

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE SOCIALES

**REFORMA AL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N°2 DEL 27 DE
AGOSTO DE 1943. LEY PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES
DE LAS PERSONAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE REPARTO
MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES**

EXPEDIENTE N.º 23.417

**DICTAMEN MINORIA AFIRMATIVO
2 DE ABRIL 2024**

**SEGUNDA LEGISLATURA
SEGUNDO PERIODO DE SESIONES ORDINARIAS**

**ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS II
DEPARTAMENTO DE COMISIONES LEGISLATIVAS**

**REFORMA AL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N°2 DEL 27
DE AGOSTO DE 1943. LEY PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS
LABORALES DE LAS PERSONAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE
REPARTO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES**

EXPEDIENTE N.º 23.417

Asamblea Legislativa:

La suscrita diputada integrante de la subcomisión que estudió el expediente N°23.417, denominado “ REFORMA AL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N°2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943. LEY PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE REPARTO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES”, iniciativa de la diputada Sofía Guillén Pérez y la fracción legislativa del partido Frente Amplio, rindo el siguiente dictamen AFRMATIVO DE MINORIA al proyecto de ley

I- Resumen Introductorio

En Costa Rica se han llevado a cabo investigaciones que, han demostrado la existencia de elementos típicos de un contrato de trabajo en el funcionamiento de las plataformas de reparto. En una investigación realizada en el año 2020¹ con respecto al funcionamiento de la plataforma de reparto Glovo (actualmente Pedidos Ya), se determinó la presencia de los siguientes elementos de laboralidad:

- Prestación personalísima del servicio: si bien la plataforma establece la posibilidad de la subcontratación, las disposiciones contractuales de la empresa impiden que la persona repartidora goce de libertad para pactar libremente con un tercero.

¹ Calderón Devandas, P. (2020). El trabajo en la plataforma tecnológica *Glovo* en Costa Rica. Análisis del reconocimiento de los derechos laborales de las personas repartidoras a la luz del concepto de trabajo decente.

- Determinación unilateral de la remuneración por parte de la plataforma: las personas repartidoras están sujetas a la fijación y modificación unilateral de las tarifas por parte de la plataforma a pesar de ser considerados “trabajadores independientes”. No están facultados para fijar el precio del servicio que van a realizar.
- Subordinación jurídica: sujeción a los horarios establecidos por la empresa, imposibilidad de desconexión o reducción de la puntuación en caso de sí hacerlo, control directo y permanente del servicio que se presta, establecimiento de sanciones por el rechazo de pedidos asignados o la interrupción libre de la actividad de reparto.
- Ajenidad del mercado de servicio de reparto: las personas repartidoras no cuentan con una organización empresarial propia que contenga la información comercial que almacena la plataforma y tienen imposibilidad de negociación de las condiciones de prestación del servicio.
- Dependencia económica: la actividad de reparto en la plataforma se convierte en la única fuente de ingresos.

A partir de los elementos de laboralidad detectados en la investigación, dicha autora concluyó que²:

El cotejo de las características del funcionamiento de la plataforma con los elementos de laboralidad clásicos (prestación personal del servicio, remuneración y subordinación), y con los indicios que conducen a la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, según la Recomendación 198 de la OIT, permite llegar a la conclusión de que, en *Glovo*, se encuentran presentes los poderes de mando, de dirección, de fiscalización y de sanción, propios de la figura del empleador, así como la prestación de servicios en la actividad principal de la empresa, el cumplimiento de horarios, la disponibilidad del trabajador a las órdenes del empleador y la

² Calderón Devandas, P. (2020), p.127.

realización de un trabajo en beneficio ajeno (ajenidad en los riegos, las ganancias y en los medios de producción) (...)

Todo lo descrito anteriormente, origina la necesidad de brindar una regulación al trabajo en plataformas digitales de reparto, pues si bien se tilda a las personas repartidoras como “trabajadores independientes”, la relación subyacente es una verdadera relación de naturaleza laboral que debe ser reconocida como tal.

Las actuales disposiciones del Código de Trabajo contenidas en los artículos 17 y 18, que contemplan el principio protector como principio rector del derecho del trabajo y el principio de primacía de la realidad respectivamente, podrían ser consideradas suficientes para la solución de controversias que se podrían presentar con respecto al tema. No obstante, la introducción de una presunción de laboralidad en las actividades de reparto que se prestan en beneficio de personas, físicas o jurídicas, que gestionan su actividad a través de la figura de la plataforma digital, brinda una mayor protección jurídica a las personas prestadoras de esos servicios, pues podrían disfrutar de los derechos laborales que hasta el momento no les han sido reconocidos (jornada máxima, salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, seguro de riesgos de trabajo, seguridad social, entre otros). Además, constituiría una guía para la valoración probatoria por parte de los operadores jurídicos a cargo de la solución de los conflictos originados con las plataformas.

Es por ello que el proyecto busca una regulación en la línea de la protección de los derechos laborales de estas personas, con un artículo único que reforma el artículo 18 de la Ley N°2, de 27 de agosto de 1943, “Código de Trabajo”.

II- TRÁMITE LEGISLATIVO

- El 24 de octubre del 2022 se presenta el proyecto de ley.
- El 17 de noviembre del 2022 se envía a la Imprenta Nacional para su publicación.
- El 30 de noviembre del 2022 se publica en La Gaceta N° 229.
- El 28 de febrero del 2023 ingresa al orden del día de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales.
- El 2 de abril del 2024 se dictamina negativo de mayoría en la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales

III- PROCESO DE CONSULTA:

El proyecto de ley fue consultado a distintas organizaciones e instituciones. Las respuestas recibidas se sintetizan en el siguiente cuadro:

Organización	Posición	Criterio
Ministerio de trabajo y seguridad social: MTSS-DMT-OF-468-2023	A favor	Presenta una postura favorable hacia el proyecto de ley 23.417, el cual propone reconocer como laborales las relaciones entre repartidores y plataformas digitales. Este apoyo se basa en la consideración de la jurisprudencia extranjera, la doctrina nacional y extranjera, y el impacto de esta actividad en la seguridad social. El análisis reconoce la existencia de una "hiperdependencia" y subordinación económica de los repartidores a las plataformas, lo que justifica la necesidad de protección laboral. Además, se aborda la complejidad de determinar la naturaleza laboral, en el contexto de las nuevas formas de organización empresarial y, la importancia de considerar los casos específicos para establecer la existencia de una relación laboral. El documento destaca la relevancia de los "nuevos indicios de laboralidad" identificados en jurisprudencias internacionales y la necesidad de un análisis detallado y específico para cada caso, reconociendo la dificultad de emitir una conclusión general sin un examen minucioso de la realidad contractual entre las partes involucradas.
Caja Costarricense del Seguro Social	A favor	Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) presenta una

GA-DJ-3842-2023		postura favorable hacia el Proyecto de Ley 23.417, el cual busca reformar el artículo 18 del Código de Trabajo para reconocer la laboralidad de los servicios de reparto a través de plataformas digitales. La CCSS considera que el proyecto no tiene incidencia negativa en sus competencias y podría contribuir positivamente a la sostenibilidad financiera de los seguros sociales al incorporar a los trabajadores de plataformas digitales como contribuyentes.
Poder Judicial JEFDP-94-2023	A favor	Analiza la reforma artículo 18 del Código de Trabajo para incluir a los servicios de reparto mediante plataformas digitales como relaciones laborales. Resalta la necesidad de adaptar la normativa laboral a las nuevas formas de trabajo digital y propone la inclusión de una presunción de subordinación para crear seguridad jurídica en la resolución de conflictos entre repartidores y plataformas. Además, sugiere que esta reforma está alineada con tendencias regulatorias internacionales y facilitaría la protección legal y social de los trabajadores de plataformas digitales.
Instituto Nacional de Seguros DJUR-01237-2023	A favor	El oficio PE-00360-2023 del Instituto Nacional de Seguros (INS), evalúa el proyecto de ley para reformar el artículo 18 del Código de Trabajo, relacionado con los derechos laborales de quienes prestan servicios de reparto mediante plataformas digitales. El INS reconoce la transformación en los modelos de negocio y, contratación laboral debido al avance tecnológico;

		destaca la importancia de discutir estas nuevas modalidades en la Asamblea Legislativa para otorgar seguridad jurídica. En cuanto al Seguro de Riesgos del Trabajo, el INS identifica dos escenarios: los trabajadores podrán acceder a prestaciones en caso de accidentes laborales y las entidades que operan plataformas digitales deberán cumplir con las obligaciones patronales, incluido el pago del seguro. El INS no presenta objeciones al proyecto, indicando que no afecta negativamente a la institución.
Procuraduría General de la República PGR-OJ-120-2023	A favor	La Procuraduría General de la República de Costa Rica ofrece una opinión jurídica favorable sobre el proyecto de ley N° 23.417, que propone la inclusión de una "presunción de laboralidad" en las relaciones de trabajo a través de plataformas digitales. Destaca que: "...la prestación de un servicio mediante la utilización de plataformas digitales puede presentar una gran variedad de características, por lo que la norma propuesta permite homogenizar el análisis sobre la existencia o no de un vínculo laboral entre el prestador del servicio y la plataforma, para definir los derechos laborales y la cobertura de la seguridad social que podría corresponder a las personas que se dediquen a esa actividad. Además, fortalece la seguridad jurídica y supone un avance en la protección de los derechos laborales y de seguridad social de las personas que se desenvuelvan en dicha actividad, lo que fomenta también la uniformidad y previsibilidad de las

		futuras decisiones judiciales sobre ese tema.”
Confederación de Trabajadores Rerum Novarum N/A.	A favor	Está a favor del Proyecto de Ley 23.417. El documento expresa un claro apoyo a la iniciativa de reconocer como laborales las relaciones entre los prestadores de servicios de reparto y las plataformas digitales, enfatizando la necesidad de proteger los derechos laborales de estos trabajadores y cerrar vacíos legales existentes en el contexto de la economía digital.
Defensoría de los Habitantes OFICIO N° 09539-2023-DHR	A favor	Manifiestan su apoyo al proyecto e indican que vendría a generar un cambio significativo en las modalidades de los contratos de las plataformas digitales de reparto, así mismo en la legislación vigente, generando como resultado una igualdad del vínculo entre el comercio digital y los derechos laborales, y por ello, la Defensoría de los Habitantes considera válido que el Código de Trabajo sea actualizado en igual medida a las tecnologías digitales de hoy en día. Ademas que esta iniciativa legislativa pretende que el Estado garantice equidad en las relaciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo ampliamente desarrollados por la OIT, adecuando la normativa existente para que responda a las nuevas formas de trabajo, procurando que no queden espacios o vacíos para el menoscabo de los derechos laborales
Universidad Nacional UNA-SCU-ACUE-322-2023	A favor	Indica que: “En aras de avanzar en materia de trabajo decente en el territorio nacional es necesario

		actualizar la institucionalidad vigente, por lo cual el ajuste en el Código de Trabajo propuesto en el Proyecto de Ley 23417 es una solución muy adecuada que permite incluir a la población que trabaja en la prestación de servicios de reparto dentro del marco de aplicación de todas las regulaciones laborales costarricenses. Recomiendan el proyecto dado que las condiciones de precariedad laboral y de desprotección social en las que laboran las personas repartidoras pueden mejorarse si se regula debidamente esta nueva forma de trabajo, por ello, los cambios en la legislación son de gran relevancia, máxime cuando las plataformas de reparto significan una fuente de empleo para miles de personas en el país. Realizan dos observaciones importantes a incluir: 1) Esclarecer el papel y la responsabilidad patronal hacia las personas acompañantes ya que no se puede obviar el fenómeno que ahora los repartidores también tienen acompañantes o ayudantes, ya sea por motivos de seguridad, de mejorar el proceso de entrega u otros motivos no identificados formalmente. 2) Es pertinente que el artículo 18 se cambie en la línea dos de "...en beneficio de otra persona, física o jurídica..." a "...en beneficio de otra u otras personas, físicas o jurídicas..."
--	--	--

Instituto Nacional de Seguros. PE-00360-2023	A favor	Manifiesta que no hay objeciones ni observaciones de fondo y forma sobre el proyecto en cuestión y no se encuentran elementos lesivos para la Institución.
Universidad de Costa Rica- Instituto de investigaciones Jurídicas-Dra. Anahí Fajardo. IIJ-058-2023		Apoya que se apruebe la propuesta de ley, ya que es un proyecto urgente y necesario que logra llenar un vacío legal que ha permitido no reconocer derechos laborales a repartidores, quienes se contratan como autónomos o independientes. Además, se cumple con lo establecido por mandato constitucional según el artículo 74 de nuestra Constitución Política, así como el artículo 11 del código de trabajo en cuanto a que se consagra la imposibilidad jurídica de privarse de los beneficios que derivan de los derechos laborales con carácter irrenunciable. Dentro de estos uno tan importante como lo es reforzar la universalización de la seguridad social y la salud ocupacional, así como los riesgos del trabajo. Lo cual es muy positivo y necesario ante el avance de estos nuevos modelos productivos.
Universidad Técnica Nacional DGAJ-103-2023	A favor	Brinda dictamen positivo a este proyecto toda vez que los razonamientos jurídicos para determinar la existencia de relación laboral son compartidos por esta instancia asesora.
Universidad Estatal a Distancia CU-2023-418	A favor	Se encuentra a favor del proyecto de ley ya que se plantea como una forma de protección para las personas en Costa Rica que trabajan en plataformas digitales porque a pesar de que podamos tener claridad de que se trata de

		una labor que cumple claramente con todos los presupuestos de una relación laboral, es una actividad que aún no cuenta con regulación normativa específica. Además, incorpora las consideraciones del Programa Estado de la Nación, que en el año 2019 hace la indicación de una necesaria reforma normativa para protección tanto de las personas trabajadoras como de la seguridad social del país.
Universidad de Costa Rica Instituto de Investigaciones Sociales. IIS-128-2023	A favor	Mencionan la importancia de mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras, ante la experiencia internacional en países como Inglaterra, España, Estados Unidos, entre otros, donde a partir de la visibilización de las condiciones laborales precarias del reparto y la lucha por parte de personas para mejorar sus condiciones laborales, se ha logrado que se les reconozca como trabajadores vinculados a las empresas, se les asignen horarios y salarios mínimos, así como aguinaldo y vacaciones. En la actualidad las personas trabajadoras en plataformas en el país están en condiciones de informalidad, lo cual conlleva a no tener ingresos fijos, vacaciones, horario establecido, acceso a la seguridad social por parte de la empresa (algunas personas optan por la modalidad de seguro independiente), seguro de riesgo ante accidentes, entre otros. Por lo que consideran que la propuesta presentada intenta de manera certera crear un vínculo patrono-trabajador entre las plataformas digitales y las personas que se vinculan a

		trabajar en ellas. Esta situación permitirá que se creen responsabilidades por parte la empresa contratante y derechos a las personas contratadas.
Consejo de Promoción de la Competitividad CPC-ICN-12-2023	En contra	Están en contra del proyecto ya que consideran que el elemento principal que define la laboralidad, por encima del salario y de la prestación del servicio, es la subordinación y este supuesto no se cumple en el caso de las plataformas de reparto que prestan personas trabajadoras a favor de otras personas, físicas o jurídicas, que gestionan su actividad empresarial mediante la figura de la plataforma digital, ya que estas tienen autonomía en organización de su trabajo. Considerando que la presunción de laboralidad podría afectar negativamente a la competitividad de las empresas, PYMES que utilizan plataformas digitales para gestionar su actividad empresarial. Recomiendan que se consideren todas las implicaciones antes de tomar una decisión y que prive el derecho de las personas a elegir las actividades adicionales económicas a las que deseen dedicarse de manera temporal o permanente, en particular en las condiciones actuales cuando tenemos una importante cantidad de hogares en pobreza medida por la línea de ingreso.
Cámara de Infocomunicación y tecnología CIT-0010-2023	En contra	Consideran que a medida que la categoría de contratistas independientes (o trabajador independiente, como se conoce en Costa Rica) sigue diversificándose en algunos

	países, es importante comprender mejor y aclarar el estatus actual y los derechos que entraña, así como velar por que la legislación y las políticas laborales continúen siendo pertinentes y adecuadas para las realidades cambiantes. Hacen énfasis que el término contratista independiente hace referencia a aquellas personas que trabajan de forma autónoma para ofrecer bienes y servicios a clientes a cambio de una remuneración. A diferencia de los empleados que trabajan con arreglo a un contrato de trabajo con la supervisión y bajo el control de su empleador y que no asumen riesgo empresarial alguno, los contratistas independientes tienen la libertad de decidir sus propios términos y condiciones de trabajo en virtud de un acuerdo contractual de provisión de bienes y servicios. Indican que: “No es recomendable hacer modificaciones al Código de Trabajo para incluir el trabajo en las plataformas digitales de manera general como en el marco de relaciones laborales. Cada plataforma tiene condiciones muy distintas, por lo cual sería un error darles el mismo tratamiento. Enfocado el proyecto en los servicios de reparto a través de plataformas, excluye el servicio de transporte de personas. Sin duda, este es un tema complejo y por ello lo recomendable es actuar con cautela en los procesos de formulación de políticas y de elaboración de leyes en esta materia.”
--	---

Asociación de Consumidores Libres Nota al expediente	En contra	Se oponen al proyecto de ley, ya que consideran que actualmente el desarrollo de las PYMES ahora puede llegar a un mercado mucho mayor, por lo que el proyecto de ley disminuiría el número de repartidores en la calle, aumentando los precios del servicio y los tiempos de entrega, afectando de manera directa al consumidor. Mencionan que su posición como asociación de consumidores es fomentar mayor participación de trabajadores independientes de forma tal que haya más oferta en el mercado.
---	-----------	--

IV- AUDIENCIAS

El expediente en cuestión no recibió audiencias.

V- SOBRE EL CRITERIO DEL DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

No consta al momento de la emisión de este dictamen criterio con informe jurídico del Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa.

VI- ANÁLISIS DE FONDO

El presente proyecto de ley, propone reformar el artículo 18 del Código de Trabajo para introducir la presunción de laboralidad en las actividades de reparto que prestan personas trabajadoras a favor de otras personas, físicas o jurídicas, que gestionan su actividad empresarial mediante la figura de la plataforma digital.

Con esta reforma se propone incluir en la actualización de la normativa costarricense referente a la regulación de las relaciones laborales entre

empleadores y trabajadores, que surgen entre las plataformas digitales y las personas que prestan los servicios que se ofrecen. Con respecto a la regulación de las plataformas digitales en general, y en específico de las destinadas a la prestación de servicios de reparto, la doctrina especializada en el tema ha señalado la necesidad de adaptación de la normativa laboral, pues no se está otorgando protección a un gran número de personas que prestan servicios y dependen económicamente de los ingresos obtenidos en ellas.

El punto de partida es que, en Costa Rica, sí existen antecedentes de que coexiste subordinación por parte de las plataformas tanto en transporte remunerado de personas, como servicios de reparto de bienes o mercancías, evidencia de ello es lo establecido la sentencia de primera instancia n° 2023000212 del JUZGADO DE TRABAJO DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Tal instancia determinó lo siguiente en el caso de una persona transportista de UBER:

“(…) En cuanto a la subordinación, también se cumple, por cuanto es evidente que el actor estuvo sometido a órdenes y directrices por parte de Uber, eso sí, dada la particularidad del servicio y de la forma de organización del mismo, la subordinación evidenció elementos especiales y diferentes, a aquella que se presenta en las relaciones laborales tradicionales. En primer lugar, tal y como se señaló en líneas anteriores el actor debió aceptar o suscribir un contrato digital, no físico, como comúnmente sucede, documento que le fue presentado por la propia aplicación y del cual no tuvo oportunidad alguna de negociación, constituyendo un instrumento de adhesión, cuyas condiciones (impuestas por Uber) debía aceptar para poder prestar el servicio.

Por otra parte, el actor fue enfático en señalar que era la aplicación la que le asignaba los viajes, la ruta a seguir, así como el valor de los mismos. También señaló que cuando se inscribió para prestar sus servicios, debió acudir a una oficina de Uber, ubicada en Plaza Antares, cerca de la Rotonda de La Bandera, lugar donde fue atendido por personal de Uber y donde debió presentar una serie de documentos, para poder hacer uso de la aplicación, tales como tarjeta

de circulación, hoja de delincuencia, fotos del vehículo, licencia, entre otros. Agregó que en esas instalaciones se proyectaba un video con instrucciones de cómo dar el servicio. También indicó que Uber le exigía mantener su vehículo limpio, en buen estado, que no podía sobrepasar los 10 años de antigüedad, en un inicio de la relación le exigían ofrecer galletas, agua y confites a los pasajeros, durante la pandemia le exigían tomarse una foto portando mascarilla, además de tener alcohol en gel a disposición de los usuarios. También señaló que, si se negaba a realizar tres viajes seguidos, la aplicación lo desconectaba por determinado lapso temporal, lo que se asemeja a la imposición de una sanción disciplinaria.

Todo lo anterior evidencia subordinación, pues Uber, por medio de la plataforma era la única facultada para imponer las condiciones bajo las cuales se prestaba el servicio. A ello debemos agregar las evaluaciones y comentarios realizados directamente por los usuarios, los que, en caso de ser positivos, eran utilizados para asignar más viajes, y en caso contrario podían ser motivo para desconectar al chofer (...)"

Ahora bien, en una investigación de Artavia, et al. (2020)³, se señala varios hallazgos, que denotan precarización laboral en este grupo de la población, y que requieren de este tipo de regulaciones, por ejemplo, en primera instancia, en promedio las personas que laboran en plataformas digitales, bajo la modalidad de transporte en general, indican laborar en promedio 5,3 días a la semana, por unas 7,3 horas diarias, y obtienen un salario en promedio de ¢183 571,4 por mes, lo que significa ¢1186,2 por hora, cuando el mínimo establecido por es de ¢1327,57. Asimismo, la población inserta en las plataformas digitales, en promedio el 12,5% dice pertenecer al régimen de "trabajo independiente" que en todo caso es el que corresponde. Sin embargo, dada la ausencia de reglamentación de las actividades realizadas, la población

³ Artavia Jiménez, L., Tristán Jiménez, L. M., & Siles González, I. (2020). Plataformas digitales y precarización laboral en Costa Rica: El caso de Uber.

encuestada se encuentra al margen de las cotizaciones a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

En conclusión, el estudio de Artavia, et al. (2020), señala como principal preocupación que los choferes y repartidores enfrentan una vulnerabilidad mientras conducen, ya que por una parte la situación legal de Uber les hace trabajar de cierta forma en la clandestinidad, con horarios y condiciones de trabajo hacen que se presenten dificultades para alimentarse, tener descansos, y asegurar ciertas condiciones básicas para el bienestar. De igual forma, se reconoce un sentimiento generalizado de que el dinero recibido no corresponde al trabajo que se realizó, y varios entrevistados describieron un sentimiento de ansiedad y narraron episodios de crisis de estrés provocados por la vulnerabilidad que conlleva su trabajo para Uber.

El proyecto de ley en cuestión recibió 17 criterios, de estos 13 son positivos al recalcar que es necesaria la actualización de la ley, ya que con esta se generaría un cambio significativo en las modalidades de los contratos de las plataformas digitales de reparto, así mismo en la legislación vigente, generando como resultado una igualdad del vínculo entre el comercio digital y los derechos laborales.

Donde la normativa laboral debe adaptarse a la realidad cambiante del mercado laboral, incluyendo disposiciones que garanticen la protección de los trabajadores independientes que prestan servicios a través de plataformas digitales. Creando un marco legal claro y seguro que regule las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores de plataformas digitales, como lo han venido haciendo varios países a nivel mundial.

Asimismo, se recibieron 3 criterios negativos del Consejo de Promoción de la Competitividad y de la Asociación de Consumidores Libres, la primera alega que la presunción de laboralidad podría afectar negativamente la competitividad de las empresas, PYMES que utilizan el servicio de plataformas digitales para gestionar su actividad empresarial y que se debe considerar el derecho de las personas a elegir las actividades adicionales económicas a las que deseen dedicarse de

manera temporal o permanente, en particular en las condiciones actuales cuando tenemos una importante cantidad de hogares en pobreza y en el caso de la Asociación de Consumidores Libres consideran que actualmente el desarrollo de las PYMES ahora puede llegar a un mercado mucho mayor, por lo que el proyecto de ley disminuiría el número de repartidores en la calle, aumentando los precios del servicio y los tiempos de entrega, afectando de manera directa al consumidor.

En este sentido, es importante mencionar que en caso de que alguna de las personas que se dedican a estas actividades económicas, en las condiciones actuales, no cuentan con ningún tipo de garantía laboral, ni de seguridad social, de manera que si es una persona trabajadora perteneciente a un hogar en pobreza, no tendrían como hacer frente a una incapacidad, ni la atención médica necesaria para su recuperación por su condición de vulnerabilidad se vería enfatizada, es contraproducente pedir que como son personas con necesidad de empleo se le deban obviar sus derechos laborales.

Por lo que es fundamental que las autoridades correspondientes tomen medidas para garantizar que todos los trabajadores, especialmente los más vulnerables, tengan acceso a sus derechos laborales y de seguridad social, así como a la atención médica necesaria en caso de necesitarla y es lo que la presente propuesta de ley permite.

Además, es necesario garantizar que el desarrollo de las empresas, indistintamente de su tamaño, no se realice a costas del irrespeto a los derechos laborales de los trabajadores. El desarrollo económico debe ir de la mano con el respeto de los derechos laborales, ser sostenible y equitativo, promoviendo el bienestar de toda la sociedad.

El tercer criterio negativo corresponde a la Cámara de Infocomunicación y tecnología quienes indican que no es recomendable hacer modificaciones al Código de Trabajo para incluir el trabajo en las plataformas digitales de manera general como en el marco de las relaciones laborales, ya que cada plataforma tiene condiciones muy distintas, por lo que darles el mismo tratamiento sería un error. Sin embargo, en este sentido la PGR indica que, aunque la prestación de un servicio mediante la utilización de plataformas digitales puede presentar una gran variedad

de características, la norma propuesta permite homogenizar el análisis sobre la existencia o no de un vínculo laboral entre el prestador del servicio y la plataforma, para definir los derechos laborales y la cobertura de la seguridad social que podría corresponder a las personas que se dediquen a esa actividad.

De los oficios recibidos, la Universidad Nacional, plantean dos observaciones a considerar el fin de mejorar el proyecto de ley, las mismas fueron acogidas y se resumen de la siguiente manera:

- 1) Esclarecer el papel y la responsabilidad patronal hacia las personas acompañantes ya que no se puede obviar el fenómeno que ahora los repartidores también tienen acompañantes o ayudantes, ya sea por motivos de seguridad, de mejorar el proceso de entrega u otros motivos no identificados formalmente.
- 2) Es pertinente que el artículo 18 se cambie en la línea dos de “...en beneficio de otra persona, física o jurídica...” a “...en beneficio de otra u otras personas, físicas o jurídicas...”.

VII- CONCLUSIÓN

De conformidad con lo expuesto, y una vez analizados y estudiados los insumos que constan en el expediente legislativo, esta diputación difiere del criterio de los compañeros en la votación por el fondo del proyecto de ley; y por los motivos expresados recomendando al Plenario Legislativo acoger el presente dictamen afirmativo de minoría.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:**

**REFORMA AL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DEL
27 DE AGOSTO DE 1943. LEY PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS
LABORALES DE LAS PERSONAS PRESTADORAS DE
SERVICIOS DE REPARTO MEDIANTE
PLATAFORMAS DIGITALES**

“ARTÍCULO 1- Se reforma el artículo 18 de la Ley N°2, de 27 de agosto de 1943, “Código de Trabajo”, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 18- Contrato individual de trabajo, sea cual fuera su denominación, es todo aquel 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.

La anterior presunción aplica también en los servicios de reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, **que una o varias personas trabajadoras realicen en beneficio de otra persona u otras personas, físicas o jurídicas**, que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, de la gestión del servicio o de las condiciones de trabajo, mediante una plataforma electrónica, digital o cualquier forma de automatización de dichas facultades empresariales.

Rige a partir de su publicación”.

DADO EN LA COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS SOCIALES, A
LOS DOS DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO 2024.

Priscilla Vindas Salazar

Diputada.