

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

**PROYECTO DE LEY**

**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**

**PAOLA VIVIANA VEGA RODRÍGUEZ  
DIPUTADA**

**EXPEDIENTE N.º 21.567**

**DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS  
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES**

## PROYECTO DE LEY

# 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

Expediente N.º 21.567

### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

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-subordinador.

Según Héctor Omar García (2019) del Instituto de Derecho Social y del Trabajo (IDSYT) de Argentina, en su publicación sobre la Prestación Personal de Servicios Organizados por Plataformas Digitales Observada desde el Derecho del Trabajo, *“el factor de mayor interpelación a los juristas del trabajo en la actualidad, no reside en que la tecnificación amenace con la desaparición de mano de obra sino, casi al contrario, en que la utilización de nuevos medios tecnológicos —especialmente las plataformas electrónicas o virtuales— se presenta como un vector de “creación” de trabajo humano; de nuevos tipos de servicios prestados por personas naturales que el Derecho del Trabajo vacila entre asumir o no su regulación.”*

En este sentido, el internet ofrece por medio de sus plataformas conectar oferentes con demandantes, empleadores con trabajadores, o clientes con proveedores, introduciendo al espectro económico conceptos como economía colaborativa y el crowdsourcing.

Según el Informe de Economía Colaborativa (2016) elaborado por el Colegio Oficial de Ingenieros en Telecomunicación en Madrid, España, afirma que la economía colaborativa a la prestación de servicios se refiere a todos aquellos modelos de intercambio económico en los que existe comunicación entre iguales sobre base tecnológica, alrededor de la cual *“parece estar creándose una nueva estructura de relaciones económicas que no se basa en la acumulación de posesiones, sino que se soporta en la especialización y/o minimización de los bienes propios, poniendo los mismos a disposición de otros usuarios, vía un intercambio, sea éste o no monetario, lo cual abre las puertas a la transformación de la economía clásica en economía digital.”*

Por otra parte, el Crowdsourcing consiste en la prestación de un servicio, tradicionalmente realizado por una persona trabajadora, y descentralizar los servicios en función de un número de personas en forma de convocatoria que desean ofertar sus servicios, realizada a través de una plataforma digital que provee servicios de un concreto tipo de negocio. Héctor Omar García (2019) describe que, *en esta modalidad de consumo, son protagónicas las plataformas virtuales “específicas”, que —a diferencia de lo que sucede con las plataformas “genéricas”— no ofician como simples carteleras de anuncios donde los usuarios pueden hallar cualquier tipo de servicio o trabajador, sino vinculan a particulares o empresas que requieren la realización de un servicio que puede ser ejecutado directamente a través de la red (demanda), con personas humanas que están dispuestas a prestarlo (oferta), percibiendo la plataforma un porcentaje por cada prestación de servicios concretada.*

En consecuencia, la precarización de las condiciones laborales de quienes trabajan en estas plataformas digitales, posiciona la discusión sobre formas tradicionales de entender el derecho laboral y su necesidad para adaptar las regulaciones de los países a las recientes exigencias. Pues como menciona García (2019), que el éxito del modelo de negocios de las plataformas digitales no descansa en su rol de innovación tecnológica, es decir, en la tecnología intrínseca o el funcionamiento mismo de las Apps, sino principalmente en su capacidad para encontrar arbitrajes a través de vacíos regulatorios a nivel laboral.

Desde luego, las plataformas virtuales crean una infraestructura algorítmica que conecta oferta y demanda, facilitando la interacción de los prestadores de servicios y aquellos que necesitan de uno. Es necesario destacar que las plataformas obtienen su éxito cuando aprovecha la anacrónica composición de la legislación para evitar la aplicación de los derechos laborales de los trabajadores autónomos y existe una libertad definir contratos nada equilibrados en cuanto se menciona al campo de la protección laboral, donde existen, verbigracia y contribuciones al sistema de seguridad social, entre otras obligaciones que afectan la estructura de costos y que les favorece a estas empresas.

La economía y la tecnología son un ente dinámico que, fácilmente, puede generar rupturas en las legislaciones de los países, obligando a los actores legislativos a adaptar estas dinámicas para que los derechos fundamentales de las personas no sean omitidos. Sin embargo, reconociendo que las legislaciones pueden tener un enfoque flexible y equilibrado para la armonía ambiental entre estas formas de estructuras socioeconómicas.

### Contexto nacional

No obstante, el contexto de las personas que laboran para plataformas en Costa Rica mantienen altos grados de inseguridad laboral y la vulneración de sus derechos fundamentales. Las principales manifestaciones de esta situación se han presentado por personas que realizan entrega de alimentos y otras mercancías

mediante modalidad de entrega puerta a puerta desde plataformas tecnológicas, también en modalidad de transporte de personas.

Los principales actos que han generado la violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadores se basan en la imposibilidad para la organización colectiva, asociación o sindicatos que represente al sector pues se han visibilizado exclusiones laborales por parte de las empresas administradoras o representantes de las plataformas para evitar la organización colectiva.

De igual manera, existe la carencia de seguros de riesgo al trabajo y seguridad social que roza la precarización laboral, pues las condiciones impuestas por estas empresas omiten toda responsabilidad para responder por la salud pública, económica y social de las personas que están vinculadas a estas recientes formas de las dinámicas laborales.

Dicho esto, un diagnóstico como el anterior consecuentemente demanda una solución legislativa razonable pero firme, dado el progresivo modelo de Estado social y democrático de Derecho que aún caracteriza a la República de Costa Rica. Propiamente en lo que respecta al articulado propuesto como texto base, cabe aclarar que se pretende 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. Concretamente, y sin perjuicio de reconocer la dinámica de estas nuevas realidades empresariales, al menos se proponen ajustes necesarios mínimos en temas conceptuales, procesales, de contenido esencial contractual y en cuanto a normas o garantías comunes para trabajadores independientes o no independientes, buscando que en lo posible toda esta población, real o potencial, a la postre se beneficie por igual de todos los derechos fundamentales reconocidos por la legislación laboral, en cuenta cualquier avance constitucional o convencional en materia de seguridad social, salud ocupacional y derechos laborales colectivos.

En virtud de los motivos expuestos, presentamos para la valoración del Parlamento el presente proyecto legislativo, para su debido estudio y aprobación final por parte de las y los señores diputados que integran la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:

**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**

ARTÍCULO ÚNICO- Se adiciona al título segundo del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas, un capítulo décimo segundo intitulado “Del trabajo en las plataformas digitales de servicios”, corriéndose la numeración de los capítulos y artículos legales subsiguientes. El texto dirá:

**CAPÍTULO XII  
DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS**

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.

Artículo 134- Contrato realidad y excepción. Salvo que la persona colaboradora esté asegurada como persona trabajadora independiente ante la seguridad social del Estado, se presume la existencia de relación laboral entre aquella y la organización o empresa administradora de la plataforma digital de servicios. En tal caso, carecerá de toda validez legal cualquier alegato de subordinación flexible o atenuada que oponga la empresa, a los efectos de liberarse irregularmente de sus obligaciones obrero-patronales.

Artículo 135- Contenido esencial del contrato. En tanto subsista la presunción de existencia de contrato de trabajo entre ambas partes, el status laboral de la persona colaboradora no se afectará en su perjuicio por desempeñar diligentemente su trabajo para la empresa contratista, sea cual fuera la denominación del respectivo instrumento contractual.

En todo caso, cualquier forma de remuneración como de jornada u horario de trabajo serán fijados por escrito, no pudiéndose desmejorar o exceder lo permitido por ley en perjuicio del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior y en virtud de la dinámica propia de la actividad ofertada, la empresa contratista podrá acordar modalidades razonables de jornada autónoma con la persona colaboradora, de modo que esta última pueda proponer en qué momento y cuántas horas al día se conectará con la infraestructura digital. No

obstante, por motivos de seguridad y salud públicas, en ningún caso podrán pactarse jornadas de trabajo que excedan las doce horas diarias.

La empresa contratista también podrá aportar, mantener e instalar los medios tecnológicos para el adecuado desempeño del trabajo de la persona colaboradora, empero, los gastos comunes entre ambas partes relacionadas con el uso de tales herramientas deberán pactarse con precisión y razonabilidad desde el inicio de la relación; consecuentemente, toda persona colaboradora tendrá el derecho de ser debidamente capacitada e instruida respecto al equipo técnico puesto a su disposición.

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.

Rige a partir de su publicación.

Paola Viviana Vega Rodríguez  
**Diputada**

2 de setiembre de 2019

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales.

Este proyecto cumplió el trámite de revisión de errores formales, materiales e idiomáticos en el Departamento de Servicios Parlamentarios