricense del Seguro Social.

Un Informe de Investigación CIJUL llamado “Derecho Laboral y Derechos Sociales” conceptualiza de la siguiente manera el Seguridad Social:

“Seguridad Social es el orden jurídico – social que procura brindar protección a la ciudadanía en cuanto a las necesidades que imperan en el campo de la salud, el desempleo, la estabilidad socio-económica y la familia.” [DERECHO LABORAL Y DERECHOS SOCIALES.pdf](#)

Este mecanismo se estableció como un sistema tripartita y obligatoria a cargo del Estado, del patrono y de los trabajadores, lo cual permite asegurar a las personas trabajadoras, por medio de una distribución de costos de del régimen de seguridad social. Así mismo la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se menciona que existen Inspectores de Trabajo los cuales velaran por las condiciones de higiene y seguridad personal de los trabajadores.

En estas empresas consideran a sus Socios Colaboradores como trabajadores independientes por lo cual alegan que no necesitan estar incorporados a la Caja Costarricense de Seguro Social, así lo indica la empresa DiDi Foods en su página web en los Términos y Condiciones menciona que, ...“La persona que ofrece alimentos, bebidas y productos de consumo de forma directa, independiente, por su cuenta, riesgo, exclusiva responsabilidad y garantizando el cumplimiento de todos los requisitos legales que le sean aplicables...”. A su vez en el inciso 2.8 se menciona que, el Socio Repartidor, es un proveedor independiente de los Servicios de Entrega y el mismo realiza todo por su propia cuenta.

Para el caso de Uber Eats indica que la actividad la realizan de manera independiente los Socios Repartidores en función de la solicitud de entrega que aceptan por parte del cliente, bajo sus instrucciones, a su vez señalan... “Los Socios Repartidores en su condición de

trabajadores independientes, tienen plena autonomía”. Estas dos compañías señalan exactamente lo mismo, que sus colaboradores son trabajadores independientes, por lo cual no requieren ellos como empresa aseguradora a este grupo de personas.

En el informe realizado por el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo a este sector de trabajadores de plataformas de Delivery indicaron por medio de la encuesta en el numeral 6.2.8 llamado Accidentes A Causa del Trabajo y Percepción de Salud lo siguiente:

Del total de respuestas recibidas un 52% (121) manifiesta que han experimentado accidentes relacionados con la actividad de reparto, mientras que un 48% (112) refieren no haberlos experimentado. En cuanto al lugar en que han sido atendidos ante lesiones producto del accidente laboral, las respuestas indican en su mayoría que han acudido a la Caja Costarricense de Seguro Social 16% (37); a una Clínica Privada el 12% (28) y al Instituto Nacional de Seguros el 11% (26). No obstante, las respuestas indican que el pago de la atención ha sido asumido por ellos mismos en un 53 % (124).

Estas respuestas por parte de este grupo de trabajadores, nos muestra una verdadera preocupación, a nivel de lo que se refiere a Seguridad Social, ya que estas compañías al indicar que sus Socios Colaboradores se consideran independientes, y que es por cuenta de estos la responsabilidad de lo que suceda, desde un accidente, una enfermedad o incluso en el peor de los casos la muerte.

En caso de que estas personas sufran algún tipo de accidente de trabajo a causa o consecuencia del trabajo que realiza, en el Código de Trabajo en el artículo 196 se define que es accidente de trabajo, por otra parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en una publicación titulada Riesgos del Trabajo se indican casos donde si se considera accidente de trabajo:

a.- Durante el traslado del centro de trabajo a la casa y viceversa, pero que no se haya variado el recorrido por interés de la persona trabajadora.

b.- Cuando esté cumpliendo con las órdenes de la persona empleadora,

aunque el accidente ocurra fuera del lugar o centro de trabajo y después de finalizada la jornada de trabajo.

c.- Cuando se interrumpa la labor, antes o después de terminar el trabajo que se le haya ordenado realizar a la persona trabajadora, siempre que se encuentre dentro del lugar de trabajo y que la persona empleadora o su representante le dieron el permiso verbal o escrito o si cuando se realiza una actividad distinta a la que fue contratado y no se le prohíbe realizar esa actividad.

d.- Cuando la persona trabajadora sufre un daño, al prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente, en las que se encuentren en peligro otras personas, los intereses de la persona empleadora o de algún compañero(a) de trabajo.

<https://oaf.ucr.ac.cr/system/files/Riesgos%20del%20Trabajo%20MTSS.pdf>

En cuanto a los Riesgos de Trabajo estos son los accidentes y las enfermedades que a la persona trabajadora le pueden ocurrir con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeña, así lo estipula el artículo 195 del Código de Trabajo. Existen casos donde no existe el Riesgo de Trabajo por ejemplo cuando el trabajador actúa de manera dolosa, por embriaguez, drogas, tranquilizantes, excitantes, salvo una prevención médica. Por otra parte, nuestro Código Laboral costarricense, en el artículo 201 indica que el trabajador que no cuente con un seguro el Patrono tendrá que responder.

En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado. [Codigo Trabajo RPL.pdf \(mtss.go.cr\)](#)

Es importante mencionar que, los riesgos de trabajo solo serán asegurados por el Instituto Nacional de Seguros a cargo del patrono en beneficio de sus trabajadores, sin embargo, para dichas plataformas al no contemplar a sus colaboradores como trabajadores evaden este tipo de acciones e implementan otras normativas no tan beneficiosas para este gremio.

Al especificar en dichos Términos y Condiciones lo que se refiere a trabajadores independientes, en cuanto a que las cargas sociales corren por cuenta del trabajador y no de la empresa, en el caso de Uber Eats lo que se menciona es una póliza la cual se basa en responsabilidad civil y accidentes personales, en el caso de Responsabilidad Civil corresponderá a daños y o lesiones ya sea para los pasajeros o para terceras personas que hayan sido afectadas en el cual el Socio Repartidor fuera el responsable, y en cuanto a los Accidentes Personales, cubrirá el fallecimiento accidental o si se diera una incapacidad total o permanente y lo mismo los gastos médicos o funerarios en caso de una tragedia.

Para nosotros es importante la protección de todas las personas que utilizan nuestra aplicación en caso de que ocurra un accidente. Con esto en mente, contamos con un seguro de ASSA para brindar cobertura a los viajes que se realicen solicitados a través de la App de Uber. [ASSA y Uber, respaldo en todos tus viajes en Costa Rica | Uber Blog](#)

La póliza con la que cuenta esta empresa es de una suma de \$25,000 veinticinco mil dólares de los Estados Unidos sin embargo, aunque dicha póliza indique que responderá por Responsabilidad Civil y por Accidentes en el inciso 5.1 de los Términos y Condiciones de la empresa Uber especifica que la Responsabilidad Civil Automotriz no será aplicada para casos en los que se entrega con personal propio vinculado a usted y que tanto el repartidor como la persona vinculada serán los únicos responsables.

Una vez más se especifica por todos los medios de como estas empresas pretenden librarse de responsabilidades que les corresponden y dejar todo en mano de los Socios Repartidores como los únicos responsables, por otra parte en la Compañía DiDi Foods indica en el inciso 4.14 contar con una póliza de seguro de responsabilidad civil por daños y perjuicios contra terceros cuando el transporte sea automóvil o motocicleta, incluso en el inciso 10.3 indica que

DiDi no será responsable de ningún lucro cesante ya sea por lesiones personales, o daños a la propiedad relacionados con el uso de los servicios.

El hecho de que estas plataformas indiquen que sus colaboradores son trabajadores independientes no los exime de lo que indica la ley, aunque en sus Condiciones y Términos indiquen que los Socios Repartidores serán los únicos responsables, a nivel Constitucional no se puede violentar, la creación de la Caja Costarricense del Seguro Social, con la Ley Constitutiva de esta institución indica que es creada para aplicar los seguros sociales obligatorios.

Artículo 2º.- El seguro social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario; además, comporta una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota para entierro, de acuerdo con la escala que fije la Caja, siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional. [Sistema Costarricense de Información Jurídica \(pgrweb.go.cr\)](http://pgrweb.go.cr)

Ley de Protección al Trabajador en el Título Primero su artículo 1 indica que tiene por objeto el crear y establecer los fondos de capitalización laboral propiedad de los trabajadores, a su vez en el artículo 3 indica que Todo patrono ya sea público o privado aportara un fondo de capitalización laboral, a su vez el Regímenes diferentes que existen.

Esta Ley de Protección al Trabajador nos remite a lo que es el Reglamento de Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte, en el capítulo I de Régimen y sus Modalidades en el artículo 2 se tipifica que dicho Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte es obligatorio para los trabajadores asalariados de los sectores público y privado, así como para los trabajadores independientes.

Lo que estas compañías pretenden mencionando que sus Socios Colaboradores son independientes no los exime de tener un grado de responsabilidad como empresas, pues si existe una relación laboral de la cual se explicara más adelante, lo que sí es claro es que mediante el derecho positivo, el Seguro Social si es de carácter obligatorio y es un Derecho y una Garantía de carácter institucional, y al no tener esta Garantía se ve violentado dicho

derecho y a nivel económico no se perciben esos ingresos por parte de las plataformas digitales a la Caja Costarricense del Seguro Social.

A nivel Internacional según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas en Derechos Humanos en el artículo 9 menciona que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.”. Una vez más se evidencia a nivel internacional el aporte del marco legal para la protección de los derechos y garantías de las personas colaboradores de Delivery, dando respaldo en busca de proteger los derechos y garantías de este grupo de personas, pues es uno de los Derechos Fundamentales a nivel Internacional.

Por otra parte, las Naciones Unidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 22 estipula lo siguiente:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Mediante Criterios, Declaraciones, Códigos rescatar que a nivel Internacional y Nacional el Derecho a un Seguro Social y a tener un Seguro de Riesgos de Trabajo es una manera de respaldar, proteger y titular las garantías que las personas trabajadoras en este caso los socios colaboradores de las plataformas digitales a su vez si se reglamenta el tema de los socios colaboradores como una relación laboral definida, se estarían complementando más derechos como lo son incapacidades, servicios, y aguinaldo.

Derecho a Descanso Semanal.

Para cada trabajador de Costa Rica es importante los descansos semanales, este derecho se tipifica a nivel constitucional en el artículo 59 el cual indica:

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por

cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

Así mismo el Código de Trabajo en el artículo 152 señala que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, menciona que el patrono que no cumpla con dicho descanso se expone a sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores por dicha jornada, en Costa Rica existe un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo llamado Convenio 014 sobre el descanso semanal, en mismo indica en su artículo 1 enlista una serie de empresas que se consideran industriales así lo tipifica el inciso d) transporte de personas o mercancías por carretera, lo que se adecua a dicho tema, señalando que cada siete días un descanso de mínimo veinticuatro horas consecutivas.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en la resolución 10842-2001 del 24 de octubre de 2001 trató este tema y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, hizo referencia en la resolución 23 del 29 de enero de 1998 indicando:

Es importante establecer para el análisis que nos ocupa, si en nuestro país el descanso que se reconoce al trabajador es dominical o semanal. Aunque tienden a confundirse, son dos concepciones diferentes de la misma institución, cuya diferencia radica en que la primera necesariamente el descanso debe ser disfrutado el mismo día – el domingo-, en tanto que en el semanal puede serlo en cualquier día de la semana. Cuando el descanso es “dominical”, adquiere mayor trascendencia el día de disfrute, por su relación con aspectos religiosos de la tradición cristiana. No ocurre lo mismo en el descanso semanal que puede ser cualquier día de la semana. En Costa Rica, el sistema que ha previó el legislador es el descanso semana, así lo establece el artículo 152 del Código de Trabajo.

El hecho de que los socios colaboradores no cuenten con dicho descanso, ya que no se regula la relación laboral con este gremio, lo que pone en desventaja al trabajador, pues no se cumplen los derecho y garantías del mismo. Según Juan Diego Pozzo en su obra el Derecho del Trabajo en el tomo II menciona el descanso del empleado de la siguiente manera.

“El descanso del empleado responde a una necesidad de su cuerpo y de su espíritu, que debe ser tutelada por la ley, porque esa protección contribuye, no solamente al desarrollo y

conservación de la personalidad del individuo, sino que trasciende a la vida de familia y, en general, a todas las actividades de relación, con lo que resulta un factor importante del desenvolvimiento armónico de la sociedad. La institución del descanso obligatorio, en sus variados aspectos, persigue, pues, fines individuales y sociales, vinculándose, por tanto, en primer lugar, a la limitación de la jornada de trabajo; ambos institutos se complementan mutuamente y tienen su base fundamental en el respeto debido a quien debe trabajar bajo la dependencia de otro, para lograr la satisfacción de sus propias necesidades y las de quienes viven bajo su amparo moral y material". (POZZO (Juan). Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ediar S.A. Editores. Tomo II. 1948. Págs. 173-174).

El descanso se tutela por ley y este es un derecho que se desarrolla a nivel mental y de desarrollo familiar que contribuye con la relación de una manera positiva al trabajador, ya que es un equilibrio entre el factor trabajo y el descanso.

Derecho a Periodo de Vacaciones.

Otro derecho que se ve violentado tras no regularse las aplicaciones de Delivery en nuestro país es el Periodo de Vacaciones o Descanso Anual, si bien los descansos semanales durante las jornadas no son suficientes para que las personas recuperen de forma satisfactoria sus energías después de las jornadas laborales, es por eso que se crea el periodo de vacaciones en el cual se supera varios días para descansar.

Este derecho se encuentra regulado en el artículo 59 de nuestra Constitución Política y el artículo 153 del Código de Trabajo, en este artículo se indica que establecen e derecho a las dos semanas de vacaciones pagadas, por cada cincuenta semanas de trabajo continuas, al servicio del mismo patrono, aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, si por algún motivo el contrato de trabajo finalice antes de las cincuenta semanas, dicho trabajador tendrá derecho como mínimo a un día de vacaciones por cada mes laborado.

En la Declaración de los Derechos Esenciales en el cual se proclama la Declaración Universal de los derechos de las personas, en el artículo 24 de dicha declaración indica lo siguiente, "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.", una vez

más se confirma que dichos derechos están respaldados a nivel internacional, lo cual son de acatamiento para nuestro país, ya que Costa Rica forma parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

El derecho de las Vacaciones se encuentra en la normativa internacional, específicamente en el Convenio número 52 sobre las vacaciones pagadas de 1936. Específicamente en el artículo número 2 indicando: “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos. “pero este Convenio No ha sido ratificado por nuestro País.

La Organización Internacional de Trabajo emitió un Convenio el 101 donde habla de las vacaciones pagadas por medio de la ley 6763 en junio de 1982 este Convenio es para agricultura, pero da un ejemplo de cómo se establece dicho derecho en la legislación costarricense.

Antecedentes de la entrada de las Plataformas Digitales a Costa Rica.

Las Plataformas Digitales son reconocidos como herramientas de trabajo para la actualidad, estas plataformas se consideran un conjunto de conocimientos que ha innovado la manera de trabajo, se consideran plataformas eficientes en la economía, se consideran en la actualidad muy utilizadas, estas plataformas se agrupan en tres categorías así lo indica un informe de la OIT llamado “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo” la primera las que ofrecen servicios o productos digitales a usuarios individuales, en segundo lugar, de empresa a empresa, y, por último, las plataformas digitales de trabajo.

Este tipo de plataformas digitales de trabajo ponen en contacto por medio de la plataforma a cliente con la empresa en esta categoría existen dos plataformas de trabajo; las plataformas de trabajo en línea como por ejemplo consultas médicas, servicios domésticos y las plataformas de trabajo localizado como lo son las plataformas de Delivery como el caso de Uber East y DiDi Food, las cuales tienen un auge importante en los últimos años. Pese a que estas plataformas se incorporaron, y se obtienen beneficios, los trabajadores de dichas aplicaciones cada vez se precarizan más, aunque estos trabajadores se califiquen por cuenta propia. En el Informe de la OIT mencionado anteriormente señala lo siguiente:

Las herramientas de plataformas digitales son espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, que generan, muchas veces, relaciones laborales no tradicionales. (pg. 8, 2021)

Las plataformas digitales como llegan al país en el año 2015, siendo este un medio por el cual los costarricenses se vieron beneficiados al obtener una nueva forma de transporte, pues el servicio de autobuses, Taxi formal e informal eran los únicos que predominaban en el país, sin embargo, este tipo de plataforma amplió sus servicios, ofreciendo el de entregas rápidas.

Al entrar este tipo de empresas con plataformas digitales, ofreciendo el servicio de entrega de alimentos a Costa Rica, en el que, por medio del teléfono celular, se crea una cuenta, la cual le permite al usuario solicitar el servicio, indicando el monto a cancelar, una vez finalizado el recorrido, esto permitiéndole al usuario una forma exclusiva, segura y más económica de llegar a su destino.

El ingreso de este tipo de empresas trajo al país beneficios y conflictos, ya inicio primeramente por el transporte de personas, sin embargo, se implementó el servicio de entrega a domicilio, por este tipo de plataformas, donde hasta el día de hoy, no está regulado de manera legal en el país, pero a su vez, es un medio por el cual muchos de los socios de la plataforma se ven favorecidos con el empleo, y es una manera de recuperar la economía, pues en nuestro país.

Ahora bien, el que las plataformas digitales llegaran a nuestro país, permitió la incorporación de más servicios no solo movilidad de personas, si no que se implementó el servicio de entrega de comidas, medicamentos, abarrotes entre otros a domicilio, de diferentes empresas como lo es Uber Eats y DiDi Foods, brindando estas el servicio express a diferentes restaurantes afiliados a dichas empresas.

“Desde su activación en Costa Rica en diciembre de 2017, la app de Uber Eats se ha convertido en un aliado que potencia a las pymes en la industria restaurantera, apoyando sus esfuerzos hacia nuevos segmentos del mercado”.(2020) [Uber Eats celebra su segundo aniversario en Costa Rica \(en-comunicacion.com\)](#)

Las plataformas digitales tienen un gran aporte a la sociedad, ya que permitió que sodas y restaurantes tuvieran la posibilidad de que las personas conocieran el menú, y de esta manera realizar su pedido, sin tener que buscar un número telefónico del servicio express que incluso; muchos de esos negocios no contaban con dicho servicio, el cual este tipo de plataformas permite no solo ver el menú, la lista de precios, si no que permite que las personas observen por medio de la aplicación si el repartidor ya tiene el pedido y la ruta que sigue.

Plataformas Digitales en el Contexto Laboral.

En el punto tema de la incorporación de este tipo de plataformas, digitales, se ha considerado una solución a los problemas de empleo y si bien estas plataformas emplean a las personas, haciéndolas pensar que son emprendedores con muchas facilidades y accesibilidades en cuanto a horarios, poniendo un grado de autonomía, y disfrazando estos “beneficios” no tan positivos para los socios colaboradores llevándolos a un punto de precarización laboral.

Este trabajo se ha caracterizado por ser un trabajo flexible, pero que conlleva a la pérdida de derechos laborales y la pérdida de garantías sociales anteriormente mencionados, el tema de las plataformas digitales lleva más de 10 años a nivel mundial, creando fuentes de empleo no reguladas, lo que pone en vulnerabilidad al socio repartidor, considerando a estas personas como trabajadores independientes, lo cual disfrazan de esta manera para evitar cumplir con los derechos y garantías establecidos a nivel nacional como internacional.

En la economía de plataformas, los trabajadores son generalmente considerados contratistas independientes, en lugar de empleados, y como tales, no están cubiertos por las leyes laborales y de empleo existentes (Collier, Dubal y Carter, 2017).

Este es el incierto jurídico que presentan los trabajadores de las plataformas digitales, el cual al ser considerados trabajadores independientes venden un grado de autonomía no adecuado, aunque este tipo de actividades, gran cantidad de personas la utiliza, si bien en algunos casos este tipo de actividades pueden ayudar a las personas a insertarse en el mundo laboral o a complementar sus ingresos, generando así una democratización de ingresos, presentan también el riesgo de la precarización del trabajo.

Según Fernando Bolaños Céspedes en su libro Curso de Derecho Laboral tomo I alude el tema de las plataformas digitales que presta el servicio en las empresas “Crowdsourcing off line” las cuales se clasifican en genérico o que se encuentran a la mano, por ejemplo, las empresas DiDi Foods o Uber crean un modelo de prestación de servicio bajo un modelo universal. Así lo indica la OIT en el informe, ¿Oportunidad de trabajo o precarización laboral?

Las encuestas llevadas a cabo por la OIT en 2015 y 2017 a trabajadores de cinco plataformas de crowdwork de alcance global revelan que las mismas tienen penetración en prácticamente todas las regiones del mundo, y que en Latinoamérica destaca la cantidad de trabajadores de Brasil y Venezuela. La encuesta también revela que se trata de un fenómeno en gran parte urbano, donde cuatro de cada cinco trabajadores encuestados residen en áreas urbanas o suburbanas (Berg J. et al., 2018). (pg. 18)

Para esta modalidad de “Crowdsourcing off line” cuenta con ciertas particularidades una es que se incorporan al mercado con un grupo de trabajadores muy reducido y son los que tienen a cargo el mantenimiento tecnológico de la plataforma y los trabajos realizados físicamente en el lugar determinado son los que se consideran trabajadores autónomos, dichas empresas niegan desde el primer momento que exista una relación de trabajo subordinado, por lo cual dichos trabajadores no están en planillas ni cuentan con un salario.

Tal como es el caso de la empresa DiDi Food en su página oficial en el área de Términos y Condiciones de Uso de DiDi Food indican que “Las Partes declaran y manifiestan que no existe ni existirá relación laboral directa o indirecta” así mismo en el numeral 2.12 se indica que: “La relación entre el Socio Repartidor y la Compañía es exclusivamente la de un proveedor de servicios independiente en donde la Compañía le presta Servicios al Socio Repartidor y éste le presta Servicios de Entrega al Usuario. El socio repartidor acepta expresamente que: (a) estos Términos y Condiciones no son un contrato de Trabajo, ni generan ninguna relación laboral o de subordinación desde la perspectiva de la legislación laboral aplicable; y (b) no existe una relación de asociación comercial o de agente entre la Compañía y el Socio Repartidor.” [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](https://www.didifood.com)

En el caso de la empresa Uber Eats alude a la relación laboral no existe no con la empresa, ni con el usuario, pero si a nivel del Club como lo menciona en el punto número 7 de Términos y Condiciones de la misma, llamado disposiciones generales, citando lo siguiente:

No existe entre usted, Uber o cualquier Socio Colaborador una empresa conjunta o relación de socios, empleo o agencia como resultado del contrato entre usted y Uber o del uso de la Plataforma Tecnológica. No obstante, usted está asociado con el Socio Colaborador a través del Club para efectos de satisfacer la necesidad de movilidad común. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=costa-rica&lang=es>

Otro dato de este tipo de empresas “Crowdsourcing off line” se consideran los contratos de tipo mercantil y las cláusulas o condiciones de estas empresas deben de ser aceptadas como tales o si no, no pueden trabajar, esto para evitar que exista la posibilidad de que la persona, en condición de trabajador autónomo o independiente alegue reestructurar el contrato.

Por otra parte, en los Términos y Condiciones de Uber Eats en su página oficial en el inciso número 2 llamado Relación estipula que se tienen que leer las condiciones detenidamente antes de acceder o utilizar la plataforma tecnológica, a la cual como socio acuerda vincularse jurídicamente solo por las Condiciones estipuladas en ese contrato y que dicha relación es entre el Socio de Uber únicamente para el uso de la plataforma, de lo contrario no podrá acceder o usar la plataforma.

Si usted no acepta estas Condiciones, no podrá acceder o usar la Plataforma Tecnológica. Estas Condiciones sustituyen expresamente los acuerdos o compromisos previos con usted. Uber podrá poner fin de inmediato a estas Condiciones o cualquiera de las facilidades asociados a la Plataforma Tecnológica respecto de usted o, en general, dejar de ofrecer o denegar el acceso a la Plataforma Tecnológica o cualquier parte de ella, en cualquier momento y por cualquier motivo. <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=costa-rica&lang=es>

En cuanto a la compañía DiDi Food en caso de que el Socio Repartidor ha leído y aceptado los Términos y Condiciones de esta compañía y está de acuerdo con los mismos indican que estos son legalmente vinculantes entre el Socio Repartidor y la Compañía.

Otra característica de las empresas de modalidad “Crowdsourcing off line” es que quienes trabajen para esta modalidad cuentan con el acceso de tener la disposición y libertad de acceder a la plataforma para realizar sus labores en horarios y jornadas que deseen, a su vez pueden rechazar alguna entrega que no deseen. Así lo indica la Compañía DiDi Food en su contrato el cual expresa... “ El Socio Repartidor se reserva el derecho exclusivo de determinar cuándo, dónde y durante cuánto tiempo utiliza DiDi Foods” ([Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](#))

Sin embargo, para dichas plataformas el disfrazar esta modalidad de trabajo como un beneficio no lo es así en la realidad, ya que como anterior mente se mencionó los socios repartidores tienen que conectarse a dichas plataformas durante largos periodos para poder así tener un ingreso mínimo para subsistir con sus necesidades.

La plataforma digital UBERT EATS realiza un comentario inicial, con respecto a que las personas repartidoras asociadas no tienen la obligación de cumplir con jornadas, ni cumplir con un horario de trabajo, así como la autonomía de determinar cuántas solicitudes de entregar / aceptar. Las personas pueden decidir libremente, si utilizan elementos distintivos de su representada u otra. [Informe repartidores plataformas.pdf \(cso.go.cr\)](#)

Las empresas con esta modalidad de “Crowdsourcing off line” tienen monitoreos a las personas que brindan los servicios a dichas empresas, por ejemplo en el caso de estas plataformas de Delivery se recopila información de viajes realizados, lo cual el usuario tiene disposición, como el mapa de donde viene su pedido, inclusive una evaluación del trato del socio repartidor, a lo que las mismas empresas de Delivery o de cualquier otra, en caso de ser una evaluación negativa por parte de los usuarios tiene repercusiones como el negarse el acceso a la aplicación, lo que indistintamente es una supervisión por parte de la plataforma de manera indirecta y se deja en evidencia que efectivamente existen mecanismo de control. En cuanto a la empresa DiDi Food señal en la introducción a sus cláusulas que:

La Compañía, DiDi Food y cualquier entidad relacionada no dirigen, instruyen, controlan, ni fiscalizan al Socio Repartidor en ningún momento, incluso durante la prestación de los servicios de entrega o el uso y/o mantenimiento de los medios de movilidad utilizados para su prestación. [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](http://didi-food.com)

Aunque en un principio de dicho documento la compañía DiDi Food insiste en no tener de ninguna forma una fiscalización a los Socios Repartidores en el inciso 3.2 indica que se le reconoce que el Socio Repartidor puede negarse a brincar algún servicio y en caso de que el Socio Repartidor incumpla con los Términos y condiciones del documento. Por otra parte, en el inciso 6 llamado Responsabilidad del Socio Repartidor por incumplimiento indica en el punto viii y el inciso 6.2.

El Socio Repartidor realizará los Servicios de Entrega de buena fe, y no deberá:

viii. Tomar represalias del Usuario que se quejó de su servicio o de la calidad de los Productos o hizo comentarios insatisfactorios sobre su Servicio de Entrega.

6.2. Si el Socio Repartidor realiza Actos Ilícitos, se considerará que el Socio Repartidor está incumpliendo estos Términos y Condiciones sin importar que el Usuario, los terceros y o las Tiendas presenten quejas contra él o no, y la Compañía tiene derecho de terminar la cooperación con el Socio Repartidor según sea el caso. La Compañía tiene el derecho de exigir que el Socio Repartidor pague una indemnización total por la pérdida o daño causados por el Acto Ilícito. [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](http://didi-food.com)

Este análisis de la plataforma de DiDi Food revela como sí existe un monitoreo de manera indirecta, pues existen mecanismos de control del trabajo que estos Socios Repartidores realizan.

Para la penúltima característica de las empresas “Crowdsourcing” en cuanto a la remuneración o la paga que estos reciben es establecido por la empresa, estas tarifas que imponen las compañías de Delivery se aplican de manera unilateral va depender de la oferta y demanda del día, esta paga que realiza el usuario se hace directo a la plataforma en este caso puede ser Uber Eats o DiDi Food que son las compañías en estudio en este momento.

El monto que el Usuario paga a la plataforma llega directamente a dicha compañía y es la compañía de Delivery quien paga el monto correspondiente al Socio Repartidor, luego de cobrarle la comisión que se estableció, en caso de Uber Eats indica que:

Uber, en cualquier momento y a su sola discreción, se reserva el derecho de establecer, eliminar y/o revisar los Costos de Colaboración y/o los Cargos para alguno o todos los componentes de la Plataforma Tecnológica obtenidos a través del uso de las mismas. Además, usted reconoce y acepta que los Costos de Colaboración y/o Cargos aplicables en determinadas zonas geográficas podrán incrementar sustancialmente durante los periodos de alta demanda. Uber usará los esfuerzos razonables para informarle de los Costos de Colaboración y/o Cargos que podrán aplicarse, siempre y cuando usted sea responsable de los Costos de Colaboración y/o Cargos incurridos en su Cuenta, independientemente de que usted conozca dichos Costos de Colaboración y/o Cargos o los importes de estos.

<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=costa-rica&lang=es>

Por otra parte, cuando se refieren a la compañía de DiDi Food en cuanto a la paga, en el inciso 5 llamado Servicio y Contraprestación; en el punto 5.3 se habla del pago que le realiza el Socio Repartidor a la Compañía... “En contraprestación al uso de la plataforma y los servicios tecnológicos de DiDi para los Servicios de Entrega, el Socio Repartidor le pagará una tarifa de servicio a DiDi.

Como ultima característica de la modalidad Crowdsourcing los trabajadores asumen el pago de los gastos en cuanto a las labores, en el caso de los Socios Repartidores de las plataformas digitales tipo Delivery son los que portan el medio de transporte para trabajar por ejemplo el mantenimiento de la motocicleta o la bicicleta, el consumo de gasolina, seguro por algún accidente e impuestos. En el caso de Uber Eats indican lo siguiente:

Uber no será responsable de daños indirectos, incidentales, especiales, ejemplares, punitivos o emergentes, incluidos el lucro cesante, la pérdida de datos, la lesión personal o el daño a la propiedad relativos, o en relación con, o de otro modo derivados de cualquier uso de la plataforma tecnológica, incluso aunque Uber haya sido advertido de la posibilidad de dichos daños.

<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=costa-rica&lang=es>

En cuanto a la plataforma DiDi Food en el inciso 3.4 alegan que los trabajadores son los responsables de las mayorías de imprevistos, dejando en desventaja y en grado de vulnerabilidad a este gremio tal como indica este inciso lo siguiente:

El Socio Repartidor será el único responsable de cualquier obligación o responsabilidad frente a los Usuarios, los destinatarios o responsabilidad frente a los Usuarios, los destinatarios de la entrega, los que reciban los Pedidos, u otros terceros que surjan en el marco de la prestación de Servicios de Entrega.

Estas son las características de las plataformas digitales en contexto laboral, de cómo se alinean el tipo de empresa llamado Crowdsourcing off line con la realidad del trabajo realizado por los colaboradores de estas plataformas junto con los Términos y Condiciones de cada una de las empresas estudiadas.

Según la doctrina en el año 2020 varias plataformas digitales de trabajo como Uber firmaron la Carta de Principios para un Trabajo; según el Foro Económico Mundial, en esta carta se pretendía incluir principios que favorecían a la seguridad, a condiciones justas, una remuneración, horarios razonables, protección social por mencionar algunos y a su vez que estas empresas tuvieran contratos claros... “La Carta también establece que los contratos deberán ser transparentes, estar redactados con claridad, ser fácilmente comprensibles y ofrecerse a los trabajadores en una forma accesible.” (2021, pg. 217, El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.

La violación que se genera a los principios fundamentales y laborales de los Socios Repartidores de las plataformas digitales se constituye en una violación laboral, las cuales son conductas que lesionan los bienes jurídicos esenciales de dichas personas, este tipo de violencia se genera cuando se da una aceptación de manera obligada de las condiciones laborales, como anteriormente se relaciona entre la Plataforma Digital versus el Contexto Laboral por ende se puntualizaran los más vulnerados con este tipo de modalidades digitales como lo son:

1. Retribución Salarial: Empresas como las analizadas en la presente tesis remuneran a sus Socios Repartidores según el número de entregas realizados, este tipo de retribuciones recordemos son considerados como retribuciones bajas, lo cual se ven en la tarea de largas jornadas de trabajo para equiparar sus ingresos, inclusive este salario está por debajo del salario mínimo, ya que el hecho de que las plataformas no tengan una tarifa establecida, si no que varía según la demanda, oferta y servicio.
2. Jornadas de Trabajo: Una de las “ventajas” que disfrazan este tipo de empresas, es la libertad que tienen de disponer de su tiempo como Socio Repartidor, escogiendo su jornada y horario más favorable, como anteriormente mencioné el hecho de que su retribución es baja, los obliga a jornadas de trabajo extensas para salir con los gastos, lo cual la ventaja con la que disfrazan el hecho de escoger su jornada no tiene ninguna ventaja para estos colaboradores, pues no solo afectan el descanso del trabajador, si no su tiempo con la familia e inclusive su salud se ve afectada, ya que no es el mismo desempeño.
3. Protección Social: En cuanto a la Protección Social existen dos vertientes con las cuales se ven afectados y son los trabajadores de dichas plataformas y el Estado, las empresas como Uber Eats y DiDi Food consideran a sus Socios Repartidores como trabajadores autónomos, lo cual implica para el beneficio de estas empresas que estos gastos de seguridad corran por cuenta de los Socios, otra desventaja para este sector laboral, es la imposibilidad en un futuro de acceder a una pensión, como tampoco a un situación de invalidez o maternidad en este último rubro en caso que fueran mujeres.
4. Riesgos en la Salud: Los Riesgos para la salud de estas personas son varios como dolores de espalda, de cabeza, insolaciones incluso expuestos muchos de estos a cáncer de piel, dolores de espaldas muchos de estos por el peso de los pedidos, sin contar el riesgo de los accidentes de tránsito, que muchos de estos accidentes son ocasionados por el llegar a tiempo a dejar los pedidos o incluso el cansancio, a su vez el estrés que genera la valoración por parte de los usuarios por medio del sistema de puntuaciones o estrellas que se le asignen según el servicio, lo cual las mismas pueden habilitar o deshabilitarlos de la plataforma.

Así lo evidencia un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo llamado “Seguridad y Salud de las personas Repartidoras Asociadas a las Plataformas Digitales”

Un 67 % (155) de las respuestas perciben que su salud oscila entre buena y muy buena. No obstante, en los últimos tres meses las personas encuestadas manifiestan que, a causa del trabajo, han tenido molestias asociadas al sistema osteomuscular, que se manifiestan principalmente en dolores de espalda 70% (162), contracturas musculares 50% (115), dolor de cuello 49% (113) y dolor de piernas 46% (107). (2021) (pg. 36)

Ventajas y Desventajas de las Plataformas Digitales.

Las plataformas digitales de Delivery tienen ventajas para sus usuarios, sin embargo, no para los Socios Repartidores o Socios Colaboradores como se le menciona en estas aplicaciones, detrás de un clic que generan los usuarios para tener todo a la puerta de la casa, las facilidades de disminuir la fatiga de salir a realizar compras o el hecho de servicios de comida domicilio, sin duda ha facilitado la vida de las personas que consumen estos servicios.

Por otra parte, las ventajas de emplear a las personas trabajadoras para este tipo de empresas tipo Delivery como lo es DiDi Food y Uber Eats dando un pago por pedido entregado, a manera de retribución, no obstante, existen más desventajas que ventajas, ya que hay un vacío legal para quienes emplean estas plataformas.

No reconocen que son trabajadores de la plataforma, si no que les llaman Socios para esquivar cualquier vínculo, así lo evidencian en los contratos de términos y condiciones que tienen cada una de las empresas, vulneran sus derechos fundamentales, como el salario, las jornadas laborales, el seguro social, los riesgos de trabajo, vacaciones, día semanal libre, a su vez como “Socios Colaboradores o Socios Repartidores” tienen que pagar un monto a dichas empresas, por el uso de la plataforma.

Por otra parte, lo que deja de percibir el Estado por el hecho de que estas empresas no aportan a la Caja Costarricense del Seguro Social ni al Ministerio de Hacienda, por lo cual se benefician los bolsillos y vulneran y precarizan los derechos laborales y fundamentales de los Socios Colaboradores.

Es importante integrar a la discusión de regulaciones laborales, las necesidades de este nuevo sector. Se deben adaptar los mecanismos de tal modo que permitan mantener las nuevas formas de trabajo, pero respetando los derechos los trabajadores. (Plataformas Digitales, oportunidad de Trabajo o precarización laboral, 2021) (pg. 36)

Título II Marco Jurídico de la Relación Laboral.

Concepto de trabajador.

En nuestro cuerpo normativo en el Código de Trabajo en el artículo 4 nos indica que:

“Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. “La misma denominación corresponderá a cobradores, agentes de comercio, vendedores y todo aquel que reciba una comisión como pago.” (pg. 12)

Para los fines de las Plataformas Digitales como se ha mencionado anteriormente no consideran a sus Socios Repartidores como trabajadores directos de sus empresas, si no alegan ser trabajadores “autónomos o independientes”, a la persona que ejecuta los servicios que brindan dichas plataformas. Esta calificación se supone que goza de mayor libertad por no tener una supervisión directa del empleador, sin embargo, como anterior mente se mencionó, estos Socios si son supervisados de cierta manera por sus empresas.

Estas evaluaciones según el autor Rodríguez, Piñero en su obra “Trabajo en plataformas: Innovaciones Jurídicas” hace hincapié en la hiperdependencia, entendida como la subordinación a estándares técnicos y de calidad muy rígidos por medio de las evaluaciones de los clientes y la dependencia económica de un mercado competitivo. Esta hiperdependencia se considera como una de las características en este tipo de trabajo en plataformas se encuentra la traslación de riesgos de empresas a personas que prestan los servicios.

Este tipo de trabajadores autónomos o independientes asume los costos relacionados con el gasto de la gasolina de la motocicleta, el pagar su seguro social, y asumen en realizar estas tareas bajo condiciones precarias y sin una remuneración adecuada, lo cual para dichas plataformas es mejor no formar una estabilidad con el Socio Repartidor, para ser más sencillo

desactivar de esta manera a los Socios, la inestabilidad como la movilidad han sido características fundamentales del trabajo de las plataformas digitales, ya que los Socios pueden trabajar con diferentes empresas, pero a su vez esto trae una desventaja como lo es la inestabilidad laboral y el no contar con la protección a un seguro social.

Los socios repartidores en su condición de trabajadores independientes, no están obligados a llevar un proceso de inducción. Pueden acudir a los Centros de Atención establecidos en el país, en donde pueden solicitar información sobre el uso de la aplicación, resolver inquietudes sobre su funcionamiento, cuenta personal y generación de ganancias y de forma voluntaria, asistir a sesiones informativas sobre los mismos temas. [Informe repartidores plataformas.pdf \(cso.go.cr\)](#)

Diferencia entre relación laboral y prestación del servicio.

Los trabajos autónomos o independientes son aquellos trabajos que se realizan por cuenta propia, muchas veces llamados en la actualidad como emprendedores o colaboradores, muchas veces estas personas prestan sus servicios a empresas y no cuentan con ciertos requisitos que se mencionaran más adelante. Por otra parte, el Trabajador Subordinado, necesita de la vigilancia de la supervisión del mismo, donde existan horarios y jornadas que cumplir ni un superior jerárquico. Así lo indica el Informe de Investigación CIJUL llamado: Contrato Laboral y por Servicios Profesionales.

“En el contrato por servicios profesionales a diferencia del contrato laboral no existe subordinación jurídica. Es decir que la persona que contrata no puede ejercer frente a la persona contratada, facultades de mando y dirección, o aplicar sanciones disciplinarias” (pg.20)

file:///C:/Users/50686/Downloads/contrato_laboral_y_por_servicios_profesionales.pdf

La prestación de servicio es la que beneficia a otra persona y se indica que no es un contrato laboral si no que es un contrato mercantil, pues carece de subordinación, diferente del contrato laboral si existe subordinación, sin embargo, en los contratos que se consideran mercantiles el trabajo humano se considera un intercambio comercial, donde quien presta el servicio asume el riesgo de trabajo y no la parte que lo contrata.

Existe una tendencia a utilizar denominaciones especiales en los contratos de trabajo que sugieran que las mismas no constituyen relaciones laborales sometidas al Derecho de Trabajo. Se pretende rehuir de este modo la aplicación de esta rama del derecho. Este abuso de las formas no afecta, sin embargo, la naturaleza jurídica de la relación laboral, en la cual, en conformidad con el principio de primacía de la realidad, lo que verdaderamente cuenta son las condiciones reales en las que se da la relación laboral, y no la denominación que se le dé a ésta. (pg.21)

El análisis jurídico con relación al trabajo en plataformas se centra en si dichas plataformas se consideran relación laboral o prestación de servicio, a lo cual muchos países se aprovechan de su legislación y constituyen trabajos autónomos cuando en realidad no lo son. Existen tesis donde se indica que las plataformas digitales no se consideran un trabajo y se consideran actividades que se hacen en tiempo libre para generar un ingreso extra, por eso es muy importante que se considere su regulación.

Este tipo de empresas al vender sus ideas como un trabajo autónomo o independiente en el caso de Uber Eats o DiDi donde lo definen y al analizar los elementos del Derecho Laboral, se ve la necesidad de proteger los derechos de las personas colaboradoras de este tipo de plataformas digitales, y al analizar si se obtiene como resultado que se está frente a una relación laboral y no una prestación de servicios como lo quieren proponer, así lo cita Juana Serrano citado por Fernando Bolaños indicando que:

“La dependencia tecnológica implica que la persona trabajadora está sometida a la plataforma digital, que es la que delimita la actividad a prestar, la remuneración, las condiciones en las que debe prestarse el servicio y además la que lleva a cabo el control del “espacio virtual””. (2020) (pg.331)

Para este análisis tenemos claro que el trabajador autónomo es aquella persona que presta un servicio por cuenta propia, sin subordinación, sin contrato de trabajo con la obtención de una remuneración a través de honorarios, este como lo mencioné anteriormente se considera un contrato meramente mercantil, pues ofrece servicios a clientes. Por ende, el trabajo de plataformas digitales no se considera que sea un trabajo autónomo, pues las características del Derecho Laboral son la prestación personal y voluntaria de un servicio, el pago de una remuneración, subordinación o dependencia jurídica y la ajenidad.

Cada uno de los elementos que caracterizan una relación laboral se cumplen en este tipo de empresas digitales, como por ejemplo la Prestación de Servicio personal y voluntaria, cada uno de los Socios Repartidores de estas dos empresas estudiadas tienen que cumplir ciertos requisitos para poder ingresar a dicha plataforma, por ejemplo, DiDi Food indica que no pueden delegar esa función a una tercera persona, así lo menciona en el inciso 1.7 en los Términos y Condiciones indicando lo siguiente: “ El Socio Repartidor no cederá o transferirá de ninguna forma la cuenta vinculada a su nombre para efectos DiDi Food a ninguna persona natural o jurídica”.

Lo anterior coloca de manera exclusiva una relación o prestación personalísima, ya que dicha empresa es clara e indica que no se puede ceder o prestar la cuenta a otra persona que no sea el titular, lo que se convierte en una relación personalísima, a su vez la empresa Uber en los Términos y Condiciones en el inciso 4.2 de los requisitos y conductas mencionan, que “No podrá ceder o transferir de otro modo su Cuenta a cualquier otra persona o entidad.”

En cuanto al tema de la remuneración que el Socio Repartidor obtiene de cada entrega, es establecida por la empresa no por los Socios Repartidores, por lo que se está ante algo que establecen estas empresas, lo cual no existe ningún tipo de negociación entre el trabajador y la empresa, a su vez estas tarifas por entrega pueden modificarse según las circunstancias del mercado, en caso de Uber East en sus tarifas indica en el punto 12.2.5 lo siguiente:

“Se le cobrará una cantidad basada en el número real de clics de Listados Patrocinados a la tasa determinada para cada Oferta Ganadora más el correspondiente impuesto al valor agregado ("Tarifas de Listados Patrocinados"). Usted acepta pagar las Tarifas de Listados Patrocinados (y cualquier otro impuesto que pudiera resultar aplicable).” [Legal | Uber](#)

Este ejemplo se observa la manera desproporcionada inclusive de la empresa Uber en cobrar impuestos que la empresa considere aplicables en el punto a) del inciso 12.2.5 indica que toda la responsabilidad recae en quien acepta esos términos y condiciones, ... “Usted acepta que Uber puede deducir las Tarifas de Listados Patrocinados de cualquier pago adeudado a Usted”. Aquí no existe ningún tipo de negociación, solo es una imposición por parte de la empresa delivery.

Por otra parte la empresa DiDi Food en cuanto al tema de la remuneración en el inciso 5.3 habla de la tarifa que tiene que pagar dicho Socio Repartidor a la plataforma DiDi Food, lo cual sigue evidenciando que no se puede clasificar en un contexto de trabajador independiente o autónomo, pues tienen que pagar por dicho servicio y se continua evidenciando como se disfraza una relación laboral... “ 5.3 En contraprestación al uso de la plataforma y los servicios tecnológicos de DiDi para los Servicios de Entrega, el Socio Repartidor le pagará una tarifa de servicio a DiDi.”([Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](https://www.didifood.com))

Como se evidencia el trabajador debe de cancelar esa comisión a la empresa de delivery a la cual está inscrito, dicha tarifa es por cada servicio realizado, a su vez dicha plataforma recibe de manera directa, el pago realizado por el usuario del servicio y después procede a girar la remuneración correspondiente al Socio Repartidor.

Por otra parte uno de los elementos que evidencian que estamos ante una relación laboral es la subordinación y dependencia, aunque este tipo de plataformas digitales aleguen que no tiene ninguna relación de subordinación con los clientes, analizamos varias puntos pues si se evidencia que se encuentran ante una subordinación por parte de las mismas hacia los Socios Repartidores teniendo no solo control sobre el Socio si no que se dan indicaciones sobre la forma en que deben de realizar los servicio. Fernando Bolaños Céspedes en su libro Curso de Derecho Laboral indica:

La subordinación o dependencia se manifiesta en el momento en que las plataformas giran una serie de instrucciones, llamadas “recomendaciones” para la correcta ejecución de las tareas. El incumplimiento de estas pautas genera la posibilidad de “desactivar” al trabajador de la plataforma. Asimismo, las empresas, a través de sus mismas plataformas, desarrollan sistemas de geolocalización que controlan al trabajador en cuanto a las rutas que sigue (en caso de transporte o reparto) y los tiempos que emplean en la realización de tareas. (2020), (315).

Es evidente que la existencia de una subordinación por parte de las plataformas digitales se ejecuta en los contratos de estas dos empresas, aunque los mismos presentan una serie de incisos donde pretenden desvincularse de cualquier responsabilidad y delegando toda

responsabilidad hacia los Socios Repartidores. En el inciso 2.4 del contrato de DiDi Foods se plantea claramente la subordinación por parte de esta empresa.

En ese sentido, la Compañía se reserva, a su entera discreción, el derecho de realizar compensaciones sobre los honorarios del Socio Repartidor en casos de incumplimiento de lo pactado en los Terminos y Condiciones o lo incluido en las políticas relacionadas con los mismos. En casos de fraude; robo, abuso de confianza, o cualquier conducta deshonesto, fraudulenta o ilegal se podrá suspender o cancelar la cuenta del Socio Repartidor con DiDi Food sin perjuicio de las demás medidas a que haya lugar. [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](#)

Esto es un claro ejemplo de la subordinación ya que, si incumple alguna de las cláusulas de este contrato que ellos mismos imponen, la empresa procederá a suspender la cuenta de manera que el Socio no pueda seguir utilizando la aplicación, y esto se atribuye a que dejen en desventaja a la parte trabajadora. En el contrato de Uber Eats alegan no haber ninguna relación laboral en el inciso 7.3 indicando:

“Ambas Partes reconocen que no existe relación laboral ni de subordinación alguna entre la Compañía y los Socios de Entrega, por lo que será por cuenta y a cargo de cada una de las Partes el oportuno, exacto y fiel cumplimiento de las obligaciones que las leyes y reglamentos aplicables le imponen en su carácter de patrón, respecto de su personal asignado para la prestación de los servicios objeto del Contrato” [Legal | Uber](#)

En cuanto a que cada vez se evidencia que la teoría del trabajador autónomo se desintegra, pues recordemos que los trabajadores autónomos o independientes pueden elegir a sus clientes, a quienes le prestan el servicio profesional y a quien no, en este caso de las plataformas digitales los Socios Repartidores no pueden escoger a sus clientes, si no es por medio de dicha plataforma que se envía la información, para que el Socio Repartidor tome el pedido o lo rechace, sin embargo el hecho de rechazar numerosas veces genera la desactivación del Socio Repartidor con la plataforma.

En cuanto al otro elemento de Ajenidad es una de las características propias de la relación laboral, la ajenidad es de carácter personal y voluntario del mismo, donde el trabajador se

encuentra estar sometido a la dirección de la empresa, y que el trabajador no obtiene directamente los beneficios de su aporte, lo que se refiere a la ajenidad en las ganancias las modificaciones, las comisiones de los servicios son fijados por las plataformas digitales, lo cual es claro que los Socios Repartidores o Socios Colaboradores no obtienen ningún lucro si no solo el monto que la empresa ya estableció, aun mas se ve establecido la ajenidad pues estos montos son establecidos por un tercero que no son el cliente ni el trabajador.

Así lo consta en el contrato de la plataforma delivery DiDi Food en el inciso 5.2 menciona lo siguiente:

El Socio Repartidor acuerda que la Compañía puede hacer un acuerdo con el Socio Repartidor de forma regular o eventual por la cooperación mencionada, en función del estándar de liquidación actualizado periódicamente por DiDi Food. El Socio Repartidor reconoce y acepta que DiDi podrá contratar a un tercero que, en nombre de la Compañía y del Socio Repartidor, recaude los montos relacionados con los Servicios de Entrega, de los Usuarios para Facilitar y promover los medios de pago tecnológicos. [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](https://www.didifood.com)

Las plataformas de delivery en Costa Rica si tienen una reacción laboral la cual se constata en el hecho de la supervisión que hacen dichas empresas y el control de calidad de los Socios Repartidores al ser evaluados por los clientes, en el cual la puntuación es una manera de estar en supervisión del trabajo que realizan y estas puntuaciones son importantes para el desempeño de ellos como Socios pues pueden ser sancionados por la plataforma en caso de una mala calificación.

Por otra parte este gremio de trabajadores no entran en la prestación de servicio asumiendo que son trabajadores autónomos pues no gozan de una empresa propia y no tienen potestad de interponer sus propias condiciones, sino más bien la empresa las imponen, y estos trabajadores únicamente aportan la mano de obra con remuneración , pero sin otros beneficios, no se consideran estos los dueños de la empresa, pues los Socios Repartidores no tiene e acceso a la información de cada cliente, sus gustos, identidad, capacidad de compra.

Los Socios Repartidores no son dueños de las marcas para las que trabajan por ejemplo DiDi Foods o Uber Eats, el trabajador autónomo se encuentra obligado a prestar servicios

con la utilización de la marca o de la plataforma, para que el usuario distinga su marca, sin embargo no conoce a la persona, lo que una vez mas no se puede deducir que los Socios Repartidores son trabajadores autónomos pues el emprendedor aporta únicamente la mano de obra y trabaja en anónimo, lo que el utilizar los distintivos como la mochila para transportar la comida genera una dependencia y una ajenidad a la marca como lo mencionaré en la siguiente información.

En el contrato de DiDi Food en el inciso 4.1.2 menciona “utilizarán un Kit de Entrega conforme a las normas aplicables, por otra parte, la empresa Uber Eats en el inciso 3.1 llamado Licencias, Marcas Restricciones.

El término “Marcas” significará marcas, marcas de servicio, nombres comerciales, logos, avisos comerciales, eslóganes, y cualquier otro signo distintivo de las Partes. Todo el uso que lleve a cabo el Licenciario de las Marcas del Licenciante tendrá que cumplir con la forma y formato aprobado por el Licenciante, y el Licenciario no podrá usar o modificar las Marcas del Licenciante sin la autorización previa y por escrito del Licenciante. Todo el crédito mercantil relacionado con el uso del de las Marcas del Licenciante que haga el Licenciario, será siempre en beneficio al Licenciante. Las Marcas permanecerán en todo momento propiedad exclusiva del Licenciante. Salvo por lo previsto en la presente sección, el Licenciante no otorgará al Licenciario ninguna licencia o derechos sobre cualquier propiedad intelectual o cualquier otro derecho de propiedad. Cualquier derecho que no se haya otorgado en la presente sección, está expresamente reservado

Es importante que en nuestro país se incluya como en otros países que ya están regulados como trabajadores con todos los derechos laborales y sus respectivas garantías como es el caso de Chile, Colombia, España por mencionar algunos. Por ellos es vital que los derechos que se violentan se respeten como lo es el de una jornada y horarios adecuados, un salario justo, protección social, riesgos de la salud entre otros, para evitar así la violación a los derechos y garantías laborales de estos trabajadores y aplicar de la mejor manera la normativa legal tanto nacional como internacional.

A nivel internacional existe una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de California número 222732 del 30 de abril del 2018 en la cual indican:

Para que un trabajador autónomo no sea considerado como un trabajador subordinado amparado a la legislación laboral, el empresario debe probar tres cosas: 1) que no se ejerce control y dirección por parte de la empresa, 2) que el trabajador presta servicios que no son de propia actividad de la empresa que lo contrata, 3) que el trabajador goza de una estructura empresarial independiente.

Este voto internacional nos evidencia que si existe una relación laboral y no es posible que sea una prestación de servicios, en nuestro país al no estar legalizados este tipo de empresas en cuanto a derecho laboral.

III Criterios Normativos para la Contratación de las plataformas de Delivery en Costa Rica.

Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador o trabajadora y quien lo emplea, en la que se compromete a prestar sus servicios o realizar una obra a favor de este, bajo su dirección y mando, en el cual se le asigna un salario, estos contratos de trabajo tienen elementos importantes que se mencionaron anteriormente como lo son la relación de voluntad de las partes, la remuneración y una continuidad. El autor Oscar Vargas Velarde en su libro el Derecho al Trabajo indica:

“El contrato de Trabajo es el compromiso celebrado entre el trabajador y el empleador para la prestación de los servicios o la ejecución de la obra. En otras palabras, el contrato de trabajo e el acuerdo de voluntades dirigido a que el trabajador preste el servicio o ejecute la obra en beneficio del empleador” (2007) (pg. 228)

En nuestro Código de Trabajo el contrato individual se tipifica en el Título II llamado “De los Contrato y las Convenciones de Trabajo” Capítulo I “Disposiciones generales y del Contrato Individual de Trabajo” este tema de los Contratos se extiende desde el artículo 18 al artículo 48 del mismo cuerpo normativo. Parte de los elementos que necesita tener el contrato son varias: Consentimiento, Forma, Capacidad, Objeto del Contrato, Causa del Contrato y Características.

Es importante tener en cuenta que dichos elementos a analizar se encuentran tanto en el Código de Trabajo como en el Código de Comercio, ya que dichas plataformas digitales

pretender ver el contrato que brindan como un contrato mercantil, el cual no lo es y se mencionará más adelante porque no aplica.

Elementos del Contrato de Trabajo.

Consentimiento.

Uno de los elementos del Contrato de Trabajo es el consentimiento, el cual debe de ser libre y manifestado por medio de palabras, hechos o escrito, el consentimiento es la exteriorización de la voluntad de las partes contratantes de realizar un contrato. Este elemento es de suma importancia pues un contrato puede tener un vicio si es un contrato de manera forzosa, en el artículo 1008 del Código Civil indica:

Artículo 1008: El consentimiento de las partes debe ser libre y claramente manifestado. La manifestación puede ser hecha de palabra, por escrito o por hechos de que necesariamente se deduzca.

Forma.

En materia laboral muchas veces no se da la nulidad del contrato como lo es en materia civil o comercial, en el artículo 18 del Código de Trabajo indica que se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe; quiere decir que estas formas no son sustanciales respecto a la existencia del contrato, muchos contratos se dan de manera verbal y concluye la doctrina que la existencia de la relación del trabajo es la prestación del servicio, bajo una supervisión y con una remuneración hace presumir la existencia de un contrato.

Esto demuestra como en nuestro país no se ha legalizado el tema de los trabajadores de las plataformas digitales, ya que aun teniendo en cuenta vicios incluso que presentan estos contratos, también se evidencia que, aunque aleguen que no es un contrato como en el caso de la empresa DiDi Food en el inciso 2.12... “El Socio Repartidor acepta expresamente que a) estos Términos y Condiciones no son un contrato de Trabajo, ni genera ninguna relación laboral o de subordinación desde la perspectiva de la legislación laboral aplicable.”([Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](https://www.didi-food.com))

Por otra parte, la empresa Uber indica que, si existe un contrato, aunque no una relación lo cual es contradictorio y son de las irregularidades de este tipo de empresas digitales ...

“No existe entre usted, Uber o cualquier Socio Colaborador una empresa conjunta o relación de socios, empleo o agencia como resultado del contrato entre usted y Uber o del uso de la Plataforma Tecnológica.” <https://www.uber.com/legal/es/document/?country=costa-rica&lang=es&name=general-terms-of-use>

Capacidad.

En cuanto al elemento de la capacidad es la facultad necesaria de los sujetos que dan origen al vínculo jurídico, el poder obligarse y la suficiencia para el ejercicio y disfrute de los derechos de la contratación, por ejemplo, la capacidad jurídica que se refiere al derecho o goce y la capacidad de actuar de hecho o de ejercicio. Por ejemplo, en el artículo 46 del Código de trabajo regula los contratos realizados por personas mayores de edad como menores.

Artículo 46: Tendrán capacidad para contratar su trabajo, para percibir la retribución convenida y, en general, para ejercer todos los derechos y acciones que nazcan del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan más de quince años, los insolventes y fallidos, y las personas que no caigan dentro de las previsiones de los artículo 25 y 26 del Código Civil Queda también a salvo lo dispuesto en el Código Penal sobre pena de interdicción de derechos.

La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de quince años no implicará su emancipación.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Objeto del Contrato Laboral.

El Objeto de los contratos son los servicios que el trabajador va a realizar los cuales tienen que ser remunerados debidamente, en el artículo 20 del Código de Trabajo indica que se tiene que determinar el servicio.

Artículo 20: Si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono.

Aunque en el transcurso del tiempo puede cambiar por medio del Ius Variandi, siempre se tienen que respetar las condiciones de lo que se pactó.

Causa del contrato de trabajo.

La causa del contrato es aquella para lo cual el patrono necesita de los servicios que realiza el trabajador por medio de una remuneración satisface sus necesidades, se conoce como Causa del Contrato es la relación laboral entre los sujetos y debe de ser licita. Por ejemplo, la causa del contrato de DiDi según sus políticas de Términos y condiciones.

“Servicio de DiDi”, el “Servicio” para que se contacten y puedan organizar y planificar en línea la solicitud y prestación de los servicios de entrega de alimentos, bebidas y productos de consumo por parte de Socios Repartidores y/o Tiendas.

Las personas que acceda, naveguen o utilice DiDi Food o los sitios web d DiDi relativos a DiDi Food para ser contactado por el Usuario con el fin de organiza y planificar en línea la prestación de servicios de entrega de alimentos, bebidas y productos de consumo, de forma directa, independiente, por su cuenta, riesgo y exclusiva responsabilidad se denominará “Socio Repartidor” [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](https://didi-food.com)

Esta causa debe de ser licita y es la suma de la relación laboral, donde las partes ponen en conocimiento sus ideales.

Características.

Cada contrato de trabajo debe ser consensual donde ambas partes tienen que estar de acuerdo, pues nace a la vida jurídica, es bilateral se necesitan dos sujetos mínimos para que se de dicho contrato, es sinalagmático pues existen derechos y deberes para ambas partes, es oneroso se necesita una contra prestación a cambio del servicio, aparte de eso nominado, solemne, de tracto sucesivo por su continuidad en el tiempo y puede ser verbal o escrito.

Por otra parte, como se mencionó antes el primer elemento es la relación personal de la prestación de servicios o de la realización del trabajo, se le llama intuitio personae pues solo la propia persona lo puede realizar, segunda características es la subordinación jurídica de la persona trabajadora por la parte patronal, la subordinación somete a la persona empleadora a una dirección, órdenes y sancionatorio que se derivan del ius variandi.

Jurisprudencial y Doctrinariamente se ha establecido que normalmente, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para determinar si se está, o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existe otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos referentes a la prestación personal del servicio, así como a la remuneración, también están presentes. De esa manera, generalmente, el elemento determinante característico y diferenciador de la relación laboral, es el de subordinación. (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia voto 2005-11-0150 del 21 de abril de 2005, expediente 00-000272-0166-LA)

Con respecto al tema de la subordinación en el artículo 13 de Recomendación 198 de la OIT en cuanto a la reacción de trabajo ayuda a determinar la verdadera naturaleza jurídica.

Existencia de instrucciones y control (Subordinación Jurídica), b) Integración del trabajador en la organización de empresa, c) Realización del trabajo en beneficio ajeno (ajenidad), d) Ejecución personal del trabajo, e) Realización de la labor en un horario determinado, f) Ejecución de tareas en un lugar o aceptado por quien lo solicita, g) Duración o Continuidad laboral, h) Disponibilidad para trabajar, i) Suministro de herramientas, maquinaria o materiales, j) Remuneración, k) Dependencia económica (única fuente de ingresos), l) Realización de pagos en especie, tales como alimentación transporte, m) Reconocer derechos como descanso semanal, vacaciones anuales, n) Pago por parte de quien recibe el trabajo, o) Inexistencia de riesgos financieros. ([https// www.ilo.org./](https://www.ilo.org/))

Un fallo de la Sala Segunda (2019-0809) indica que se tiene que dar la prestación del servicio, la ajenidad, el reembolso, uso de elementos que lo identifiquen contra terceros por ejemplo los maletines para transportar los alimentos alusivos a la empresa en este caso de las estudiadas en dicha Tesis DiDi Food y Uber Eats.

Pese a varias disputas de doctrinas y a análisis que se ha hecho a lo largo de la incorporación de este tipo de plataformas a nivel mundial, el cual muchas de estas teorías la llaman Gig economy o conocidas como economía colaborativa, lo cual no es válido de esta teoría, sino que son nuevas formas de laboralidad. Según el autor Todolí mencionado por Bolaños Céspedes en el libro Curso de Derecho Laboral tomo I, existen seis características claves:

Reputación Online: se eliminan entrevista de trabajo, procesos de selección y mandos medios, por la valoración de los clientes de la calidad del servicio obtenido por medio de la tecnología, lo que permite mantener a los buenos trabajadores, desactivando a los malos. Existe el control del trabajo incluso por GPS.

Propiedad de la Información: originada en la prestación de servicio la mantiene en poder de la plataforma (empresario).

Capacidad de Crecimiento del negocio: la tiene la plataforma, no la persona que presta el servicio quien solo aporta la mano de obra.

Know-How: la pregunta que debe responderse es ¿quién tiene el conocimiento y quien lo aplica?

Ajenidad de la marca: existe marca ajena a quien presta el servicio que es a que actúa en el mercado y que da instrucciones y direcciones.

Valor insignificante del aporte del trabajador ante el valor de la marca: Para registrarse en la marca debe aportar vehículo, bicicleta etc.

Condiciones de ingreso para prestar servicios a nombre de la marca: es un convenio de adhesión cuyas condiciones son innegociables. (2020) (pg.220,221)

Proyecto de Ley 21567.

El proyecto que propone la señora Paola Vega Rodríguez llamado 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, De 27 De agosto De 1943, Y Sus Reformas.

Los antecedentes que la ex diputada utilizó en su momento, son los que se han venido desarrollando en esta tesis, ya que la incorporación de la tecnología ha obligado a realizar avances en el sector laboral, pero para una mejora y no para un retroceso en esta materia.

La nueva economía ha impulsado nuevas formas de promover negocios y el surgimiento de empresas vinculadas al uso de tecnologías como dispositivos móviles, redes sociales y algoritmos generando, de esta manera, una configuración en las relaciones laborales que vulneran, en muchos casos, derechos fundamentales y legislaciones laborales alrededor del

mundo. Estas formas de trabajo se caracterizan por inducir al reemplazo artificial del empleador respecto a cómo se organizan las funciones laborales, su control y poder disciplinario-subordinado.([COS. Exp 21567 - laboral plataformas digitales \(directoriolegislativo.org\)](https://www.directoriolegislativo.org/))

Este proyecto de Ley lo que pretende es evitar que se le vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores de las plataformas digitales en Costa Rica, como por ejemplo a un seguro social, riesgos de trabajo, derecho a sindicalizarse, lo que la señora Vega propone en su proyecto de Ley es actualizar el ordenamiento jurídico laboral vigente, al menos en cuanto a ampliar la lista de contratos de trabajo reconocidos por normativa escrita de rango legal, de modo que se institucionalice un primer paso legislativo indispensable para fortalecer la seguridad jurídica de las personas colaboradoras de las plataformas digitales de servicios.

Se pretende beneficiar a este grupo de trabajadores repartidores de las plataformas digitales de Delivery para que se les reconozca los derechos fundamentales tipificados en la legislación costarricense, lo cual implicaría un avance tanto constitucional como laboral en cuanto a derechos se trata.

El proyecto de ley cuenta con un artículo Único que se le adicione al título segundo del Código de Trabajo el cual se llamaría “Del trabajo en las plataformas digitales de servicios” y cuatro artículos, 133,134,135,136.

Estos artículos mencionaran por ejemplo en el artículo 133 sería el concepto de plataforma digital y servicios, el artículo 134 habla de que la persona colaboradora esté asegurada como persona trabajadora independiente ante seguridad social de Estado se podría presumir una relación laboral entre aquella y la empresa de la plataforma, y si no carece de validez legal; en el artículo 135 en caso de presunción de contrato de trabajo el status de la persona colaboradora no se verá afectada.

Artículo 133- Concepto. Para los efectos de este Código, se entiende por plataforma digital de servicios toda persona física o jurídica que ofrece sus prestaciones comerciales al público consumidor mediante una infraestructura digital cuyo propósito sea organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de

sus servicios ofertados, conectando a los clientes solicitantes con una persona colaboradora de la plataforma. [COS. Exp 21567 - laboral plataformas digitales \(directoriolegislativo.org\)](#)

El mismo artículo indica que en caso de remuneración, jornadas y horarios se fijaran por escrito y donde la persona colaboradora decida que horario y jornada desea siempre que no se excedan las doce horas diarias, en el último artículo de este proyecto de ley menciona que toda persona colaboradora de las plataformas digitales se beneficiará de los derechos fundamentales reconocidos tanto laboral como constitucional, y a su vez respetando los derechos y principios de equidad de género para evitar la discriminación.

Artículo 136: Garantías sociales comunes. En cualquier caso, toda persona trabajadora o colaboradora de plataformas digitales de servicios se beneficiará por igual de todos los derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento jurídico laboral, en cuenta cualquier avance constitucional o convencional en materia de seguridad social y salud ocupacional, así como de derechos laborales colectivos. En lo que respecta a los riesgos del trabajo, será aplicable el título IV del presente Código. Cuando la parte trabajadora sea mujer, y sin perjuicio de las obligaciones temáticas adquiridas por el Estado, la empresa contratista no podrá renunciar a velar por que se respete toda la normativa protectora de los derechos humanos de las mujeres, incluidos los derechos y principios pro equidad de género e interdicción de discriminación por razón de este. [COS. Exp 21567 - laboral plataformas digitales \(directoriolegislativo.org\)](#)

Este proyecto de Ley se presentó el 29 de agosto del 2019, el 11 de setiembre del mismo año fue su publicación, paso por las comisiones, ingresó al plenario el 19 de noviembre del 2020 y vencimiento ordinario fue el 12 de enero del 2021, no se ha aprobado hasta la fecha.

Capítulo III: Marco Metodológico

La presente investigación comprenderá el Marco Metodológico, el cual puede justificar las principales pautas para seguir con la metodología a realizar a través de la recopilación de datos, información y doctrina. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), los enfoques “constituyen posibles elecciones para enfrentar problemas de investigación” (p.2).

Enfoque de Investigación:

La presente investigación tiene un enfoque mixto el cual contempla el enfoque cualitativo y cuantitativo. Este presenta características de ambos diseños, brinda una perspectiva amplia y profundiza del fenómeno, apoya con mayor solidez las inferencias científicas, permite una mejor exploración y explotación de los datos.

El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema (Teddie y Tashakkori, 2003; Creswell, 2005; Mertens, Unrau y Grinnell, 2005, citados en Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p. 755).

Elijo el enfoque mixto ya que el principal fin es aprovechar los datos, características, y examina los hechos en torno al tema de la presente investigación, a su vez profundizar el fenómeno por medio de entrevistas a los colaboradores de las plataformas de Delivery en Costa Rica.

Diseño Metodológico:

Esta investigación tiene diseño transversal pues describe variables, analiza incidencias e interrelaciones en un momento dado. Hernández, Fernández & Baptista (2010) indican.

“al ser un diseño transversal o llamado también transeccional se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia y relación en el momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

Aunado a lo anterior este diseño trasversal se utiliza en esta investigación pues, se comprende en identificar en los últimos 5 años las irregularidades que se cometen con los colaboradores de plataformas digitales de Delivery.

La presente investigación es analítica, pues el método analítico da cuenta del objeto de estudio del grupo de investigación que en este trabajo se ocupa, con una rigurosa investigación documental, del método mismo que orienta su quehacer.

Este método, empleado particularmente en las ciencias sociales y humanas, se define en el libro como un método científico aplicado al análisis de los discursos que pueden tener diversas formas de expresión, tales como las costumbres, el arte, los juegos lingüísticos y, de manera fundamental, la palabra hablada o escrita.(Juan Diego Lopera, Carlos Arturo Ramírez, Marda Zuluaga y Jennifer Ortiz, es el resultado final de la investigación con el mismo nombre, desarrollada por el grupo de investigación El método analítico y sus aplicaciones en las ciencias sociales y humanas.)

Por lo anterior se utilizará este diseño analítico, pues se relaciona con el análisis del tema de la presente tesis para definir los derechos, garantías, laborales que se les violentan a los colaboradores de las plataformas digitales de Delivery en nuestro País.

Así mismo es un diseño prospectivo, “El método prospectivo tiene como objetivo la anticipación y la reacción para provocar los cambios deseados”

Para ello es necesario que la compañía, a través de los analistas encargados, aplique una serie de etapas o pasos asociados a métodos y herramientas con el objetivo de desarrollar un análisis que permita a la empresa la toma de decisiones eliminando parte de la incertidumbre presente, así como creando o desarrollando medidas que impulsen un escenario favorable para sus intereses. (Sandra Menasalvesas Medina)

Lo anterior va a ser de apoyo para el análisis presente, el cual servirá para los cambios que se requieran a futuro, ya sean leyes, reglamentos, jurisprudencias de una manera enriquecedora e innovadora, procurando el bienestar de los colaboradores de dicha investigación.

Operación de Variables:

Objetivo	Variables	Definición Conceptual (Que voy a entender al hablar de esa variable)	Definición Operacional (Que indicadores voy a medir)	Definición Instrumental (Con que lo voy a medir)
Identificar la Naturaleza Jurídica de las relaciones laborales en la plataforma digital de delivery en Costa Rica.	Naturaleza jurídica de las relaciones laborales de las plataformas digitales	Explicar la esencia de las relaciones laborales su situación de Hecho y Derecho	<ul style="list-style-type: none"> • Origen de las plataformas digitales • Origen de la Relación laboral • Definir situaciones de hecho y de Derecho 	Revisión documental
Explicar las diferencias entre Relación Laboral y Prestación de Servicio en las plataformas digitales de delivery en Costa Rica.	Diferencias entre relación laboral y prestación de servicio	Conceptos de Relación laboral Conceptos de Prestación de Servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Definir conceptos de relación laboral • Definir concepto de prestación de servicio • Características de la Relación Laboral y la Prestación de Servicios. 	Revisión Documental

Matriz General para el diseño de instrumentos

Objetivos	Variables	Técnica	Instrumento	Sujetos y Fuentes de Información Y muestra
Identificar la Naturaleza Jurídica de las relaciones laborales en la plataforma digital de delivery en Costa Rica.	Naturaleza jurídica de las relaciones laborales de las plataformas digitales	Revisión Documental	Ficha bibliográfica	Código de Trabajo, Libros de Derecho, Revistas, Tesis, Doctrina Jurídica.
Explicar las diferencias entre Relación Laboral y Prestación de Servicio en las plataformas digitales de delivery en Costa Rica.	Diferencias entre relación laboral y prestación de servicio	Revisión Documental	Ficha bibliográfica	Código de Trabajo, Libros de Derecho, Doctrina Jurídica, Tesis,
Establecer criterios normativos para los contratos de las plataformas Uber Eats y	Criterios normativos de los contratos de Uber Eats y DiDi Foods	Revisión Documental Entrevista	Ficha bibliográfica	Doctrina Jurídica, Código de Trabajo, Constitución, Artículos, Revistas, Libros (Derechos,

DiDi Foods y sus anomalías	y sus anomalías		Cuestionario	Garantías y Principios Laborales) A los colaboradores de las plataformas de Delivery en Costa Rica Uber Eats y DiDi Foods
----------------------------	-----------------	--	--------------	--

Técnicas de Investigación

El concepto de Técnicas de investigación, según Gloriana Pérez Serrano indica que, “La investigación de la realidad social ha de ser una actividad sistemática y planificada, cuyo propósito consiste en proporcionar información para la toma de decisiones con vistas a mejorar o transformar la realidad, facilitando los medios para llevarla a cabo.” (2012). Para la presente investigación se tomará en cuenta las siguientes técnicas.

Revisión documental:

El autor Fideas G. Arias indica la revisión Documental es:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios; es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

La presente investigación será un abordaje a los documentos, información, ideas y características en cuanto al análisis constitucional y legal sobre la violación de los derechos, garantías y principios laborales de los colaboradores de las plataformas digitales de Delivery en Costa Rica, por medio de un análisis de la ficha bibliográfica.

Entrevista:

El autor Ander Egg (2013) indica que la entrevista consiste en una conversación entre dos personas por lo menos, en las cuales se dialogan con un arreglo a ciertos problemas y así obtener información de individuos o grupos sobre aspectos a tratar.

La técnica utilizada será un conversatorio entre el investigador y el sujeto de estudio, para lograr de esta manera un buen desarrollo del tema donde se evidencie de esta manera los objetivos de la presente investigación y en base a estas respuestas ofrecer una solución o recomendación para el problema en estudio.

En la entrevista se pretende realizar con las personas que tengan intereses en el tema de la violación a los Derechos, Garantías y Principios Laborales de los colaboradores de las plataformas de Delivery, los cuales son los afectados en esta investigación.

Sujetos y Fuentes de Información:

Lizardo Carvajal (2022) indica que, “el sujeto es una expresión social. Es decir, expresa las condiciones de conocimiento y las necesidades de la sociedad que lo produce.”

La fuente de Información son los múltiples tipos de documentos que brindan información y conocimiento útil requerido para llevar a cabo una investigación y, consecuentemente, generar conocimiento. (Mejías, Jervis,2021).

Fuentes de Información Primarias:

Las fuentes Primarias, indica Mejías “son recursos informativos que tienen como objetivo dar una respuesta concreta a preguntas previamente planteadas. Su utilidad es determinada por las necesidades de información de los usuarios.” (2021).

En esta investigación se utilizarán fuentes mediante la técnica de entrevista:

- A los colaboradores de las plataformas de Delivery en Costa Rica (Uber Eats y DiDi Foods)

Para la investigación no se tomará en cuenta las fuentes de:

- Colaboradores de distintas plataformas de Delivery.
- Personal de las empresas Uber Eats y DiDi Foods.

Fuentes de Información Secundaria:

Son las fuentes de investigación diseñadas para hacer las veces de instrumentos de consulta rápida. Presentan la información de manera organizada y objetiva, por lo cual se convierten en excelentes fuentes de consulta. (Mejías, Jervis,2021).

En el presente trabajo de Investigación se pretende usar como fuentes secundarias las siguientes:

- Tesis sobre Relación laboral
- Doctrina sobre Principio Laborales
- Doctrina sobre Garantías Sociales y Laborales
- Artículos, Revistas, Libros sobre plataformas digitales.

Recolección y Análisis de Información

Recolección:

Romero Merino (2016) indica que “la recolección de datos son procedimientos o actividades realizadas con el propósito de recabar la información necesaria para él logra de los objetivos de una investigación. Se refiere al como recoger los datos”.

La Recolección se relaciona con las variables de la presente investigación con el fin de medir las mismas y tener así mejores resultados.

Análisis de Información:

Roca Calserio (2011) señala que el análisis de Información es enfocado a un análisis de textos que se realiza por un especialista que labore en la red de bibliotecas o centris de documentación, y su finalidad es gestionar la información.

Esto nos permite valorar los datos, los documentos y las necesidades que surjan en la investigación para así obtener un análisis de forma completa

Capítulo IV: Análisis de Resultados

En cuanto al instrumento que se utilizó para la recolección de datos que da respuesta a la pregunta de investigación y a los objetivos específicos planteados en el capítulo uno, en el presente capítulo de análisis de resultados, a realizar un estudio de los datos recabados con el fin de desarrollar las conclusiones del trabajo de investigación.

En el método que se utilizó para esta recolección de unidad de análisis, consiste en identificar y extraer dos variables de los objetivos específicos, lo que permiten desarrollar de

una mejor manera la pregunta por unidad que se planteó, la misma a dirigida a dar respuesta a los objetivos específicos con ayuda de expertos en materia de Derecho.

Los objetivos específicos del trabajo de investigación son los siguientes:

- *Identificar la Naturaleza Jurídica de las relaciones laborales en la plataforma digital de delivery en Costa Rica.*

Del objetivo anterior se extrae como uno de los elementos importantes que se analizaron son naturaleza jurídica de la relación laboral, lo cual se consideró oportuno que la primera unidad de análisis fuera los elementos de la relación laboral.

Al determinar cuáles son los elementos de la relación laboral, se consideró importante el concepto de la relación laboral para identificar en qué casos existe o no relación laboral, por otra parte, se logra identificar cada elemento que debe tener las relaciones laborales.

Por ende, la primera unidad de análisis se formuló a raíz de los elementos importantes del objetivo específico número uno.

1. ¿Cuáles son los elementos de una Relación Laboral?

Como segundo elemento se consideró vital el papel de las plataformas digitales en el contexto laboral. En cuanto a este elemento se hace referencia al trabajo que desempeñan las plataformas digitales y en este caso si se aplicarían los mismos elementos de la relación laboral en el trabajo de las plataformas digitales.

Producto de la doctrina estudiada la cual se proyecta en el marco teórico como complemento a la tesis que se fundamenta, es claro que el paso de la tecnología trae consigo

nuevas formas de modernización e incluso para el sector laboral, donde con el paso del tiempo se simplifica la mano de obra. En base a lo anterior se plantea la siguiente pregunta:

2. ¿Aplican los mismos elementos de las plataformas digitales en derecho laboral?

Ahora bien, como segundo objetivo específico del trabajo de investigación se tiene:

- *Explicar las diferencias entre Relación Laboral y Prestación de Servicio Profesional en las plataformas digitales de delivery en Costa Rica.*

Del objetivo anterior se extrae como uno de los elementos importantes que se analizaron son la relación laboral y la prestación del servicio profesional, ya que ambas aristas son diferentes sin embargo tienen elementos que pueden confundir, por eso es importante analizar cada uno.

Es por ello que este segundo objetivo como primera variable sería mencionar ampliamente las características que define una relación laboral, es por ello que para esto se planteó la siguiente pregunta.

1. ¿Cuáles son las características de una relación laboral?

Como segundo elemento relevante de dicho objetivo es identificar por medio de concepto y características lo que significa la prestación de Servicios Profesionales y a si de una manera en conjunta con lo que se establece en los párrafos anteriores, diferenciar por medio de la doctrina las diferencias entre prestación de servicios profesionales y relación laboral.

2. ¿Cuáles son las características de la prestación de Servicios Profesional?

Ahora bien, como tercer objetivo específico del trabajo de investigación se tiene:

- *Establecer criterios normativos para los contratos de las plataformas Uber Eats y DiDi Foods y sus anomalías.*

Del objetivo anterior se extrae como uno de los elementos importantes como los criterios normativos en los contratos de Uber Eats y DiDi Food, lo cual es muy importante, ya que dichas empresas no cuentan con parámetros legales, lo cual ponen en un estado de vulnerabilidad y desprotección a los trabajadores de las plataformas de delivery en nuestro país.

Por ello al tener claro el primer elemento del objetivo específico se denota la siguiente pregunta:

1. ¿Cuáles son los criterios normativos que necesita tener un Contrato laboral?

Como segundo elemento importante del objetivo específico número tres se rescata las anomalías de los contratos de Uber Eats y DiDi Food ya que en el análisis de los mismos incurren en contradicciones y en cláusulas abusivas las cuales ponen a sus colaboradores en situaciones vulnerables a los mismos.

Es por ello que dicha investigación pretende que se modifiquen de ser posible estos contratos, para que el sector trabajador no se vea violentado y no afecten sus derechos, garantías tanto laborales como constitucionales y que se considere de esta manera legalizar dichas plataformas y dejar de precarizar este trabajo que tiene a muchas personas en esta labor. A continuación, se planea la siguiente pregunta.

2. ¿Cuáles son las cláusulas que se deberían modificar en los contratos de dichas empresas de Delivery?

Ahora bien, respecto a la información anterior y teniendo claro cuáles son los objetivos específicos de la presente investigación se formularon las siguientes preguntas:

- 1) ¿Cuáles son los elementos de una Relación Laboral?
- 2) ¿Aplican los mismos elementos de las plataformas digitales en derecho laboral?
- 3) ¿Cuáles son las características de una relación laboral?
- 4) ¿Cuáles son las características de la prestación de Servicios Profesional?
- 5) ¿Cuáles son los criterios normativos que necesita tener un Contrato laboral?
- 6) ¿Cuáles son las cláusulas que se deberían modificar en los contratos de dichas empresas de Delivery?

De las preguntas previamente formuladas derivadas de unidades de análisis extraídas de cada uno de los objetivos específicos con el fin de darles respuesta, y a su vez, los tres objetivos específicos en respuesta al objetivo general, se realizaron entrevistas estructuradas con las preguntas realizadas a expertos en derecho laboral con el fin de obtener su criterio junto con la doctrina, y determinar de si los postulados son los adecuados.

En cuanto a la transcripción de las entrevistas se encuentran en los apéndices de dicha investigación, el análisis de resultados únicamente se va a comparar con las respuestas obtenidas de las preguntas planteadas, para así tener bases suficientes para realizar la formulación del capítulo siguiente en cuanto a las conclusiones y recomendaciones se trata.

Análisis de respuestas.

Pregunta 1.

¿Cuáles son los elementos de una Relación Laboral?

Sobre la pregunta anterior los entrevistados concuerdan en que los elementos de la relación laboral son la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración, los Licenciados Kendall Ruiz y José Alonso Chaves citan en dicha entrevista el código de trabajo en el numeral 18.

Dicho artículo menciona el contrato individual de trabajo en este indica que toda aquel que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y una remuneración.

Por otra parte, el Licenciado Minor Zamora menciona los mismos elementos, pero no hace énfasis a ninguna normativa legal.

Principales hallazgos.

Se considera que ambos expertos concuerdan cada uno en la que la relación laboral se basa en estos tres elementos fundamentales del derecho, y que sin estos elementos no podría existir dicha relación laboral, tal y como se plantea en el código de trabajo. Con la presente investigación lo que se pretende es evidenciar una relación laboral.

Por lo que, si estos elementos están presentes en dichas relaciones de los Socios Colaboradores o Socios Repartidores de las plataformas digitales, existiendo una prestación personalísima del servicio, una subordinación y una remuneración, son los tres pilares para que se de dicha relación laboral.

Pregunta 2.

¿Aplican los mismos elementos de las plataformas digitales en derecho laboral?

Sobre esta pregunta indican los juristas criterios diferentes por ejemplo el Licenciado Ruíz que hay que analizar cada caso concreto y ver si existe una relación de laboralidad, don Mainor indica que son otros elementos para las plataformas digitales, lo cual se aplica el derecho privado, la libre voluntariedad, existiendo de esta manera una adhesión por parte del usuario como del chofer a las condiciones que estas plataformas ofrecen.

El Licenciado Mainor nos menciona los contratos atípicos pues no están regulados, aunque según su análisis se puede estar ante un contrato parecido al de las tarjetas de crédito o de seguros. Por último, el Licenciado Chaves indica desconocer cómo funciona la relación de los Socios con la plataforma y piensa que la empresa es un intermediario entre el usuario y el repartidor.

Por ende, en esta pregunta todos los abogados tienen distintas teorías lo que se refleja en dichas respuestas.

Principales hallazgos.

En cuanto a la información que aportan los expertos, y lo estudiado en la investigación si considero que los elementos son los mismos que en una relación laboral, ya que dicha plataforma si bien se quiere proyectar como un acto civil o una contratación civil, no estamos ante la presencia de dicha materia, si no estamos ante un caso laboral.

Ya que en la doctrina se habla de la modalidad de plataformas crowdsourcing lo cual es una práctica empresarial que de una manera descentralizada presta un servicio por medio de plataformas en línea, pero niegan el trabajo subordinado, tal como lo son las plataformas de delivery en Costa Rica donde venden a dichos colaboradores ser los propios jefes, los propios horarios.

De esta manera lesionan los bienes jurídicos esenciales de cada uno de los socios colaboradores, y tienden a precarizar el trabajo, lo cual estas plataformas generan persecuciones en cuanto a los estándares laborales como por ejemplo jornadas laborales, protección social, riesgos de la salud, salario mínimo.

Pregunta 3

¿Cuáles son las características de una relación laboral?

En esta pregunta los dos especialistas concuerdan en su respuesta, tanto el Licenciado Ruiz como el Licenciado Chaves para que exista una relación laboral se necesita los elementos de la misma, como lo es prestación personal del servicio, subordinación, dependencia, ajenidad y retribución, por otra parte, el Licenciado Zamora, indica que la relación laboral es mixta ya que se considera privada pero si el estado interviene se considera de orden público.

Principales hallazgos.

Si bien los términos de contrato de trabajo son similares a la relación laboral se puede decir que unidos uno del otro se complementa, ya que el contrato de trabajo este compuesto de los tres elementos que son la prestación personal de servicio, la subordinación y la remuneración, estos tres elementos definen la relación laboral.

La relación laboral es la prestación de un servicio, el cual dicha prestación tiene que ser remunerada y que a su vez se realice bajo la subordinación respecto al empleado, esta relación tiene que tener dos sujetos que son el patrono y el trabajador, recordemos que la presunción legal cuando se está en presencia de un trabajador presta un servicio en beneficio de otra persona, ya ahí se presume la subordinación, sin necesidad de que el trabajador aporte pruebas que demuestren la relación.

Como en el caso de dichas plataformas y como se estudió a lo largo de esta investigación cada elemento está presente en ellas y lo que se hace es disfrazar dicha relación con ser un trabajo independiente cuando no lo es.

Pregunta 4.

¿Cuáles son las características de la prestación de Servicios Profesional?

El aporte que hace el Licenciado Ruiz indica que, de naturaleza mercantil o civil, no hay dependencia económica y la persona que presta dicho servicio es la que asume los riesgos de todo, el Licenciado Zamora concuerda con Ruiz en el que no hay una dependencia, y agrega que es un contrato de obra específica, y no hay subordinación.

A su vez el Licenciado Chaves concuerda con Zamora en el que es un servicio únicamente para un objetivo específico y agrega que no existen ningún tipo de sanciones ya que en caso de error corre por cuenta de ellos. Este tema de la prestación de servicios profesionales es relacionado con los llamados mejor trabajadores autónomos o independientes.

Principales hallazgos.

Dicha recopilación si se concuerda con las características de la prestación de servicio profesional, recordemos que es el trabajo o las funciones que son contratadas que una persona las realiza de acuerdo a una especialidad, dicho trabajo es personal y el mismo tiene que asumir las obligaciones o las responsabilidades que deriven de esto.

Es como también se conoce como trabajadores autónomos, que, en el caso de la investigación de la tesis, dichas empresas pretenden enfatizar en que los Socios Colaboradores o Socios Repartidores son trabajadores autónomos o independientes, desligándose de las responsabilidades que como patronos deben cumplir.

Como es el caso de los derechos constitucionales y laborales que se le violentan a este grupo de trabajadores, como el derecho a la salud, a días de descanso, a una jornada laboral adecuada entre otras.

Pregunta 5.

¿Cuáles son los criterios normativos que necesita tener un Contrato laboral?

En cuanto a la pregunta anterior el Licenciado Ruiz menciona el artículo 18 del código de trabajo el cual puede ser oral o escrito, en cuanto al Licenciado Zamora indica que debe ser oneroso, personal, por cuenta ajena, y por último el Licenciado Chaves cita el artículo 24 del código de trabajo donde indica cada uno de los requisitos que debe de tener un retrato laboral y el mismo con copia al Ministerio de Trabajo.

Artículo 24: ... El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Principales hallazgos.

El aporte de los Licenciados si bien es adecuado no profundiza en lo que debe tener en si el contrato, si bien mencionan el artículo 18 y 24 de código de trabajo lo cual es verdadero, existe en la doctrina y en el desarrollo de esta investigación criterios como el consentimiento de la persona el cual no se puede obligar a nadie a firmar un contrato, la forma si es civil o comercial o laboral, el objeto del contrato, la causa y demás.

Las plataformas digitales en sus términos y condiciones, indican que no se tiene ninguna relación laboral no tampoco está en presencia de un contrato, pero dichos términos indican todo para saber que si se está ante un contrato laboral, sin embargo este contrato, posee cláusulas donde pretender evidenciar que no se está frente a una relación laboral o contrato laboral, como por ejemplo cuando en contrato de DiDi Food indica que no fiscalizan al socio

repartidor, cuando esta fiscalización si se da a través de GPS y por medio de las calificaciones de los socios repartidores.

Pregunta 6.

¿Cuáles son las cláusulas que se deberían modificar en los contratos de dichas empresas de Delivery?

Sobre este punto los Licenciados en derecho indican desconocer sobre los contratos de las empresas de Delivery, Ruiz indica que es importante ver si se tiene o no que hacer modificaciones a dicho contrato, así mismo el Licenciado Chaves dice desconocer las cláusulas de la afiliación.

Por otra parte, el Licenciado Zamora indica que lo que se debe regular es el contrato atípico e indica que las plataformas digitales no son no relación laboral ni prestación de servicio es una figura diferente.

Principales hallazgos.

En cuanto a lo que los abogados indicaron con respecto a las plataformas y en base a la investigación se estos contratos son inclusive contradictorios ya que en una parte por ejemplo en el contrato de Uber Eats indica que no es un contrato y sin embargo en una cláusula más adelante indica que si es un contrato.

Al no estar reguladas este tipo de plataformas, se ven violentados los derechos y garantías de los socios que trabajan para estas dos aplicaciones las cuales analizamos en la investigación que son Uber Eats y DiDi Food. Las cláusulas que deberían tener dicha modificación es una donde se reconozca que existe una relación laboral de la empresa delivery con los socios colaboradores, desde que empieza esa aceptación por ende todo lo demás empieza a modificarse.

El hecho de que dichas plataformas indique que no los fiscalizan ni controlan es mentira, ya que las mismas plataformas como Uber Eats al tener categorías de Socios como oro, diamante, platino, así les colocan la misma aplicación los viajes, poniendo incluso en desventaja al resto de repartidores. Por eso es vital que se modifiquen estas cláusulas de

términos y condiciones donde no se vulneren los derechos garantías de las personas trabajadoras de esta plataforma.

Entrevistas a Socios Delivery.

La información aportada a continuación no es tomada encuentra para el análisis jurídico de las conclusiones, ya que esta información de los Socios de Delivery es meramente informativo, para evidenciar y tener una idea de cómo se manejan dichas plataformas.

Las preguntas que se le realizaron a los Socios de ambas plataformas fueron las siguientes:

1. ¿Para cual plataforma de Delivery trabaja?
2. ¿Qué requisitos le piden para ingresar a la plataforma y si firman contrato?
3. ¿El maletín que utilizan para transportar la comida donde lo consiguen?
4. ¿Tuvo que realizar algún manual o curso introductorio para trabajar en la aplicación?
5. ¿Tiene usted algún seguro que los cubra?
6. ¿Ha sufrido algún accidente estando conectado a la plataforma para la cual trabaja, en caso de que su respuesta sea si, la empresa se hizo responsable?
7. ¿Es la única fuente de empleo que tiene?
8. ¿Cuántas horas le dedican a trabajar en la plataforma de Delivery?
9. ¿Cuál es el costo que tienen que aportar a la aplicación?
10. ¿En qué casos los puede sancionar o bloquear la empresa de Delivery y cuánto tiempo los sancionan?
11. ¿En qué casos las plataformas de Delivery les han cobrado un pedido?
12. ¿Se han visto afectados por temas de salud relacionados al trabajo?

En estas preguntas se realizaron a ambos Socios colaboradores de DiDi Food como de Uber Eats, los cuales accedieron a contestarlas, a continuación, se comentará un poco de las coincidencias y lo que se reflejó en ellas, seguidamente se adjunta una encuesta realizada con la aplicación Survey Monkey a Socios Delivery por medio de la red social Facebook, donde se les realizó una encuesta y a la cual contestaron once Socios de Delivery.

Los Socios Colaboradores de Uber Eats así su nombre según la plataforma son Socios Colaboradores, fueron entrevistados José Carlos Martínez, y Juan Carlos Arguedas, ambos coinciden en varios puntos, primero los requisitos que les piden para ingresar a la plataforma fueron los mismos como la cédula, los papeles del vehículo y la licencia en el caso de Juan Carlos ya que José hace pedidos en bicicleta.

El maletín con el cual transporta la comida coincide en el precio que es más de veinte mil colones, ambos indican que en dicha plataforma no realizaron ningún curso para realizar los pedidos, sin embargo la plataforma les va indicando como hacerlo, ambos tuvieron un accidente y el seguro que indica tener la empresa no los cubrió y la empresa no se hizo responsable, dejando en una posición de desventaja al Socio Colaborador.

Ellos indican que Uber Eats es la única fuente de ingreso, José indica trabajar más de 9 horas mientras que Juan indica que sale a trabajar unas 8 horas diarias, estos socios concuerdan según esta comparación realizada para obtener mejor información que Uber Eats les cobra novecientos colones por semana.

Y por último coinciden en que Uber los bloquea de utilizar la cuenta por varias razones, si les falta algo en el pedido y el cliente lo calificó mal, si llegó tarde el pedido, un dato interesante que los dos mencionaron es el hecho de que esta empresa tiene categorías según los viajes que realizan desde el menos hasta el que realiza más viajes en este caso es el diamante, y esta categoría la misma plataforma les asigna los mejores pedidos e incluso les dan retos, como por ejemplo si realizar ciento veinte entregas les regalan cuarenta mil colones, lo que pone en desventaja a los demás Socios.

Por otra parte se realizaron las preguntas de la entrevista a Socios Repartidores en este caso de la empresa de Delivery DiDi Food como fue Anderson Cubero, Peter Ortiz, Luis Fernando Castro, a ellos se les realizaron las mismas preguntas, y todos coincidieron en el tema de los requisitos piden los mismos, en cuanto al maletín los tres indicaron que la empresa se los da después de cierta cantidad de viajes, Anderson indica que también en época de lluvia les dan una capa depende de los viajes realizados.

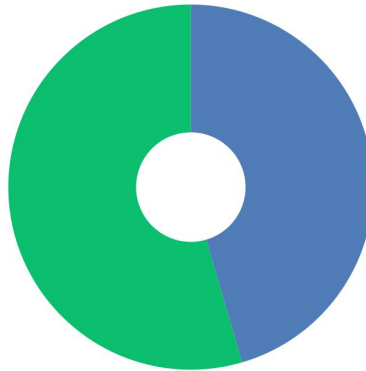
Los tres indican que no cuentan con ningún tipo de seguro por parte de la empresa y que si han sufrido accidentes y todo a sido por cuenta de ellos, incluso les cobraron el pedido que llevaban el día que se accidentó indica Luis Fernando, en los tres casos indican que DiDi Food es su única fuente de ingreso, Luis Fernando de los tres es el que menos horas trabaja dice repartir durante seis horas mientras que los demás trabajan ocho horas en el caso de Peter y más de ocho Anderson.

Algo interesante de los tres es que desconocen si la aplicación les rebaja algún porcentaje, y en caso de sanciones las mismas si rechazan pedidos más de dos veces la plataforma los bloquea e indican que a veces los mandan a zonas peligrosas y han tenido que cancelar y los bloquean por cierto tiempo, el tiempo aquí varía, Peter dice que son veinticuatro horas, Anderson dice que son cuatro horas.



Estas entrevistas nos reflejaron que los 5 socios de Delivery tienen los mismos conflictos por ejemplo los sancionan por los mismos motivos en ambas aplicaciones, las calificaciones de los usuarios son importantes para el desempeño de ellos como trabajadores de la aplicación, todos han sufrido malestares como dolores de espalda, resfríos por la exposición a sol y lluvia, todos necesitaron firmar el contrato de términos y condiciones de cada empresa correspondiente para poder ingresar a la plataforma.

Ahora bien, adjunto los gráficos que arrojaron la encuesta realizada por la aplicación Survey Monkey para los Socios de Delivery de nuestro país por medio de la red social Facebook que fue donde se publicó y a la cual once Socios participaron.

1. ¿ A que plataforma trabaja?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

	Didi Food	55 %	6
	Uber Eats	45 %	5

En esta primera pregunta se evidencia a seis Socios de DiDi Food y a cinco de Uber Eats.

2. ¿Que requisitos le pidieron?

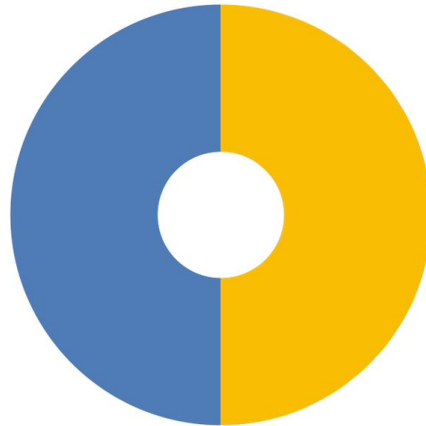
Respuestas

11 >

< Respuestas	
Cédula, hoja delincuencia, papeles moto 31/10/22 3:57 p. m.	>
Foto de cedula, hoja delincuencia, foto licencia, marchamo de la moto 31/10/22 9:57 a. m.	>
Documentos del vehículo y mios 31/10/22 8:15 a. m.	>
Firma de contrato, compra de bolso, papeles al día míos y de la moto 30/10/22 10:58 p. m.	>
Cédula 30/10/22 1:20 p. m.	>
Llenar formulario de afiliación 30/10/22 11:53 a. m.	>
Copia de la cédula, licencia, foto, hoja de delincuencia, copia rtv, copia marchamo. 30/10/22 11:40 a. m.	>
Cedula hoja de delincuencia 30/10/22 5:57 a. m.	>
En mi caso, cédula, licencia, papeles de la moto y el carro y hoja de delincuencia 30/10/22 4:39 a. m.	>
Hoja de delincuencia, licencia y documento,cédula documentos de la moto 29/10/22 10:31 p. m.	>
cedula , hoja de lincuencia y otros depende d q vas a manejar 29/10/22 6:26 p. m.	>

Los requisitos en esta pregunta son muy parecidos en ambas plataformas.

3. ¿Ha sufrido accidente automovilístico mientras realizaba una recolección o entrega de un pedido?

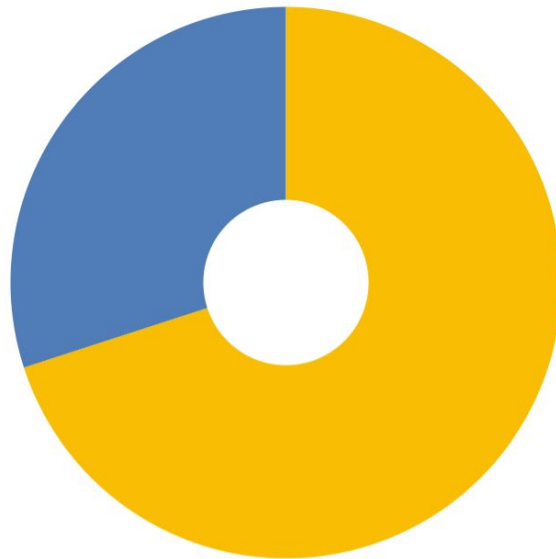


Omitidas: 0 Respondieron: 11

Sí y la empresa se hizo responsable cubriendo los gastos	0 %	0
Sí pero la empresa no se hizo responsable. No cubrió ningún gasto	45 %	5
No	45 %	5
Otro (especificar)		1 >

En esta pregunta seis personas se accidentaron y cinco no, uno de los entrevistados seleccionó la opción de otro especificar y se contabilizó ahí.

4. Cuanto tiempo trabaja al día

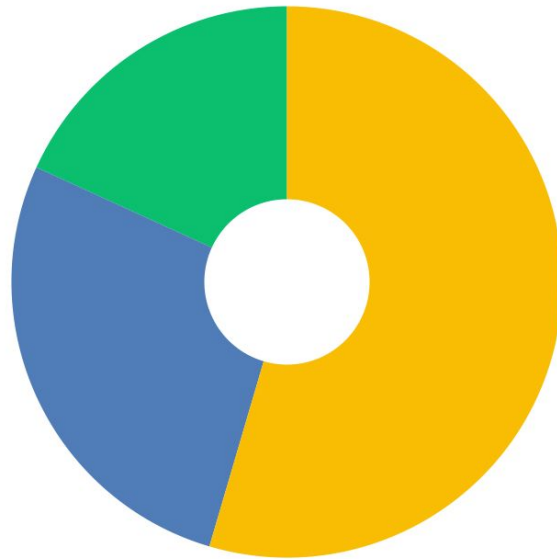


Omitidas: 0 Respondieron: 11

6 horas al día	0 %	0
8 horas al día	27 %	3
Más de 8 horas	64 %	7
Otro (especificar)		1 >

En esta pregunta los Socios colaboradores trabajan más de ocho horas siete de ellos y los tres Socios ocho horas.

5. ¿Tienen que pagar usted para estar afiliado a la plataforma?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

	Sí, una comisión de cada viaje	18 %	2
	Sí una mensualidad fija	27 %	3
	No, me gano todo lo que genero	55 %	6

En esta pregunta se distribuye y seis Socios indican que se ganan todo lo que generan, mientras los demás indican que pagan una comisión fija o por viaje.

6. Cuanto es el porcentaje que considera le rebaja la plataforma?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

	Menos de un 10%	55 %	6
	Más de un 10% Menos de un 20%	36 %	4
	Mas de un 20% Menos de un 30%	0 %	0
	Más de un 30%	9 %	1

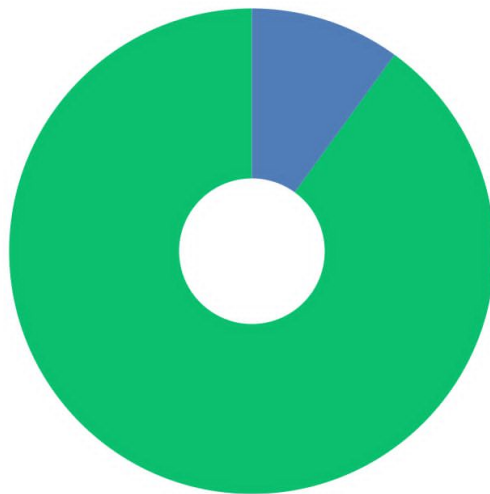
Solo seis Socios indica que la plataforma le rebaja menos de un 10%, un 36% lo que quiere decir cuatro Socios indican mas de un 10% menos de un 20% y solo un socio indicó que más de 30% que se le rebaja.

7. Se considera usted empleado o que labora para la plataforma?

Respuestas	11 >
< Respuestas	
Si	>
31/10/22 3:57 p. m.	
Laboro para la plataforma	>
31/10/22 9:57 a. m.	
Si	>
31/10/22 8:15 a. m.	
Sí	>
30/10/22 10:58 p. m.	
No	>
30/10/22 1:20 p. m.	
Laboro	>
30/10/22 11:53 a. m.	
Trabajadora informal	>
30/10/22 11:40 a. m.	
Si	>
30/10/22 5:57 a. m.	
Depende mucho, porque igual yo estoy en búsqueda de trabajo para tomar la app como un extra.	>
30/10/22 4:39 a. m.	
Empleado	>
29/10/22 10:31 p. m.	
si y no	>
29/10/22 6:26 p. m.	

Se les preguntó si se consideran trabajadores de la plataforma.

8. Considera que le corresponderían derechos laborales como aguinaldo, vacaciones, salario mínimo entre otros, por la labor realizasa?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

	Sí	82 %	9
	No	9 %	1
	Otro (especificar)		1 >

Esta pregunta sobre los derechos la mayoría votó que si deberían de corresponderles los derechos laborales.

9. La plataforma es la única fuente de ingreso que usted tiene



Omitidas: 0 Respondieron: 11

Si	91 %	10
No	0 %	0
Otro (especificar)		1 >

En cuanto a las personas que realizaron la encuesta 10 de ellas indicaron que era su única fuente de ingresos, esto evidencia que la mayoría de los que realizaron la encuesta trabaja en la plataforma.

10. Alguna vez la plataforma lo ha sancionado? En qué consistió la sanción?

Respuestas	11 >
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> < Respuestas </div>	
Si por que no llego completo un pedido	>
31/10/22 3:57 p. m.	
Me a castigado con lo recibir pedidos en 24 horas por rechazar pedidos cullos destino no eran zonas seguras	>
31/10/22 9:57 a. m.	
No	>
31/10/22 8:15 a. m.	
Sí, una multa por rechazar pedidos largo de donde yo me muevo	>
30/10/22 10:58 p. m.	
No	>
30/10/22 1:20 p. m.	
NO	>
30/10/22 11:53 a. m.	
Si. Me bloqueo la cuenta una semana, indicando que viole una de las reglas. Al solicitar una aclaración me indicaron que era una suspensión permanente. Insistí todo los días enviando mensajes y luego de una semana me respondieron que fue una suspensión temporal para proteger los datos de mi cuenta.	>
30/10/22 11:40 a. m.	
Si bloqueos leves	>
30/10/22 5:57 a. m.	
Si haces bien las cosas, no te sancionan, tengo aproximadamente un año de laborar en Didi y nunca he tenido problema, si haces las cosas bien, te va bien.	>
30/10/22 4:39 a. m.	
Si Ubert, me bloqueó sin justificación me dijo que yo prestaba la aplicación a tercera persona	>
29/10/22 10:31 p. m.	

Este sería todo el análisis recolectado, tomando en cuenta las entrevistas jurídicas a los profesionales en Derecho como a los Socios de las plataformas estudiadas.

Capítulo V: Conclusiones Y Recomendaciones.

Conclusiones

En cuanto a las conclusiones de la investigación, considero que se logró la finalidad del planteamiento inicial abarcando cada uno de los objetivos tanto generales como específicos, evidenciando que se violentan los derechos y garantías laborales y constitucionales de las personas colaboradoras que trabajan en las plataformas digitales de Delivery como lo es Uber Eats y DiDi Food; a su vez reconocer que existe una relación laboral por parte de las empresas dueñas de las plataformas digitales.

Si bien la incorporación de las plataformas digitales al país trajo empleos para nuestra población se consideró como una solución al problema de desempleo, estas plataformas emplean a las personas, haciéndolas pensar que son emprendedores con muchas facilidades y accesibilidades en cuanto a horarios, poniendo un grado de autonomía, y disfrazando estos “beneficios” no tan positivos para los socios colaboradores llevándolos a un punto de precarización laboral.

A lo largo de la investigación se evidencia que, si, existe una relación laboral por parte de las plataformas digitales como Uber Eats y DiDi Food con sus Socios Colaboradores en caso de la empresa Uber, o Socios Repartidores en caso de la empresa DiDi como se le llaman en dichos contratos; si bien en cada uno de estos contratos las empresas pretenden estipular que no existe una relación laboral evitado responsabilidades de cualquier tipo que los subsuman de las mismas.

En los Términos y Condiciones de estas empresas, en ambas, citan textualmente que, en el caso de DiDi Food; “Las Partes declaran y manifiestan que no existe ni existirá relación laboral directa o indirecta” así mismo en el numeral 2.12 se indica que: “La relación entre el Socio Repartidor y la Compañía es exclusivamente la de un proveedor de servicios independiente en donde la Compañía le presta Servicios al Socio Repartidor y éste le presta Servicios de Entrega al Usuario.

Por otra parte, la empresa Uber Eats señala textualmente que, ...”no existe entre usted, Uber o cualquier Socio Colaborador una empresa conjunta o relación de socios, empleo o agencia como resultado del contrato entre usted y Uber o del uso de la Plataforma Tecnológica”, lo que determinan como empresa que no exista ningún tipo de relación para evitar responsabilidades, como lo estipulan a lo largo de sus contratos.

Es claro que las empresas de las plataformas tecnológicas o digitales pretender librarse de cualquier responsabilidad que se les atribuya y se identifica muy bien en las condiciones de cada una de estas empresas, aludiendo que los Socios Repartidores o Socios Colaboradores serán los únicos responsables en cuanto a cualquier daño o eventualidad que se les presente. Sin embargo, al investigar, se concluye que para que el Derecho Laboral se efectúe existen varios elementos de la relación laboral que se necesitan cumplir, y parte de esta investigación fue contextualizar cada uno de ellos.

Para que exista una relación laboral se necesita de ciertos elementos como lo es el contrato, la prestación de servicio de manera personal, dependencia o subordinación y por último la remuneración, analizando a estas dos plataformas de Uber Eats y DiDi Food junto con el campo de investigación que se realizó a Socios de estas plataformas se concluye que si existe la relación laboral.

En la relación laboral se habla de los contratos o convenios, si bien en ambas empresas indican no tener ningún tipo de relación laboral, se contradicen pues por un lado aceptan que se habla de un contrato por ejemplo en Uber Eats indica que “Estas Condiciones constituyen el contrato íntegro y el entendimiento entre las partes en relación con el objeto”, aquí ya se dan las contradicciones donde alegan el no tener ningún tipo de relación laboral, pero si aceptan que sus términos y condiciones son un contrato. Por otra parte, la empresa DiDi Food en el numeral 2 el inciso a) indica que los Términos y Condiciones no son un contrato de trabajo ni generan ninguna relación laboral o de subordinación, sin embargo, indican que la Compañía es quien presta los servicios al Socio Repartidor siendo este contratista de aquel.

Como se mencionó la prestación personal del servicio es uno de los elementos fundamentales para que se cumpla una relación laboral, y este elemento de la prestación personal si se encuentra en dicha modalidad, pues el propio Socio quien realiza la función de entregar los pedidos que a través de la plataforma se le asignan, incluso en los Términos y Condiciones de estos como por ejemplo en el caso de Uber Eats indican que la cuenta la deben de utilizar la propia persona que se registra, en el inciso 3.1 del contrato de Uber Eats se indica que, la licencia que se otorga es no transferible ni puede ser sub licenciadle y que el uso de la plataforma tecnológica tiene que darse en su dispositivo personal, lo cual evidencia a un más el hecho de que es una prestación personal del servicio, aunque digan que dicha licencia no es exclusiva, si la delimitan a que solo puede ser utilizada por el Socio que se afilie a dicha plataforma.

Por otra parte aunque dichas empresas indiquen que no se encuentran bajo un contrato como así lo quieren plantear, si lo están, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, entre el trabajador o trabajadora y quien lo emplea, en la que se compromete a prestar sus servicios o realizar una obra a favor de este, bajo su dirección y mando, en el cual se le asigna un salario, a nivel de normativa costarricense se encuentra en el artículo 18.

El contrato de trabajo para su validez necesita ciertos elementos como, consentimiento de la persona, la forma, la capacidad, indicar el objeto del contrato, la causa del trabajo, y características como la bilateralidad, la continuidad los cuales se dan por parte de las empresas, ya que, al aceptar y firmar este contrato de Términos y Condiciones, se da la consolidación de una relación laboral.

En estos contratos se consideró que contradicen en sus términos y condiciones y no se apegan a la realidad de las cosas, violentando los principios fundamentales como el principio de la primacía de la realidad este principio indica que lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos debe de prevalecer, el cual este principio nos ayuda a determinar si existe una relación laboral y protegerla.

Cabe resaltar que en estos contratos indican que los trabajadores son considerados como trabajadores independientes, los cuales no tienen ningún tipo de fiscalización o subordinación, así lo mencionan en la primera parte del contrato de la empresa DiDi Food indicando que la compañía y cualquier otra entidad relacionada no dirigen, controlan, ni fiscalizan al Socio Repartido en ningún momento, incluso durante la prestación de servicio de entrega o el uso y/o mantenimiento de los medios de movilidad utilizados para su prestación.

Lo anterior es falso, pues por medio de las evaluaciones o calificaciones que los usuarios y los dueños de los establecimientos les otorguen, se fiscaliza si están realizando bien sus labores, así lo indica en el contrato de DiDi Food en el inciso 7 en el punto iii indican que se dará la suspensión inmediata, temporal o permanente del derecho del Socio Repartidor de utilizar DiDi Food y prestar servicios a la misma.

Aquí se cumple otro de los elementos de la relación laboral la cual es la dependencia o subordinación, ya que los sistemas que utilizan dichas plataformas como los GPS monitorean de manera constante al que presta el servicio, por medio de la plataforma he incluso por medio de las evaluaciones que les realizan los clientes cada vez que realizan una entrega, al estar ellos siendo evaluados ya existe una dependencia y una subordinación.

Incluso el hecho de tener ciertos parámetros que cumplir o requisitos que pide la compañía tanto para ingresar a la empresa como a lo largo de la realización de sus funciones como Socio Delivery, los encasilla en dicha relación laboral, la subordinación se ejemplifica en cómo realizar cada uno de los pasos para la entrega del pedido, lo cual no es algo que ellos como Socios Repartidores puedan hacer de la manera que les plazca, sino que hay ciertos pasos que cumplir incluso con la plataforma.

Están dos empresas de Delivery indican que los Socios Colaboradores o Socios Repartidores son trabajadores bajo la modalidad autónomos o independientes, lo cual es algo erróneo ya que como se mencionó anteriormente, si se encuentran mediante una fiscalización a través de los mecanismos llamados sistemas de reputaciones.

Se debe recordar que los trabajadores independientes o subordinados están relacionados a lo que se conoce como prestación de servicio profesional, los cuales estos trabajadores no cuentan con ciertos elementos o características porque su modalidad así lo determinan, estos trabajadores independientes, realizan sus labores de una forma en que su expertos se lo permitan sin seguir ningún tipo de órdenes, para evidenciar que por ende no son trabajadores autónomos, un claro ejemplo es el curso aportado por la empresa DiDi Food llamado manual de uso donde son los paso a paso que debe de seguir el repartidor adscrito a la plataforma.

Tampoco son trabajadores autónomos pues los Socios Repartidores o Socios Colaboradores como se les llama, trabajan jornadas extensas de más de ocho horas, y no tienen una continuidad en sus labores, por otra parte, reciben una remuneración, incluso incentivos económicos por una cierta cantidad de viajes que se realizan, aparte estos Socios sufren sanciones y esto es un elemento de que si existe una relación laboral y no una prestación de servicio como lo quieren estipular.

En los análisis de resultados se evidencia como manera de información meramente; en las entrevistas que se realizaron a los Socios de Delivery de Uber Eats y DiDi Food que el hecho de tener unas calificaciones tanto por parte de los clientes como de los comercios afiliados ayudan a que su categoría de Socio se incremente, posicionándolo en la categoría que la plataforma considere, según el número de viajes y estrellas que obtenga.

Si dicha plataforma considera que es buen trabajador, lo posiciona de tal manera que los mejores pedidos y los mejores desafíos se los den a esos Socios, poniendo en una desventaja y de una manera desigualitaria a los demos Socios, por medio de estos algoritmos que indican las plataformas casi que excluyen ellos mismos como empresa a los demás repartidores.

Por último, la remuneración es otro de los elementos de la relación laboral, es un tipo de contraprestación por el trabajo realizado, y se le denomina como pago, salario, remuneración, sueldo, recompensa, es uno de los elementos que caracterizan el contrato de trabajo, por tanto es uno de los elemento que están presentes en el tema de investigación de las plataformas

digitales de Delivery, pues sus Socios reciben el pago por cada viaje realizado, este pago lo calcula la plataforma, tomando en cuenta la distancia, el clima, y la demanda que hay en el momento.

Este pago o remuneración cumple con las características establecidas en el código de trabajo en el artículo 177 en el cual indica que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo para poder cubrir con las necesidades normales del hogar, en el orden material, moral y cultural. Por eso como último de estos elementos se evidencia que si existe una relación laboral por parte de las empresas de Delivery con los Socios Repartidores o Socios Colaboradores según cada empresa.

Ya que se evidenció que, sí existe la relación laboral, se concreta que, por haber una relación laboral, nacen los derechos y garantías tanto laborales como constitucionales de los Socios de dichas plataformas, y de los cuales se explicaron en el desarrollo de esta tesis, abordando desde principios del derecho laboral hasta los derechos y garantías laborales y constitucionales. En cuanto a principios a los Socios de estas plataformas se violentan los principios de igualdad salarial ya que no cuentan con un salario mínimo, el principio protector que este está ligado al derecho de salud y riesgos, y el principio de continuidad que está presente siempre en las relaciones laborales.

Por último los derechos laborales y constitucionales si se encuentran vulnerados y desprotegidos para este sector, pues al tener una relación laboral automáticamente, se tiene que proteger los derechos de todo trabajador, como nuestro ordenamiento jurídico indica, y se violentan los derechos de salario mínimo, pues estos trabajadores no cuentan con un ingreso fijo, derecho a una jornada laboral digna, con la información recabada en las entrevistas, en el análisis de resultados se evidencia que dichos trabajadores trabajan más de las ocho horas para poder recaudar un poco más de ingreso y de esta manera poder hacerle frente a sus necesidades, uno de los derechos que se transgrede y que dichas plataformas pasan por alto, aun así siendo conscientes de la situación, y es el derecho a seguro social y riesgos de trabajo, ya que este gremio no cuenta con un seguro por parte de las empresas en el caso de DiDi es nulo y en el caso de Uber Eats es una póliza en dólares con una aseguradora

privada, de la cual en el momento que ocurra un accidente, valoran el caso y siempre se libran de responsabilidad para no pagar, en el análisis de resultados uno de los Socios Colaboradores de la empresa Uber Eats mencionó en su entrevista que es un seguro fantasma, ya que a él no lo cubrió y en cuanto a lo que se refiere a los riesgos de trabajo, las personas que realizan los pedidos en bicicletas necesitan los implementos básicos para el uso de transporte como casco, rodilleras, y la empresa no los brinda para librar de responsabilidades.

Recomendaciones.

Para la presente tesis y en vista de lo que se investigó a lo largo de este tiempo, definitivamente se evidenció la relación laboral que tienen las plataformas digitales de Delivery en Costa Rica, en este caso Uber Eats y DiDi Food.

Se considera oportuno que esta tesis sea sustento académico para temas relacionados con lo que son plataformas digitales de Delivery, ayudar a que se respeten los derechos de estas personas trabajadoras.

Se recomienda que medio de un proyecto de ley en el cual se agregue al Título II llamado “De los Contratos y De Las Convenciones De Trabajo” un capítulo XII llamado, Plataformas Delivery, el cual desarrollaré más adelante.

Lo que se pretende con este proyecto de ley es ordenar al sector que trabaja bajo la modalidad de plataformas digitales tipo Delivery y por medio de artículos, donde se especifiquen los derechos que se les tutela, para así evitar una transgresión a los derechos que hoy en día se les violenta a los repartidores de dichas plataformas.

Cada uno de los derechos se verá reflejado en un artículo en dicho proyecto de ley, donde se tomarán las jornadas laborales no más de lo establecido por la ley, derecho a un día de descanso semanal, derecho a vacaciones, derecho a un salario mínimo donde el trabajador de la plataforma no se vea afectado en caso de no haber gran demanda de pedidos.

Por otra parte, lo del derecho a protección social, que dicha empresa esté debidamente inscrita a la Caja Costarricense del Seguro Social y de esta manera que cada trabajador tenga seguro, en cuanto a lo que se refiere a riesgos de trabajo, que las empresas cuenten con salud ocupacional de manera que la empresa les aporte un protector solar, mangas protectoras para evitar cáncer de piel, e implementos como capa para protegerse de las lluvias

Si bien ya existe dicha relación laboral, por ende, se tendrían que cambiar las cláusulas de Términos y condiciones de las plataformas de Delivery en los incisos, donde de manera expresa indican que no tienen ni tendrán ninguna relación laboral con los Socios de estas plataformas, ya que si existe dicha relación.

A continuación, una posible recomendación de cómo implementar este proyecto de ley:

Artículo 1: Objeto: El presente objeto es con el fin de regular las relaciones laborales entre los Socios/ Repartidores/ Colaboradores, de las empresas de Delivery.

Artículo 2: Concepto: Socio/ Repartidor/ Colaborador: persona que acceda o utilice las plataformas digitales de Delivery con el fin de entregar los productos que se le asignen en los comercios inscritos a estas plataformas.

Usuario: persona encargada de realizar el pedido por medio de la plataforma digital.

Plataforma digital Delivery: persona jurídica encargada de ser mediador entre el Usuario o Cliente y el Socio/Repartidor/ Colaborador.

Artículo 3: Contrato: Para que el contrato tenga validez, se necesita que ambas partes tanto la plataforma de Delivery como el Socio/ Repartidor / Colaborador indiquen de manera clara que es una relación laboral y determinen las condiciones apegadas a la ley en materia laboral. Dicho contrato solo se puede firmar con una sola empresa de Delivery.

Artículo 4: Requisitos: trabajadores de estas plataformas, deben cumplir con los requisitos que cada una de las empresas indiquen.

Artículo 5: Derechos y Garantías: se reconoce los derechos de los Socios/Repartidores/Colaboradores, como cualquier otro trabajador, incluyendo, Salario mínimo, Vacaciones, Día de descanso semanal, Aguinaldo, Cesantía, Seguro Social, Riesgos de trabajo, Jornadas Laborales, todo esto conforme al código de Trabajo Costarricense.

Bibliografía.

Tesis:

- Allende Daniela, (2018). Uberismo, La Evolución del Derecho del Trabajo (Tesis Magister del Derecho Laboral y Previsión Social, Universidad de Chile) [https://uberismo-la-evolucion-del-derecho-del-trabajo\(1\).pdf](https://uberismo-la-evolucion-del-derecho-del-trabajo(1).pdf)
- Arias Luz Marina, Vásquez Yoryina, (2017). Uber ¿Existe Relación Laboral entre los conductores que brindan el servicio de Uber y la Empresa Uber?,(Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica) [https://UNIVERSIDAD DE COSTA RICA \(ucr.ac.cr\)](https://UNIVERSIDAD DE COSTA RICA (ucr.ac.cr))
- Atocha As Carlo, (2017). Las Plataformas Virtuales Análisis del caso Uber ¿una nueva Modalidad de Contratación Laboral? (Tesis Licenciatura en Derecho, Universidad de Piura) <https://pirhua.udep.edu.pe>.
- Carmona Corrales, Ailyn (2002, octubre). Los efectos de la ley de protección al trabajador de las relaciones laborales. <https://repositorio.uned.ac.cr/>
- Chavero Ignacio, (2018). Implementación de modelos de negocios basados en los postulados de la Economía Colaborativa: el caso de Uber en la Ciudad de Buenos Aires (Tesis Magister en Gestión de Servicios Tecnológicos y Telecomunicaciones, Universidad de San Andrés) <https://repositorio.udesar.edu.ar>.
- Delgado Josimar; Ratto Christian, Rodríguez Eddy (2018). Plan Estratégico 2017-2020 para Uber (Tesis, grado de Magister en Administración, Universidad del Pacífico) <https://www.academia.edu>
- Fernández Ortega, Alejandro. (2016, 20 de enero). El caso Uber: discusión de la problemática y análisis jurídico. <https://ddd.uab.cat/>
- Mercado Carlo, (2019). El Sistema Uber y su Impacto en las Relaciones Laborales (Tesis Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú) <https://tesis.pucp.edu.pe>.
- Pérez Heizel, Velásquez María Alejandra, (2018). Análisis Jurídico en el Balance de las Relaciones Empleador- Empleado en los Procesos Laborales desde la entrada en Vigencia de la Ley N° 9343.Ley Reforma Procesal Laboral, (Tesis para optar por el

grado de Licenciatura en Derecho, Universidad Latina de Costa Rica). <https://Biblioteca – Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica>

Ruiz Mónica, (2017). Análisis de la Naturaleza Jurídica de Uber y Propuesta de Lege Ferenda, (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad Internacional de las Américas). Ruiz Poltronieri Mónica - Análisis de la naturaleza jurídica de Uber y propuesta de Lege Frenad [2578].pdf

Salazar Marlon, (2017). Análisis de la posible Sujeción del servicio de Transporte de Personas prestado mediante plataformas tecnológicas al Régimen Jurídico del Transporte de personas modalidad individual en Costa Rica (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica) <https://Biblioteca – Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica>.

Vega Vargas, (2019). La Indemnización por Daños y Perjuicios en los Procesos Laborales de Despidos Injustificados y abusivos. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica) <https://Biblioteca – Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica>

Revistas:

Manosalvas Medina, Sandra. (2018, 06 de noviembre). La necesidad del uso de la prospectiva en el entorno profesional. <https://www.seguritecnia.es/>

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo(2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. wcms_823119.pdf (ilo.org)

Revista Summa (2020,21 octubre). Costa Rica: proyecto de ley busca dar garantías sociales mínimas a repartidores de plataformas digitales. <http://www.revistasumma.com>.

Preciado, Carlos Hugo. (2018, 28 septiembre). Economía Colaborativa. <https://dialnet.unirioja.es/>

Villalobos Saborío, Paulo. (2021,21de junio). Uber ante demanda en Cr. Usan app como “contratistas independientes” y sin subordinación. <https://www.ameliarueda.com/>

Periódico:

BBC Mundo (20 de diciembre,2017) ¿Cuáles son las consecuencias de que Uber ya no sea considerada una app en Europa? <https://www.bbc.com/mundo/noticias>.

Chacón Jiménez, Krisia. (15 de diciembre, 2017). Pruebe cuatro apps que ampliaron el menú de entregas a domicilio. <https://www.elfinancierocr.com/tecnologia>.

Alvarado Josué (17 de febrero,2021). Ministerio de Trabajo, sobre repartidores: “Precarización que nos comentan es grave”. [Ministerio de Trabajo sobre repartidores: “Precarización que nos comentan es grave” \(crhoy.com\)](https://www.ministeriodeltrabajo.cr/precariacion)

Muñoz Solano Daniel (13, julio,2022). Mientras enfrenta escándalo mundial, en Costa Rica Uber expone a “socios” a extensas jornadas, cargas excesivas y violencia. [Mientras enfrenta escándalo mundial, en Costa Rica Uber expone a “socios” a extensas jornadas, cargas excesivas y violencia • Semanario Universidad](https://www.semanario.universidad.ac.cr/mientras-enfrenta-escandalo-mundial-en-costa-rica-uber-expone-a-socios-a-extensas-jornadas-cargas-excesivas-y-violencia)

Rodríguez Óscar (24 de mayo 2021). Didi Food anuncia su llegada a Costa Rica con el objetivo de masificar servicios de entrega. [Didi Food anuncia su llegada a Costa Rica con el objetivo de masificar servicios de entrega.](https://www.didi.com/cr)

Artículos:

Carmona Corrales, Ailyn (2002, octubre). Los efectos de la ley de protección al trabajador de las relaciones laborales. <https://repositorio.uned.ac.cr/>

Ulloa Torres, Camila (mayo,2021). Plataformas Digitales ¿oportunidad de trabajo o precarización laboral? [wcms_845687.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/845687.pdf)

Editorial Grudemi (2022). Código de Hammurabi. Recuperado de Enciclopedia de Historia (<https://enciclopediaehistoria.com/codigo-de-hammurabi/>).

Derechos Digitales. (2021, 24 de septiembre). El proyecto de regulación de las plataformas digitales atenta contra los derechos humanos. <https://www.derechosdigitales.org/>

Editorial Grudemi (2022). Trabajo. Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/trabajo/>).

Molina, Angelica. (2005). Contenido y Alcance del Derecho Individual al Trabajo. <https://www.corteidh.or.c>

Consejo Nacional de Salarios. Resolución Administrativo 03-2000. [Microsoft Word - perfil-2001-Enviar.doc \(mtss.go.cr\)](#).

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

Jurisprudencia:

Sala Constitucional (08 de septiembre de 2022). Jurisprudencia sobre el Salario y Salario Mínimo. [Jurisprudencia sobre la protección del salario y el salario minimo.pdf](#)

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia voto 2005-11-0150 del 21 de abril de 2005, expediente 00-000272-0166-LA. [Consultas a la Sala Constitucional y resoluciones \(votos\) - Todos los documentos \(asamblea.go.cr\)](#)

Sala de la Corte Suprema de California. (30 de abril 2018). Sentencia número 222732, DYNAMEX OPERATIONS VS CHARLE LEE. [Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court - S222732 - Lun, 04/30/2018 | Recursos de la Corte Suprema de California \(stanford.edu\)](#).

Páginas Web:

Uber (2020,26 de agosto). Uber celebra 200 millones de razones para seguir moviéndose por Costa Rica. <https://www.uber.com/es-CR>.

Revolución Industrial. [Revolución Industrial: Qué es, origen, etapas y causas | Economipedia | 2022 | Economipedia](#)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2021) Consejo de Salud Ocupacional: Seguridad y Salud de personas Repartidoras Asociadas a Plataformas Digitales. [Informes repartidores plataformas.pdf \(cso.go.cr\)](#)

Centro de Información Jurídica en Línea. Contrato Laboral y Por Servicios Profesionales. file:///C:/Users/50686/Downloads/contrato_laboral_y_por_servicios_profesionales.pdf

Centro de Información Jurídica en Línea. Informe de Investigación. Título El Principio de Continuidad en el Derecho Laboral. [El Principio De Continuidad En El Derecho Laboral \(1\). Pdf](#)

Centro de Información Jurídica en Línea. Convenio Colegio de Abogados. [DERECHO LABORAL Y DERECHOS SOCIALES.pdf](#)

Centro de Información Jurídica en Línea. Informe de Investigación. Título La Buena Fe Contractual y la Perdida de Confianza en el Derecho Laboral. [LA BUENA FE CONTRACTUAL Y LA PERDIDA DE CONFIANZA EN EL DERECHO LABORAL.pdf](#)

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (2019, 29 agosto). Ley de la protección de la persona trabajadora para plataformas digitales de servicios de reparto anteriormente denominado anteriormente denominado Ley de protección de la persona trabajadora de plataformas digitales de servicios, mediante adición de un nuevo capítulo XII al título del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus Reformas. Expediente 21567. <http://www.asamblea.go.cr/>

Uber. (2021). Seguro. [ASSA y Uber, respaldo en todos tus viajes en Costa Rica | Uber Blog](#)

Uber. (2020, 11 de noviembre). Términos y condiciones para Uber Eats. <https://www.uber.com/legal/>

Uber. (2022). Conviértete en Socio Repartidor. <https://www.uber.com/us/es/deliver/>

DiDi Food. Conéctate con DiDi Food y genera ingresos adicionales. [Únete al equipo de DiDi Repartidor \(didi-food.com\)](#)

Anexos

Entrevistas Profesionales en Derecho.

Entrevista al Licenciado Kendall David Ruíz Jiménez.

1) ¿Cuáles son los elementos de una Relación Laboral?

Sobre este particular se han dado 3 elementos que podrían tener unos sub elementos pero de manera general el ministerio de Trabajo ha mencionado:

“Un contrato de trabajo existe cuando se dan los siguientes tres elementos: Prestación personal del servicio: Esto significa que el trabajo debe ser realizado única y exclusivamente por la persona trabajadora contratada y no por otra persona. La persona trabajadora siempre será una persona física. Salario o remuneración: Es la suma de dinero que recibe la persona trabajadora de parte de la persona empleadora, a cambio del trabajo que realiza y; Subordinación: Es la situación en que se encuentra la persona trabajadora en relación con la persona empleadora (física o jurídica) que recibe los servicios y paga por ellos.” Comparto este criterio por parte del MTSS, dado que es la misma postura que ha analizado la Sala Segunda estos elementos incluyendo analizar temas de dependencia económica, horario, jornada, lugar de trabajo entre otros.

2) ¿Aplican los mismos elementos de las plataformas digitales en derecho laboral?

En efecto no hay distinción, pero habría que revisar si la relación con la plataforma digital es laboral o no según cada caso en concreto.

3) ¿Cuáles son las características de una relación laboral?

Es muy similar a los elementos esenciales, pero se encuentran que es personal, voluntario, subordinación, dependencia, ajenidad (en riesgos, frutos, utilidad patrimonial) y la retribución.

4) ¿Cuáles son las características de la prestación de Servicios Profesional?

Su naturaleza es distinta es meramente mercantil o civil según el tipo de contrato, no hay dependencia económica, el riesgo lo asume la persona que suscribe los contratos por servicios, la persona por servicios asume sus cargas sociales y se inscribe ante hacienda, es por temas especializados.

5) ¿Cuáles son los criterios normativos que necesita tener un Contrato laboral?

De manera general el Código de trabajo los regula en el 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.” Puede ser oral u escrito, la carga de la prueba corresponde al patrono.

6) ¿Cuáles son las cláusulas que se deberían modificar en los contratos de dichas empresas de Delivery?

En este caso no conozco las cláusulas que manejan Delivery se deberá revisar cada una de estas plataformas y revisar cada contrato, adicional también revisar que tipo de contrato existe, por lo que también habría que ver si es necesario o no realizar modificaciones a los contratos.

Entrevista al Licenciado Minor Zamora Castellón carnet 12868

1) ¿Cuáles son los elementos de una Relación Laboral?

Elementos esenciales:

- Subordinación jurídica o dependencia.
- Prestación de servicios
- Pago.

2) ¿Aplican los mismos elementos de las plataformas digitales en derecho laboral?

Elementos de las plataformas digitales son otros:

- Aplica el derecho privado.
- Contrato de atípico no regulado con el legislador (principio autonomía de la voluntad)
- Tanto el usuario como el chófer se adhiere a las condiciones de la plataforma.
- Libre voluntad contratar para (trabajar con ellos) pero les toca aceptar las cláusulas.
- En la teoría de los contratos podría estar cerca de un contrato tipo, como los contratos de seguros, tarjetas de crédito, etc. Las condiciones las pone la empresa.

3) ¿Cuáles son las características de una relación laboral?

La relación laboral es una relación jurídica de naturaleza mixta porque tiene elementos de la vida privada, pero el estado interviene (orden público) para regular la desigualdad del trabajador.

4) ¿Cuáles son las características de la prestación de Servicios Profesional?

Contrato de servicios profesionales:

- Para una obra en específico, terminado el objeto del contrato finaliza la obligación.
- Es personal, consensual.
- Legal o lícito y además posible.
- No existe subordinación Jurídica y existe independencia

5) ¿Cuáles son los criterios normativos que necesita tener un Contrato laboral?

características del contrato:

- Contrato por cuenta ajena.
- Oneroso.
- Voluntario.
- Personal.

6) ¿Cuáles son las cláusulas que se deberían modificar en los contratos de dichas empresas de Delivery?

Como no es una relación laboral en sentido estricto, lo que se debe hacer es regular el servicio, es un contrato atípico (como el Lessing) solo regularlo, De forma ligera alguien podría decir que las plataformas no son ni una relación laboral, ni una presentación de servicios profesionales, es una figura diferente.

Entrevista al Licenciado José Alonso Chaves Villalobos carnet 21404

1) ¿Cuáles son los elementos de una Relación Laboral?

Los que establece el código de trabajo (subordinación, remuneración o pago, prestación de servicio)

Artículo 18 del Código Trabajo. 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.

2) ¿Aplican los mismos elementos de las plataformas digitales en derecho laboral?

Lo desconozco, ya que no sé cómo funciona la relación de la persona transportista con la plataforma digital. Y podría pensar, que la empresa dueña de la plataforma digital, es un intermediario entre el que contrata o solicita el servicio (persona usuaria), con el que está dispuesto a brindarlo (conductor/ repartidor).

3) ¿Cuáles son las características de una relación laboral?

subordinación, remuneración o pago, prestación de servicio

4) ¿Cuáles son las características de la prestación de Servicios Profesional?

Fundamentalmente, para distinguir entre relación laboral y servicios profesionales, en este segundo, no existe subordinación, ya que la persona trabaja únicamente por objetivos/ resultados, ya que incluso no está condicionado a sanciones disciplinarias, si los errores cometidos corren por cuenta del trabajador, entonces es un contrato por servicios profesionales.

5) ¿Cuáles son los criterios normativos que necesita tener un Contrato laboral?

Nacionalmente, lo que fija como mínimo el Código de Trabajo, en el artículo 24.

“El contrato escrito de trabajo contendrá: a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes; b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas; c) La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente; d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado; e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste; f) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago. En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo; g) El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra; h) Las demás estipulaciones en que convengan las partes; i) El lugar y fecha de la celebración del contrato, y j) Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo. El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

6) ¿Cuáles son las cláusulas que se deberían modificar en los contratos de dichas empresas de Delivery?

Desconozco, ya que no he tenido a mano, las cláusulas de afiliación a las plataformas digitales como colaborador.

Entrevistas Socios Delivery

José Carlos Martínez Socio Colaborador

1. ¿Para cual plataforma de Delivery trabaja?

Uber Eats

2. ¿Qué requisitos le piden para ingresar a la plataforma y si firman contrato?

Hoja delincuencia, cédula, ser costarricense, allá en las oficinas le abren la plataforma, correo electrónico, número de teléfono, tener internet.

Si se firma es un contrato interminable un montón de hojas para que uno se aburra y se firma digitalmente, si lo acepta lo acepta y si no que Dios lo acompañe.

3. ¿El maletín que utilizan para transportar la comida donde lo consiguen?

Antes lo daba la empresa, y tiene un valor como de 20mil, pero ahora se compran con otra empresa.

4. ¿Tuvo que realizar algún manual o curso introductorio para trabajar en la aplicación?

En la aplicación va enseñándole a uno cómo se aceptan los pedidos y así.

5. ¿Tiene usted algún seguro que los cubra?

El seguro del INS para los que tienen moto, se supone que ellos (UBER) tienen un seguro, pero eso es como un seguro fantasma de nada lo cubre

6. ¿Ha sufrido algún accidente estando conectado a la plataforma para la cual trabaja, en caso de que su respuesta sea si, la empresa se hizo responsable?

Sí, si tuve un accidente hace dos años dentro de un viaje y a mi la que me salvó fue la señora del accidente que tenía una póliza del INS. Yo ando en bicicleta y no tengo póliza., ellos le piden a uno entregar las facturas para pagarle lo del seguro, pero al final nunca le pagan nada y hasta los bloquean.

7. ¿Es la única fuente de empleo que tiene?

Sí, tengo 4 o 5 años de trabajar con Uber

8. ¿Cuántas horas le dedican a trabajar en la plataforma de Delivery?

De 9 a 8 horas diarias y sí es mi único ingreso

9. ¿Cuál es el costo que tienen que aportar a la aplicación?

Uber le rebaja 900 por semana

10. ¿En qué casos los puede sancionar o bloquear la empresa de Delivery y cuánto tiempo los sancionan?

Por robarse pedidos, por cancelar pedidos, los sancionan soporte es el que los cancela si uno no lo hace así le cobran el pedido, si las personas usuarias se quejan porque les faltó unas papas, y fresco, porque la gente cree que uno es el que empaca el que alista y eso no es así, uno solo es el repartidor y si son sanciones consecutivas lo bloquean permanentemente y no hay forma de que usted vuelva a ingresar. Las calificaciones de la gente ayudan mucho y otras veces no, si se le regó el fresco ya se quejaron como si uno tuviera la culpa, si hasta le hizo un gesto al gerente del restaurante también lo califican a uno, y a uno le sirven las calificaciones porque Uber tiene niveles si uno tiene buenas calificaciones son los de nivel diamante, son los mejores pedidos, los mejores viajes, le ponen desafíos como 120 viajes semanales y le regalan 40mil, pero cuando están los demás niveles no lo toman en cuenta, cuando la aplicación esta ala solo los viajes se los tiran a los nivel diamante, los demás no se

mueven y cuando si hay hora pico todos se mueven los que son verde, oro y platino, los diamantes son los mejores.

Aunque lo sancionen a uno por algo Uber dice que después de un año usted puede ingresar, pero es mentira porque le agarran la cedula y el sistema detecta cuando usted quiere volver a inscribir en la plataforma. Hay dos tipos de bloqueo, el primer bloqueo son 24 horas y si soporte quiere le quitan el bloqueo a poner en línea no le tiran viajes.

11. ¿En qué casos las plataformas de Delivery les han cobrado un pedido?

Si falta algo en el pedido se lo cobran.

12. ¿Se han visto afectados por temas de salud relacionados al trabajo?

Si lo del accidente, el sol que lleva uno y el agua se tiende a enfermar uno seguido, yo que ando en bici a veces si llevo varios pedidos tiende a doler la espalda y las piernas.

Anderson Cubero Castrillo Socio Repartidor.

1. ¿Para cual plataforma de Delivery trabaja?

DiDi Food

2. ¿Qué requisitos le piden para ingresar a la plataforma y si firman contrato?

Piden hoja de delincuencia si es solo para bicicleta, para moto o carro piden hoja de delincuencia y papeles de la moto o carro, si se firma, pero como digital aceptando nada más.

3. ¿El maletín que utilizan para transportar la comida donde lo consiguen?

La plataforma se lo da a uno una cierta cantidad de viajes creo que eran 30 viajes en el día y se lo dan así lo ponen ellos en la plataforma, al igual que la capa, y las capas son de muy mala calidad.

4. ¿Tuvo que realizar algún manual o curso introductorio para trabajar en la aplicación?

Si hay que hacer un curso en la aplicación de cómo se recibe el pedido como se le entrega al cliente y como se finaliza, dura uno como 20 minutos haciéndolo, son preguntas con videos

5. ¿Tiene usted algún seguro que los cubra?

No, solo las personas que trabajan en oficina ellos si tienen seguro, en cambio uno que anda en la calle no, y debería haber un seguro que lo cubra y que se rebaje hasta para en caso de robo si lo asaltan a uno.

6. ¿Ha sufrido algún accidente estando conectado a la plataforma para la cual trabaja, en caso de que su respuesta sea si, la empresa se hizo responsable?

Si me pasó, pero solo daños a la moto y eso lo cubro yo, no la plataforma

7. ¿Es la única fuente de empleo que tiene?

Si es mi única fuente de ingreso.

8. ¿Cuántas horas le dedican a trabajar en la plataforma de Delivery?

Varía entre 8 horas de los viajes que tengo que completar al día o a veces 12 horas.

9. ¿Cuál es el costo que tienen que aportar a la aplicación?

No lo conozco, sí sé que la aplicación nos paga por viaje, por distancia.

10. ¿En qué casos los puede sancionar o bloquear la empresa de Delivery y cuánto tiempo los sancionan?

La aplicación solo deja cancelar dos pedidos por día, si lo bloquean a uno por esos dos pedidos lo bloquean por 4 horas, o si hay faltas de respeto a los clientes o a los de los restaurantes nos bloquean indefinidamente.

11. ¿En qué casos las plataformas de Delivery les han cobrado un pedido?

Cuando el pedido llega en mal estado se lo cobran a uno como repartidor, pero yo no estoy de acuerdo, porque los utensilios que utilizan los restaurantes son de muy mala calidad y el al llevar el pedido se abren o rompen y se lo cobran al repartidor.

12. ¿Se han visto afectados por temas de salud relacionados al trabajo?

Si obvio la insolación manchas en la piel y dolores de espalda, pero no queda mas que trabajar.

Juan Carlos Arguedas Socio Colaborador.

1. ¿Para cual plataforma de Delivery trabaja?

Uber Eats.

2. ¿Qué requisitos le piden para ingresar a la plataforma y si firman contrato?

licencia al día, RTV y marchamo al día, cédula y el contrato es largo, pero uno acepta los términos y ya está en la plataforma.

3. ¿El maletín que utilizan para transportar la comida donde lo consiguen?

Tenemos que compárarlo va de los 20mil en adelante.

4. ¿Tuvo que realizar algún manual o curso introductorio para trabajar en la aplicación?

No piden curso, pero ahí la plataforma le va diciendo a uno lo que tiene que hacer.

5. ¿Tiene usted algún seguro que los cubra?

Solo el que dice la plataforma, pero no sirve de nada.

6. ¿Ha sufrido algún accidente estando conectado a la plataforma para la cual trabaja, en caso de que su respuesta sea si, la empresa se hizo responsable?

Si con otro repartidor, chocamos en un cruce y la empresa no se hizo responsable.

7. ¿Es la única fuente de empleo que tiene?

Si es mi única fuente de ingreso.

8. ¿Cuántas horas le dedican a trabajar en la plataforma de Delivery?
8 horas a veces más todo depende.
9. ¿Cuál es el costo que tienen que aportar a la aplicación?
900 colones por semana.
10. ¿En qué casos los puede sancionar o bloquear la empresa de Delivery y cuánto tiempo los sancionan?
Si un cliente reporta que el pedido no llegó o si uno rechaza pedidos porque la zona es insegura nos perjudica, porque lo pueden bloquear y uno a veces si lo envían a lugares conflictivos lo tienen que rechazar, el cliente lo califica a uno y a veces por eso le ponen mala calificación a uno, a veces los clientes se molestan y quieren que por ejemplo uno suba hasta la oficina o la casa en un condominio y deje la moto afuera, incluso en los restaurantes nosotros los repartidores no somos bien tratados, las calificaciones nos sirven también para las categorías que tiene Uber como oro platino y diamante, pero solo en diamante tiran buenos viajes y si uno no tiene buenas calificaciones o no sale todos los días prácticamente la plataforma no lo toma en cuenta, solo si esta lloviendo si tiran a todos viajes.
11. ¿En qué casos las plataformas de Delivery les han cobrado un pedido?
Hasta el momento no.
12. ¿Se han visto afectados por temas de salud relacionados al trabajo?
Dolor de espalda y resfríos por el cambio de clima más que todo.

Peter Ortiz Socio Repartidor.

1. ¿Para cual plataforma de Delivery trabaja?
DiDi Food

2. ¿Qué requisitos le piden para ingresar a la plataforma y si firman contrato?
Licencia en caso de moto, cédula, papeles del vehículo que tiene que ser de su propiedad y hoja de delincuencia y el contrato uno con aceptar ya está firmado.
3. ¿El maletín que utilizan para transportar la comida donde lo consiguen?
Se lo dan a uno en la empresa, pero por viajes que uno haga.
4. ¿Tuvo que realizar algún manual o curso introductorio para trabajar en la aplicación?
Si DiDi hace un tutorial
5. ¿Tiene usted algún seguro que los cubra?
No ni yo ni la moto, es que eso sale de plata de uno y es más costoso.
6. ¿Ha sufrido algún accidente estando conectado a la plataforma para la cual trabaja, en caso de que su respuesta sea si, la empresa se hizo responsable?
No
7. ¿Es la única fuente de empleo que tiene?
Si la única
8. ¿Cuántas horas le dedican a trabajar en la plataforma de Delivery?
De 9 a 10 horas, salgo en las mañanas para el almuerzo y en las noches para la cena.
9. ¿Cuál es el costo que tienen que aportar a la aplicación?
En realidad, no sé cuánto es lo que apporto, si me rebajan o no yo solo sé que me pagan por viaje.
10. ¿En qué casos los puede sancionar o bloquear la empresa de Delivery y cuánto tiempo los sancionan?
Ellos le llaman infringir protocolos, cuando es reiterativo o si se deja pedidos o si uno se niega hacer pedidos, pero en la mayoría de veces la percepción de ellos es que uno

se deja comida, cuando son los restaurantes que envían mal el pedido no uno, pero el cliente lo califica mal y lo sancionan. Y lo penalizan por horas o si es grave va de 24 horas o ya le bloquean la cuenta, siempre es uno en contra del cliente y el cliente siempre tiene la razón, o uno tiene como un cobrador a uno le dan un límite de dinero y si uno no lo deposita lo sancionan.

11. ¿En qué casos las plataformas de Delivery les han cobrado un pedido?
Si llega incompleto el pedido o en mal estado y lo reporta el cliente se lo cobran a uno como si uno tuviera la culpa.
12. ¿Se han visto afectados por temas de salud relacionados al trabajo?
Si el cansancio, el dolor de espalda, llevar sol lluvia afecta, pero es lo que hay.

Luis Fernando Castro Socio Repartidor.

1. ¿Para cual plataforma de Delivery trabaja?
DiDi Food, tengo 11 meses dedicado a esto.
2. ¿Qué requisitos le piden para ingresar a la plataforma y si firman contrato?
Cédula y hojas de delincuencia, en caso de bici, cuando es en moto piden licencia, marchamo y titulo de propiedad del carro porque en las madrugadas trabajo con el carro, el contrato es como digital uno acepta y ya.
3. ¿El maletín que utilizan para transportar la comida donde lo consiguen?
Con DiDi me tiraron una promoción de un fin de semana de un número de viajes y así conseguí el bolso.
4. ¿Tuvo que realizar algún manual o curso introductorio para trabajar en la aplicación?

Si nosotros realizamos una mini prueba virtual que dice los pasos para recoger los pedidos, la entrega o si el cliente no sale o algún incidente que se tenga o si se equivocó en el método de pago.

5. ¿Tiene usted algún seguro que los cubra?

No tengo seguro, al menos que vayamos a la caja y lo pidamos voluntariamente, la aplicación no nos asegura.

6. ¿Ha sufrido algún accidente estando conectado a la plataforma para la cual trabaja, en caso de que su respuesta sea si, la empresa se hizo responsable?

Si tuve un accidente hace maso menos finales de julio y más bien el pedido que yo llevaba me lo cobraron a mí, la plataforma solo llama a una ambulancia que lo atiendan, pero los arreglos de la moto y lo del pedido si fue por cuenta de uno.

7. ¿Es la única fuente de empleo que tiene?

Si es la única fuente de empleo, aunque uno sabe que tiene que buscar algo fijo, porque uno sale de la casa y no sabe si va a regresar con dinero.

8. ¿Cuántas horas le dedican a trabajar en la plataforma de Delivery?

Trabajo 6 horas

9. ¿Cuál es el costo que tienen que aportar a la aplicación?

No tengo idea si nos rebajan, para mí son transparentes incluso con las propinas.

10. ¿En qué casos los puede sancionar o bloquear la empresa de Delivery y cuánto tiempo los sancionan?

En varios casos de hecho, por no reportar que el restaurante está tardando mucho, por no llegar a tiempo, nos pueden sancionar que les quitan todo por robarse pedidos, o por cancelar los pedidos, y por eso busco lugares que no sean conflictivos, yo trabajo en Escazú y de noche los tiran a Pavas y ahí no me gusta entrar y cancelaba pedidos y me bloqueaban y si los ingresos se me venían abajo.

11. ¿En qué casos las plataformas de Delivery les han cobrado un pedido?

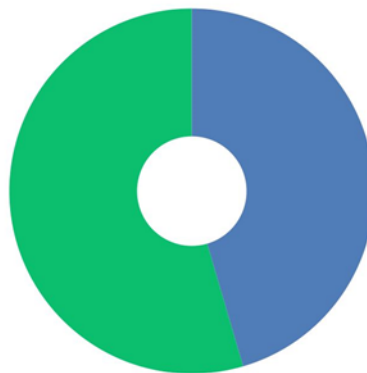
Si varias veces el día del accidente, o hay clientes malos, y un cliente pone que no se le entregó el pedido y es uno el que se ve afectado.

12. ¿Se han visto afectados por temas de salud relacionados al trabajo?

Solo cuando me mojaba, que me resfriaba, pero casi siempre paro cuando llueve porque el pedido se mojaba y la plata si era en efectivo por eso yo trato de que si llueve no trabajo.

Encuesta Survey Monkey.

1. ¿ A que plataforma trabaja?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

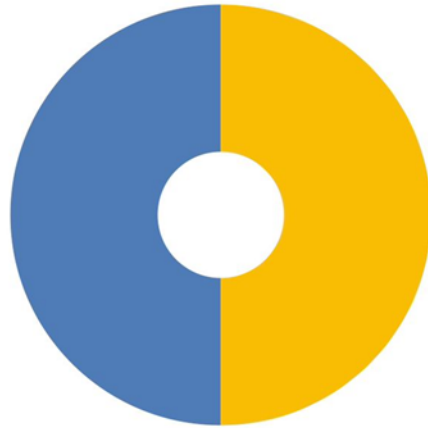
	Didi Food	55 %	6
	Uber Eats	45 %	5

2. ¿Que requisitos le pidieron?

Respuestas 11 >

< Respuestas	
Cédula, hoja delincuencia, papeles moto	>
31/10/22 3:57 p. m.	
Foto de cedula, hoja delincuencia, foto licencia, marchamo de la moto	>
31/10/22 9:57 a. m.	
Documentos del vehículo y míos	>
31/10/22 8:15 a. m.	
Firma de contrato, compra de bolso, papeles al día míos y de la moto	>
30/10/22 10:58 p. m.	
Cédula	>
30/10/22 1:20 p. m.	
Llenar formulario de afiliación	>
30/10/22 11:53 a. m.	
Copia de la cédula, licencia, foto, hoja de delincuencia, copia rtv, copia marchamo.	>
30/10/22 11:40 a. m.	
Cedula hoja de delincuencia	>
30/10/22 5:57 a. m.	
En mi caso, cédula, licencia, papeles de la moto y el carro y hoja de delincuencia	>
30/10/22 4:39 a. m.	
Hoja de delincuencia, licencia y documento, cédula documentos de la moto	>
29/10/22 10:31 p. m.	
cedula , hoja de lincuencia y otros depende d q vas a manejar	>
29/10/22 6:26 p. m.	

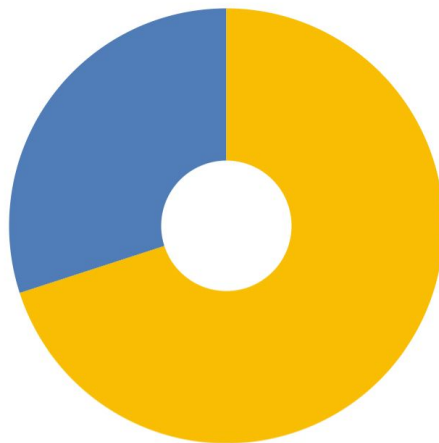
3. ¿Ha sufrido accidente automovilístico mientras realizaba una recolección o entrega de un pedido?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

Sí y la empresa se hizo responsable cubriendo los gastos	0 %	0
Sí pero la empresa no se hizo responsable. No cubrió ningún gasto	45 %	5
No	45 %	5
Otro (especificar)		1 >

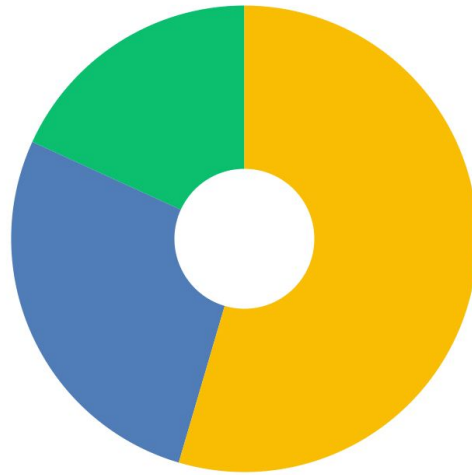
4. Cuanto tiempo trabaja al día






Omitidas: 0 Respondieron: 11

6 horas al día	0 %	0
8 horas al día	27 %	3
Más de 8 horas	64 %	7
Otro (especificar)		1 >

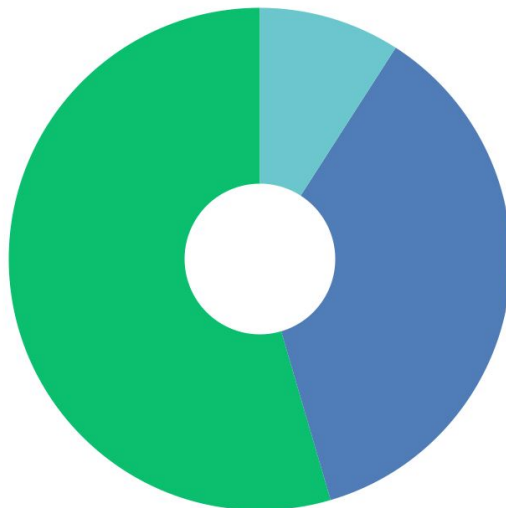
5. ¿Tienen que pagar usted para estar afiliado a la plataforma?






Omitidas: 0 Respondieron: 11

	Sí, una comisión de cada viaje	18 %	2
	Sí una mensualidad fija	27 %	3
	No, me gano todo lo que genero	55 %	6

6. Cuanto es el porcentaje que considera le rebaja la plataforma?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

	Menos de un 10%	55 %	6
	Más de un 10% Menos de un 20%	36 %	4
	Mas de un 20% Menos de un 30%	0 %	0
	Más de un 30%	9 %	1

7. Se considera usted empleado o que labora para la plataforma?

Respuestas

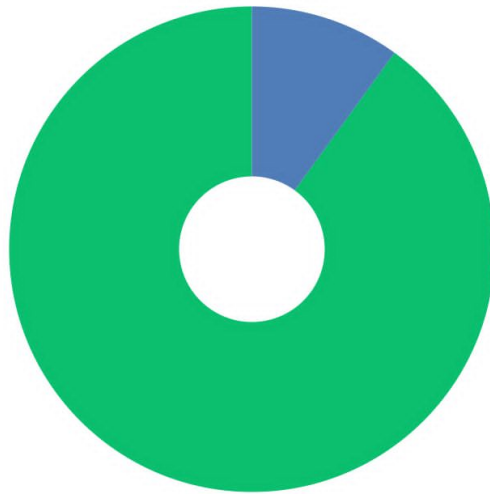
11 >





Respuestas

- | | |
|---|---|
| Si | > |
| 31/10/22 3:57 p. m. | |
| Laboro para la plataforma | > |
| 31/10/22 9:57 a. m. | |
| Si | > |
| 31/10/22 8:15 a. m. | |
| Sí | > |
| 30/10/22 10:58 p. m. | |
| No | > |
| 30/10/22 1:20 p. m. | |
| Laboro | > |
| 30/10/22 11:53 a. m. | |
| Trabajadora informal | > |
| 30/10/22 11:40 a. m. | |
| Si | > |
| 30/10/22 5:57 a. m. | |
| Depende mucho, porque igual yo estoy en búsqueda de trabajo para tomar la app como un extra. | > |
| 30/10/22 4:39 a. m. | |
| Empleado | > |
| 29/10/22 10:31 p. m. | |
| si y no | > |
| 29/10/22 6:26 p. m. | |

8. Considera que le corresponderían derechos laborales como aguinaldo, vacaciones, salario mínimo entre otros, por la labor realizasa?



Omitidas: 0 Respondieron: 11

	Sí	82 %	9
	No	9 %	1
	Otro (especificar)		1 >

9. La plataforma es la única fuente de ingreso que usted tiene



Omitidas: 0 Respondieron: 11

Si	91 %	10
No	0 %	0
Otro (especificar)		1 >

10. Alguna vez la plataforma lo ha sancionado? En qué consistió la sanción?

Respuestas 11 >

Respuestas	
Si por que no llego completo un pedido	>
31/10/22 3:57 p. m.	
Me a castigado con lo recibir pedidos en 24 horas por rechazar pedidos cullos destino no eran zonas seguras	>
31/10/22 9:57 a. m.	
No	>
31/10/22 8:15 a. m.	
Sí, una multa por rechazar pedidos largo de donde yo me muevo	>
30/10/22 10:58 p. m.	
No	>
30/10/22 1:20 p. m.	
NO	>
30/10/22 11:53 a. m.	
Si. Me bloqueo la cuenta una semana, indicando que viole una de las reglas. Al solicitar una aclaración me indicaron que era una suspensión permanente. Insistí todo los días enviando mensajes y luego de una semana me respondieron que fue una suspensión temporal para proteger los datos de mi cuenta.	>
30/10/22 11:40 a. m.	
Si bloqueos leves	>
30/10/22 5:57 a. m.	
Si haces bien las cosas, no te sancionan, tengo aproximadamente un año de laborar en Didi y nunca he tenido problema, si haces las cosas bien, te va bien.	>
30/10/22 4:39 a. m.	
Si Ubert, me bloqueó sin justificación me dijo que yo prestaba la aplicación a tercera persona	>
29/10/22 10:31 p. m.	